

PERAN KEPEMIMPINAN PT DALAM PENGELOLAAN SDM ERA DIGITAL DI BOJONEGORO

Sri Minarti¹, Usman Roin², Farida Isroaini³

¹Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri, Bojonegoro

²Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri, Bojonegoro

³Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri, Bojonegoro

*E-mail korespondensi: minarti@unugiri.ac.id; usman@unugiri.ac.id; farida@unugiri.ac.id

Abstrak

Higher education leadership is known for its ability to generate motivation and inspiration to achieve goals and increase innovation. The main characteristics of a leadership style include empathy, having a strong vision, building good relationships, and stimulating intellectual growth. Through the functions and roles of higher education leadership, leaders (rectors, directors, deans and lecturers) are able to form a work culture that is flexible and responsive to change, this is very important in dealing with crisis situations. The essence of leadership is manifested in a process that includes inspiration, development, and empowerment of followers. In other words, leadership is a process that involves inspiring and empowering individuals, groups, and organizations. Qualitative research analyzes the phenomenon of the role of higher education leadership in managing environmental resources in the digital era in Bojonegoro Regency, which is known to have abundant natural gas and oil resources. Higher education leadership collaborates so that the existence of abundant resources is in line with increasing human resources and continues to pay attention to reforestation through reforestation or maintaining the ecosystem and its cleanliness.

Kata kunci: digital era, environment, leadership.

PENDAHULUAN

Pemimpin menjadi ujung tombak yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Memang, peran dari pihak-pihak di bawahnya tidak luput dari perhitungan. Namun, komando dari pemimpin lah yang akan menuntun arah dan tujuan organisasi. Begitu pula yang terjadi dalam pendidikan tinggi. Peran rektor atau direktur seakan menjadi kunci dalam keberhasilan suatu perguruan tinggi, sehingga apa yang dihasilkan, baik itu lulusan, riset, dan inovasi dapat memberikan nilai tambah bagi pembangunan nusa dan bangsa.

Kendati demikian, dari 4.741 perguruan tinggi di Indonesia (Catatan Direktorat Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti), tidak semuanya memiliki seorang pemimpin atau *leader* yang kuat. Di sisi lain, permasalahan utama yang dihadapi pendidikan tinggi saat ini, meliputi akses, kualitas, pemerataan, dan keadilan. Krisis kepemimpinan pun tak jarang justru kian membuat persoalan semakin kompleks karena masalah internal perguruan tinggi.

Direktur Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti menjelaskan, dalam dunia akademik, peran pemimpin perguruan tinggi perlu dilihat dari dua sudut pandang. Jika dilihat dari sudut pandang esensi pekerjaan, maka tugas seorang rektor atau direktur tidak bisa dikatakan sebagai tugas tambahan. Pasalnya, mereka harus memiliki komitmen penuh, termasuk berpikir dan bekerja keras bagi perguruan tinggi yang dipimpin. Namun dilihat dari sudut administrasi, Dirjen Ghufron tak menampik bahwa para rektor sejatinya merupakan dosen yang memiliki tugas pokok untuk menjalankan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. "Sebagai dosen mungkin dalam satu hari bekerja selama delapan jam, tetapi ketika menjadi rektor minimal bekerja sampai 12 jam dalam sehari. Bahkan sudah di rumah juga harus siap dengan pekerjaan. Artinya secara esensi memang bukan tugas tambahan. Tetapi karena menyangkut tunjangan dan insentif, seperti jika seorang pimpinan perguruan tinggi adalah

profesor, dia akan kehilangan tunjangan kehormatan guru besar. Sehingga kesan saya, dari sisi administrasi Kemenpan-RB menyebut sebagai tugas tambahan karena tugas pokoknya sebagai guru besar,” terang Dirjen Ghufron.

Seorang rektor atau direktur di suatu perguruan tinggi, harus mampu memobilisasi dan menggerakkan gerbong universitas yang dipimpinya ke sebuah titik yang menjadi tujuan. Oleh sebab itu, wajib bagi pemimpin untuk mengetahui visi, misi, serta program-program yang akan dijalankan. Tak hanya itu, pemimpin juga patut memiliki kemampuan komunikasi yang mumpuni untuk menyampaikan ide-ide dan gagasannya, baik kepada seluruh sivitas akademika maupun di *stakeholder* di luar kampus.

“Seorang pemimpin adalah panutan, apa yang diucapkan adalah apa yang dikerjakannya. Mereka harus mampu meramalkan minimal 10 tahun apa yang akan terjadi, dan dia mengerti posisinya sudah berada di mana, lalu akan dibawa ke mana. Tak hanya itu, prediksinya pun harus akurat sehingga dari pandangan tersebut dia dapat memutuskan strategi yang tepat dalam memobilisasi juga mengelola sumber daya yang dimiliki,” (Ali Gufron, Dirut Jendral Sumber Daya Iptek dan Dikti, diakses dari web LLDIKTI 13)

Dengan amanah yang harus diemban oleh seorang pemimpin bagi para rektor atau direktur perguruan tinggi, dan juga kepada para dosen dan peneliti harus memiliki prestasi inovasi dan juga memiliki *followers* yang menjadikannya sebagai *role model* di bidang keilmuannya. “Tahun ini pemerintah tengah fokus dalam pembangunan sumber daya manusia. Kami harap ajang ini nantinya bukan sekadar perayaan semata, tetapi benar-benar mampu mendorong peningkatan iptek yang diikuti dengan penguatan inovasi nasional untuk mendukung kemandirian dan daya saing bangsa. Selain itu, semoga nantinya para pemenang bisa menjadi teladan untuk menghadapi krisis kepemimpinan,” (Dirjen Ghufron). Pimpinan perguruan tinggi dapat menjalankan perannya diberbagai bidang diantaranya:

Academic Leader bidang Sains *Academic Leader*
Academic Leader bidang Teknologi
Academic Leader bidang Sosial Humaniora
Academic Leader bidang Seni dan Budaya
Academic Leader bidang Kesehatan
Academic Leader bidang Pertanian
Academic Leader bidang Pendidikan

Sebagai pemimpin pendidikan, penting untuk bisa memahami situasi dan mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Pemimpin perguruan Tinggi memiliki seharusnya tidak menghindari masalah, tetapi sebaliknya mencari solusi guna mengatasi masalah tersebut. Upaya memperbaiki sistem birokrasi terus dilakukan dengan memanfaatkan berbagai teknologi informasi yang tersedia. Meskipun mengambil keputusan dalam situasi tidak mudah, para pengambil kebijakan selalu dihadapkan pada dinamika lingkungan yang tidak dapat diprediksi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, mengarahkan, dan memaksa orang lain atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan melakukan tindakan yang dapat membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep kepemimpinan dapat dilihat dari perspektif yang luas maupun sempit. Secara luas, kepemimpinan melibatkan tindakan mempengaruhi anggota kelompok, sehingga pengaruh dan kepatuhan menjadi komponen utama. Sedangkan secara sempit, komponen utama dari kepemimpinan adalah pengaruh dan komitmen dari pimpinan itu sendiri. Kepemimpinan transformasional telah menjadi topik yang semakin penting dalam literatur manajemen dan organisasi. Terlebih lagi dalam era digital yang penuh dengan tantangan yang cepat berubah, peran kepemimpinan transformasional semakin vital. Dalam era digital yang semakin berkembang organisasi dihadapkan pada tantangan yang kompleks dan dinamis. Kemampuan pemimpin dalam mengatasi krisis menjadi semakin penting dalam menghadapi berbagai perubahan yang dapat muncul kapan saja. Salah satu faktor yang telah menarik perhatian dalam upaya menghadapi tantangan ini adalah peran kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan perubahan positif dalam organisasi. Dalam peran kepemimpinan sangat penting bagi institusi atau lembaga karena bisa meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pada konteks era digital yang penuh gejolak, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis. Kemampuan organisasi ini mencakup respons terhadap perubahan mendadak, adaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah, serta kemampuan untuk bertahan dan tumbuh dalam situasi krisis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran kepemimpinan transformasional dalam mengelola sumber daya lingkungan alam dan manusia di era digital. Hal yang harus dimiliki juga dalam diri pemimpin bisa memotivasi dan menciptakan suasana atau iklim kerja yang nyaman (Wulandari & Aprianti, 2023).

Penelitian ini menggali peran penting yang dimainkan oleh para pemimpin perguruan tinggi dalam membentuk budaya organisasi yang responsif terhadap lingkungan. Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan bagaimana organisasi dapat memanfaatkan teknologi digital untuk memperkuat kemampuan mereka dalam pengelolaan sumber daya lingkungan alam dan manusia. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan yang berharga untuk praktisi dan pemimpin organisasi dalam memahami cara meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya lingkungan yang tak terduga di era digital yang cepat berubah.

Dengan latar belakang ini, penelitian ini akan menggali secara mendalam peran kepemimpinan perguruan tinggi dalam pengelolaan sumber daya lingkungan alam dan manusia di era digital. Penelitian ini akan membantu memahami lebih lanjut bagaimana pemimpin dapat meningkatkan ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan tidak terduga. Penemuan ini memiliki implikasi penting untuk praktisi dan peneliti dalam bidang manajemen. Kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai alat strategis dalam pengelolaan sumber daya lingkungan alam dan manusia dalam mengatasi krisis di era digital.

Oleh karena itu, model kepemimpinan perlu lebih memperhatikan pengembangan dan penguatan kepemimpinan dalam upaya menghadapi tantangan dan krisis yang terus berkembang dalam pengelolaan sumber daya lingkungan (manusia dan alam) di Era digital. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin mengeksplorasi lebih dalam mengenai peran kepemimpinan perguruan tinggi dalam pengelolaan sumber daya lingkungan manusia dan alam di era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang melibatkan pengumpulan informasi dan sumber data yang valid (Sugiyono, 2017). Gabungan antara pendekatan deskriptif dan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Data yang disajikan dalam penelitian tidak dimanipulasi dan tidak melibatkan perlakuan tambahan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis “Peran kepemimpinan perguruan tinggi dalam pengelolaan sumber daya lingkungan alam dan manusia di era digital di Bojonegoro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin dan Tantangan Krisis dalam Pengelolaan Sumber Daya Lingkungan Manusia dan Alam di Era Digital.

Kepemimpinan perguruan tinggi dikenal karena kemampuannya untuk membangkitkan motivasi dan inspirasi guna mencapai tujuan serta meningkatkan inovasi. Karakteristik utama dari gaya kepemimpinan mencakup empati, memiliki visi yang kuat, membangun hubungan yang baik, dan merangsang pertumbuhan intelektual. Melalui fungsi dan peran kepemimpinan perguruan tinggi, pemimpin (rektor dan direktur, dekan) mampu membentuk budaya kerja yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan, hal ini sangat penting dalam menghadapi situasi krisis. (Bass & Riggio, 2006). Inti dari kepemimpinan terwujud dalam proses yang meliputi inspirasi, pengembangan, dan pemberdayaan para pengikutnya (Yulk Gary, 2010).

Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan memberikan inspirasi dan memberdayakan individu, kelompok, dan organisasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, kepemimpinan di perguruan tinggi telah mengalami perkembangan sebagai respons terhadap tantangan perubahan di masa depan, dengan mengubah paradigma dan nilai-nilai individu di dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan dan visi organisasi. Bass yang dikutip dalam Atmojo menunjukkan bahwa seseorang dapat dianggap memiliki gaya kepemimpinan, jika anggotanya memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghargaan terhadap pemimpin, serta termotivasi untuk memberikan lebih dari yang diharapkan dari mereka. Dari perspektif para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di perguruan tinggi bertujuan untuk mengoptimalkan potensi bawahan demi kemajuan organisasi. Ini dicapai melalui komunikasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, serta memberikan kepercayaan penuh, yang pada akhirnya menghasilkan loyalitas dan produktivitas yang melampaui harapan.

Pengelolaan Sumber Daya Lingkungan Alam dan Manusia di Era Digital.

Pengelolaan sumber daya alam (SDA) berkelanjutan adalah pengelolaan sumber daya alam yang dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan manusia, sumber daya alam sendiri dimanfaatkan untuk kemakmuran rakyat dengan tetap memperhatikan kelestarian fungsi lingkungan hidupnya. Dengan demikian, sumber daya alam memiliki peran ganda, yaitu sebagai modal pertumbuhan ekonomi, dan sekaligus sebagai penopang sistem kehidupan yang mengurangi potensinya untuk memenuhi kebutuhan manusia di masa mendatang, pengelolaan sumber daya alam berkelanjutan harus memerhatikan hal-hal sebagai berikut: Pemenuhan kebutuhan penduduk saat ini tidak mengorbankan kebutuhan penduduk di masa mendatang dan tidak melampaui daya dukung lingkungan (ekosistem). Model kepemimpinan dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam dengan menyelaraskan kebutuhan manusia dan kemampuan mengolah dengan ketersediaan sumber daya alam. Berkelanjutan dikembangkan dalam kegiatan kehutanan, pertanian, pertambangan, industri, dan pariwisata, seperti berikut ini:

Kehutanan Berkelanjutan

Kehutanan berkelanjutan bertujuan untuk menjaga kelestarian sumber daya hutan dan kelestarian lingkungan untuk kepentingan hidup manusia saat sekarang dan generasi yang akan datang.

Sumber daya hutan merupakan sumber daya alam yang sangat erat keterkaitannya dengan lingkungan hidup, baik secara fisik maupun sosial budaya.

Kerusakan sumber daya hutan dapat berdampak pada kerusakan iklim, kerusakan sungai dan kerusakan lingkungan hidup manusia.

Oleh karena itu dalam pengelolaan sumber daya hutan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya alam secara komprehensif dan berkelanjutan.

Pertambangan Berkelanjutan

Kegiatan usaha tambang berisiko tinggi dan menimbulkan dampak terhadap lingkungan fisik dan sosial.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara, kegiatan berkelanjutan merupakan kegiatan yang diawali dengan eksplorasi, eksploitasi, pengolahan, dan kegiatan pascatambang.

Kegiatan penambangan berkelanjutan dapat dilakukan untuk memenuhi harapan sosial terhadap lingkungan sekitar.

Kegiatan pertambangan berkelanjutan dapat dilakukan melalui penetapan ujian jangka pendek dan jangka panjang secara konsisten.

Industri Berkelanjutan

Kegiatan industri berperan terhadap tiga hal secara signifikan, yaitu kepada faktor ekonomi, faktor sosial, dan faktor lingkungan.

Pengaruh industri terhadap ekonomi dan sosial adalah pengaruh positif, di mana kegiatan industri menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan negara.

Sementara itu, pengaruh industri terhadap lingkungan, yaitu berupa pencemaran lingkungan adalah pengaruh yang merugikan. Kombinasi yang seimbang dari ketiga faktor terpengaruh tersebut akan mewujudkan industri yang berkelanjutan.

Pertanian Berkelanjutan

Secara umum, pertanian berkelanjutan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan (*equality of life*).

Indikator kegiatan pertanian berkelanjutan adalah seperti berikut:

Budidaya berbagai jenis tanaman secara alami;

Memelihara keanekaragaman genetik sistem pertanian;

Meningkatkan siklus hidup biologis dalam ekonomi sistem pertanian;

Menghasilkan produksi pertanian yang bermutu dalam jumlah memadai;

Memelihara dan meningkatkan kesuburan tanah dalam jangka panjang;

Menghindarkan pencemaran yang disebabkan penerapan teknik pertanian.

Kelautan Berkelanjutan

Pengelolaan perikanan untuk pengelolaan sumber daya alam kelautan berkelanjutan ini bisa ditempuh dengan jalan sebagai berikut.

Perlindungan anak ikan, yaitu larangan penangkapan ikan yang belum dewasa dengan menggunakan alat penangkapan yang ukuran jaringnya ditentukan.

Sistem kuota, yaitu menentukan bagian perairan yang boleh diambil ikannya pada musim tertentu. Penggunaan sistem ini harus disertai kontrol yang baik.

Penutupan musim penangkapan dengan tujuan agar jumlah induk ikan tidak berkurang, kemudian pada waktu pemijahan serta pembesaran anak ikan tidak terganggu. Pada musim tersebut dilarang melakukan penangkapan ikan-ikan tertentu.

Penutupan daerah perikanan, yaitu larangan penangkapan ikan di daerah pemijahan dan pembesaran ikan, terutama di daerah yang populasinya menurun.

Pariwisata Berkelanjutan

Pariwisata Berkelanjutan berfokus pada keberlanjutan pariwisata sebagai aktivitas ekonomi dan mempertimbangkan pariwisata sebagai elemen kebijakan pembangunan berkelanjutan yang lebih luas.

Pembangunan pariwisata harus dapat menggunakan sumber daya dengan berkelanjutan yang artinya kegiatan-kegiatannya harus menghindari penggunaan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui (*irreversible*) secara berlebihan.

Hal ini juga didukung dengan keterkaitan lokal dalam tahap perencanaan, pembangunan, dan pelaksanaan, sehingga pembagian keuntungan yang adil dapat diwujudkan.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan pariwisata harus menjamin bahwa sumber daya alam dan buatan dapat dipelihara dan diperbaiki dengan menggunakan kriteria-kriteria dan standar-standar internasional.

Tantangan Pemimpin dalam Pengelolaan Sumber Daya Lingkungan Manusia dan Alam di Era Digital

Era digital mengacu pada periode di mana teknologi informasi dan komunikasi telah mengalami perkembangan pesat dan memengaruhi hampir semua aspek kehidupan manusia, mencakup perubahan bagaimana kita berkomunikasi, bekerja, berbelanja, belajar, dan bahkan berinteraksi dengan lingkungan alam sekitar kita. Era digital telah menghasilkan perubahan signifikan dalam masyarakat dan ekonomi, dan berikut adalah beberapa ciri khas era digital:

Teknologi digital: Teknologi digital adalah inti dari era digital. Ini mencakup perangkat seperti komputer, smartphone, tablet, serta jaringan internet yang memungkinkan mengakses informasi, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan dunia secara online. Teknologi digital juga mencakup perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah dan

menyimpan data.

Internet dan konektivitas: Internet adalah tulang punggung era digital. Ini telah mengubah cara kita mengakses informasi, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Konektivitas yang luas dan cepat memungkinkan akses ke berbagai layanan online, termasuk media sosial, e-commerce, dan aplikasi berbasis cloud.

Big Data: Era digital telah menciptakan ledakan data. Perangkat digital dan aktivitas online menghasilkan volume data besar yang dapat digunakan untuk analisis, pengambilan keputusan, dan inovasi.

Mobilitas: Era digital juga ditandai oleh mobilitas. Perangkat digital seperti smartphone memungkinkan akses informasi dan layanan dari hampir mana saja, memberikan kebebasan dan fleksibilitas yang

Era digital membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi. Teknologi digital memungkinkan perubahan yang cepat dan dapat memicu krisis dalam sekejap. Organisasi di era digital perlu mampu beradaptasi dengan teknologi baru, menghadapi risiko keamanan siber, dan mengelola informasi yang cepat berubah (Cusumano, 2010).

Era digital telah memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana krisis terjadi, diatasi, dan dikelola. Berikut adalah beberapa aspek hubungan antara era digital dan krisis. Era digital memungkinkan informasi disebarkan secara real-time melalui berbagai komunikasi seperti media sosial, situs berita online, dan pesan instan, memungkinkan individu dan organisasi untuk mendapatkan informasi cepat tentang perkembangan krisis, termasuk bencana alam, kejadian darurat, atau krisis kesehatan. Akses real-time memungkinkan respon yang lebih cepat terhadap situasi krisis. Organisasi dan pemerintah dapat menggunakan teknologi digital untuk mengkomunikasikan informasi krisis kepada masyarakat dengan lebih efisien. Mereka dapat menggunakan situs web, media sosial, dan pesan teks massal untuk memberikan peringatan, petunjuk, dan informasi terbaru kepada publik. Ini membantu dalam menjaga keamanan dan memandu tindakan darurat.

Era digital memungkinkan koordinasi yang lebih baik dalam menghadapi krisis. Organisasi, badan pemerintah, dan relawan dapat berkomunikasi dan berkoordinasi melalui platform kolaboratif *online*, termasuk alat manajemen proyek dan perangkat lunak kolaborasi. Ini membantu dalam pengaturan sumber daya, pemantauan progres, dan manajemen krisis secara keseluruhan. Era digital juga memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih baik selama krisis. Data digital seperti informasi geografis, data sosial, dan data kesehatan dapat digunakan untuk memahami lebih baik perkembangan krisis dan mengambil keputusan yang lebih cerdas dalam menanggapi situasi darurat. Di era digital, pelayanan kesehatan juga telah berkembang, termasuk pelayanan kesehatan secara on line misalnya melalui web site seputar kesehatan.

Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Pengelolaan Sumber Daya Lingkungan di Era Digital Kabupaten Bojonegoro Jawa Timur.

Keberhasilan pembangunan manusia diukur berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang mempunyai sumber daya alam yang beragam dan melimpah. Besarnya potensi sumber daya alam yang dimiliki seharusnya sejalan dengan kualitas pembangunan manusianya. Namun ternyata hal tersebut tidak sejalan dengan nilai IPM Kabupaten Bojonegoro yang berada di bawah rata-rata nilai IPM Jawa Timur. Sehingga pemerintah Bojonegoro terus berupaya untuk memaksimalkan potensi dan meningkatkan nilai IPM. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan peramalan (*forecasting*) sebagai acuan untuk memaksimalkan tingkat pembangunan manusia di Kabupaten Bojonegoro pada beberapa tahun yang akan datang. Pada penelitian ini, untuk meramalkan IPM di Kabupaten Bojonegoro menggunakan metode Double Exponential Smoothing (DES) dari Brown dengan data yang digunakan merupakan data IPM di Kabupaten Bojonegoro dari tahun 2010 sampai 2020. Data yang digunakan diperoleh dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan hasil perhitungan, peramalan terbaik diperoleh berdasarkan nilai

parameter α 0.7 dengan besar nilai MAPE 0.376 % yang masuk kriteria sangat baik. Hasil peramalan IPM untuk tahun 2021 sebesar 69,61, untuk tahun 2022 sebesar 70,14, dan untuk tahun 2023 sebesar 70,67 termasuk kategori IPM sedang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan perguruan tinggi memiliki potensi besar dalam pengelolaan sumber daya lingkungan alam dan manusia di era digital melalui inovasi, adaptabilitas, komunikasi yang efektif, pengembangan karyawan, dan pembangunan kepercayaan dalam tim serta membangun kerjasamayang baik dengan masyarakat dan pemerintah daerah. Untuk mengatasi tantangan pemimpin harus memiliki rencana manajemen krisis yang terstruktur, sumber daya yang memadai, dan kemampuan adaptasi yang cepat. Perencanaan yang matang, pelatihan karyawan, kerja sama dengan pihak terkait, dan penggunaan teknologi yang sesuai dapat membantu organisasi menghadapi tantangan tersebut dan mengurangi dampak negatif terhadap kelangsungan hidup dan reputasi perguruan tinggi.

Di hadapan perubahan lingkungan yang tiba-tiba, tingkat ketidakpastian yang tinggi, dan kompleksitas yang semakin meningkat, kepemimpinan perguruan tinggi harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif dan transparan. Selain itu, kepemimpinan di perguruan tinggi memiliki rencana manajemen krisis yang mapan dan melakukan evaluasi serta perbaikan terus-menerus untuk meningkatkan respons dan ketahanan dalam menghadapi situasi krisis yang semakin kompleks. Dalam menghadapi bencana dan tantangan yang muncul secara tiba-tiba, pemimpin perguruan tinggi dapat menerapkan beberapa strategi adaptif, seperti pemantauan dan analisis lingkungan, fleksibilitas dan adaptabilitas, rencana kontinjensi, komunikasi yang efektif, kolaborasi dan kemitraan, serta pembelajaran dan evaluasi, transparansi dengan pemanfaatan teknologi informasi seperti *website*, *handpon*d, dan aplikasi lainnya, sehingga dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya permasalahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro, Exxon Mobil, Pemkab Bojonegoro, serta Dinas Lingkungan Hidup Kab Bojonegoro.

DAFTAR RUJUKAN

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*.
- Bayquni, B., & Saputra, A. A. (2019). Kebijakan Redaksi Media Sosial Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan Jakarta Timur Dalam Menentukan Pemberitaan. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 2(2), 131–142.
- Bhaskara, G. I., Par, S. S. T., Sanjiwani, P. K., SH, M. H., & Arida, I. N. S. (2023). *Manajemen Krisis dan Pariwisata. Nas Media Pustaka*.
- Cusumano, M. (2010). Technology Strategy and Management The Evolution of Platform Thinking. *Communications of the ACM*, 53(1), 32–34.
- Hacker, K. L. (2004). *Presidential Candidate Images*. Rowman & Littlefield.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Winario, M., & Novita, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan, Pekanbaru. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 1–15.
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 74–83.

-
- Wulandari, A., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 157–165.
- Yulk Gary, A. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta.