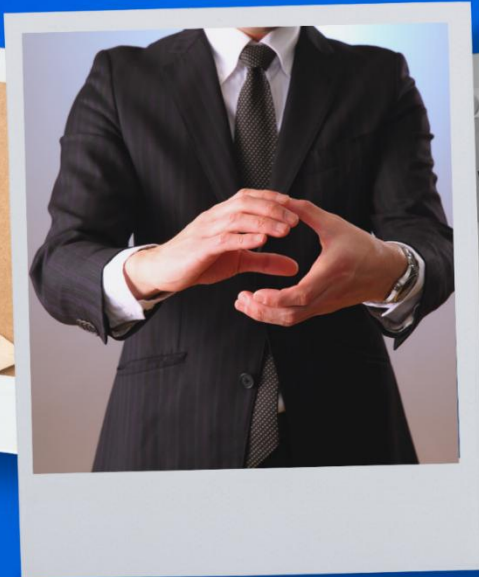


LEADERSHIP JOURNEY:

PROSES, TANTANGAN, DAN
PEMBELAJARAN UNTUK PEMIMPIN
BERKELANJUTAN



Nelvika Darlia S.Si, M.Si
Brilliant Handyman Manalu, S.E., M.M
Nadia Ismi Avissa S.E., M.M
Tomi Alfa S.Si., M.M
Redy Cerah Purnama, ST
Indra Kusdiana, S. Ag
Fathur Rosi, SE., M.M

LEADERSHIP JOURNEY:

Proses, Tantangan, dan Pembelajaran untuk Pemimpin Berkelanjutan

Penulis:

Nelvika Darlia S.Si, M.Si
Brilliant Handyman Manalu, S.E., M.M
Nadia Ismi Avissa S.E.,M.M
Tomi Alfa S.Si.,M.M
Redy CERAH Purnama, ST
Indra Kusdiana, S. Ag
Fathur Rosi, SE., M.M



LEADERSHIP JOURNEY: Proses, Tantangan, dan Pembelajaran untuk Pemimpin Berkelanjutan

Copyright © PT Penamuda Media, 2026

Penulis:

Nelvika Darlia S.Si, M.Si
Brilliant Handyman Manalu, S.E., M.M
Nadia Ismi Avissa S.E., M.M
Tomi Alfa S.Si., M.M
Redy Cerah Purnama, ST
Indra Kusdiana, S. Ag
Fathur Rosi, SE., M.M

ISBN: 978-634-2830-02-4

Penyunting dan Penata Letak:

Tim PT Penamuda Media

Desain Sampul:

Tim PT Penamuda Media

Penerbit:

PT Penamuda Media

Redaksi:

Casa Sidoarum RT03 Ngentak, Sidoarum Godean Sleman Yogyakarta

Web: www.penamudamedia.com

E-mail: penamudamedia@gmail.com

Instagram: @penamudamedia

WhatsApp: +6285700592256

Cetakan Pertama, Januari 2026

x + 183 halaman; 15 x 23 cm

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak maupun mengedarkan buku dalam bentuk dan
dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit maupun penulis

Kata Pengantar

Kepemimpinan bukanlah tujuan akhir, melainkan sebuah perjalanan panjang yang sarat dengan proses, tantangan, dan pembelajaran tanpa henti. Buku *Leadership Journey: Proses, Tantangan, dan Pembelajaran untuk Pemimpin Berkelanjutan* disusun atas kesadaran bahwa menjadi pemimpin di era perubahan yang cepat menuntut lebih dari sekadar kemampuan teknis dan kewenangan formal. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kepekaan moral, ketangguhan menghadapi ketidakpastian, serta komitmen jangka panjang terhadap keberlanjutan—baik bagi organisasi, masyarakat, maupun lingkungan.

Buku ini hadir untuk menggambarkan kepemimpinan sebagai proses dinamis yang terus berkembang seiring waktu. Kepemimpinan tidak lahir secara instan, melainkan dibentuk melalui pengalaman, refleksi, kegagalan, dan keberanian untuk belajar. Setiap bab mengajak pembaca memahami bahwa tantangan kepemimpinan justru menjadi ruang pembelajaran yang membentuk karakter, integritas, dan visi seorang pemimpin. Dengan demikian, kepemimpinan diposisikan bukan hanya sebagai peran struktural, tetapi sebagai praktik nilai yang hidup dalam tindakan sehari-hari.

Dalam konteks keberlanjutan, buku ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan pencapaian kinerja dengan tanggung jawab sosial dan keberlanjutan jangka panjang. Pemimpin berkelanjutan adalah mereka yang mampu berpikir melampaui kepentingan sesaat, membangun kolaborasi, serta mengambil keputusan yang adil dan berpihak pada masa depan. Oleh karena itu, pembahasan dalam buku ini dirancang untuk

mengintegrasikan aspek personal, organisasi, dan sosial sebagai satu kesatuan perjalanan kepemimpinan.

Akhir kata, buku ini diharapkan dapat menjadi referensi sekaligus teman refleksi bagi akademisi, praktisi, mahasiswa, maupun siapa pun yang tengah menapaki atau mempersiapkan diri dalam perjalanan kepemimpinan. Semoga kehadiran buku ini dapat memberikan inspirasi, memperkaya wawasan, dan meneguhkan komitmen pembaca untuk menjadi pemimpin yang adaptif, beretika, dan berkelanjutan.

Jakarta, Januari 2026

Tim Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Bab 1 Awal Terbentuknya Proses Kepemimpinan	1
A. Organisasi dan Kebutuhan Akan Pemimpin.....	1
B. Kepemimpinan sebagai Proses Sosial dalam Organisasi	4
C. Unsur-Unsur Fundamental Kepemimpinan	7
D. Konteks Kelompok dan Organisasi dalam Kepemimpinan.....	11
Bab 2 Evolusi Peran Pemimpin dalam Organisasi	15
A. Perkembangan Peran Pemimpin dalam Sejarah Organisasi	15
B. Transformasi Peran Pemimpin di Era Modern	19
C. Kompleksitas Peran Kepemimpinan Kontemporer ...	23
D. Kepemimpinan sebagai Pengarah dan Pengintegrasikan Organisasi	26
Bab 3 Prinsip Dasar Kepemimpinan Berkelanjutan.....	30
A. Konsep Prinsip Kepemimpinan dalam Organisasi.....	30
B. Character dan Commitment sebagai Fondasi Kepemimpinan.....	34
C. Concept dan Competence dalam Kepemimpinan Strategis.....	38
D. Connection dan Sinergi dalam Kepemimpinan.....	41
Bab 4 Peran Pemimpin dalam Organisasi	44
A. Pemimpin sebagai Perencana dan Pembuat Kebijakan	44
B. Pemimpin sebagai Ahli dan Pelaksana Organisasi.....	47
C. Pemimpin sebagai Pengendali dan Penjaga Kinerja ...	49
D. Pemimpin sebagai Teladan dan Penanggung Jawab Organisasi	52

Bab 5 Aktivitas Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan.	55
A. Identifikasi Masalah dan Penetapan Prioritas.....	55
B. Penghimpunan Masukan dan Partisipasi Anggota	57
C. Fasilitasi Pertukaran Pemikiran dan Penyelarasan Gagasan.....	59
D. Penyampaian Keputusan dan Pengarahan Tindakan.	61
Bab 6 Kepemimpinan yang Berpengaruh dan Berjiwa Besar.....	64
A. Kepemimpinan Visioner dalam Organisasi	64
B. Kepemimpinan Berbasis Mendengar dan Empati.....	67
C. Kepemimpinan melalui Pelayanan (Servant Leadership).....	70
D. Pengembangan Potensi dan Jiwa Besar Pemimpin	73
Bab 7 Regulasi Emosi dan Kematangan Kepemimpinan	76
A. Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan.....	76
B. Pengelolaan Emosi dalam Interaksi Organisasi.....	79
C. Empati dan Stabilitas Emosi Pemimpin	81
D. Dampak Regulasi Emosi terhadap Hubungan Kerja ...	84
Bab 8 Integritas, Nilai, dan Legitimasi Kepemimpinan	87
A. Konsep dan Makna Integritas Kepemimpinan	87
B. Integritas sebagai Sumber Kepercayaan Organisasi...	90
C. Dimensi Integritas dalam Praktik Kepemimpinan	92
D. Integritas dan Pembentukan Budaya Organisasi	95
Bab 9 Tingkatan Kepemimpinan dan Kualitas Pengaruh.....	99
A. Kepemimpinan Berbasis Posisi dan Hubungan	99
B. Kepemimpinan Berbasis Kinerja dan Produktivitas.	102
C. Kepemimpinan Berbasis Pengembangan Manusia ...	104
D. Kepemimpinan Puncak dan Warisan Pengaruh	106
Bab 10 Strategi Komunikasi Kepemimpinan Efektif.....	109
A. Komunikasi sebagai Fungsi Inti Kepemimpinan	109
B. Gaya Komunikasi Pemimpin dalam Organisasi.....	112
C. Komunikasi Persuasif dan Penyelarasan Tujuan	114
D. Transparansi Informasi dan Kejelasan Arah.....	116

Bab 11 Inovasi sebagai Instrumen Kepemimpinan	119
A. Inovasi dalam Perspektif Kepemimpinan	119
B. Peran Pemimpin dalam Mendorong Kreativitas	121
C. Inovasi dan Dinamika Perubahan Organisasi	124
D. Kepemimpinan Inovatif dan Keberlanjutan	126
Bab 12 Kepemimpinan Kolaboratif Berbasis Evidence.....	130
A. Konsep Kepemimpinan Kolaboratif	130
B. Penggunaan Data dan Pengetahuan dalam Kepemimpinan.....	133
C. Kolaborasi Lintas Peran dan Fungsi Organisasi	135
D. Kepemimpinan Berbasis Bukti dalam Pengambilan Keputusan.....	137
Bab 13 Manajemen Perubahan dan Adaptabilitas Pemimpin	141
A. Perubahan sebagai Realitas Organisasi	141
B. Peran Pemimpin dalam Mengelola Perubahan	144
C. Adaptabilitas dan Fleksibilitas Kepemimpinan	148
D. Kepemimpinan di Lingkungan yang Dinamis	150
Bab 14 Penguatan Budaya Organisasi Berkelanjutan.....	152
A. Budaya Organisasi dan Peran Kepemimpinan	152
B. Nilai, Norma, dan Praktik Organisasi	154
C. Kepemimpinan dalam Pembentukan Budaya Kerja	156
D. Budaya Keberlanjutan dalam Organisasi Modern	158
Bab 15 Arah Baru Kepemimpinan Berkelanjutan	161
A. Tantangan Global dan Kepemimpinan Masa Kini	161
B. Kepemimpinan Berkelanjutan sebagai Paradigma	163
C. Integrasi Nilai, Inovasi, dan Kolaborasi.....	165
D. Prospek Kepemimpinan dalam Organisasi Masa Depan.....	167
Referensi.....	170
Tentang Penulis	173



Bab 1

Awal Terbentuknya Proses Kepemimpinan

A. Organisasi dan Kebutuhan Akan Pemimpin

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah kerja sama yang dibangun untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tertentu melalui pengelolaan sumber daya yang terstruktur. Baik organisasi berskala kecil maupun besar, keberadaannya selalu ditandai oleh pembagian peran, aturan, serta mekanisme koordinasi yang menghubungkan individu-individu di dalamnya. Tanpa pengelolaan yang terarah, organisasi berpotensi berjalan secara parsial dan kehilangan fokus terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Dalam konteks inilah kebutuhan akan pemimpin menjadi sangat fundamental. Pemimpin berperan sebagai pihak yang memberikan arah, memastikan keselarasan antara tujuan organisasi dan aktivitas anggota, serta

menjaga agar proses kerja tetap berada dalam koridor yang telah ditetapkan. Kepemimpinan bukan sekadar posisi formal, melainkan fungsi strategis yang memastikan organisasi mampu bergerak secara konsisten dan terkoordinasi menuju sasaran bersama (Northouse, 2021).

Keberagaman individu dalam organisasi—baik dari sisi latar belakang, kompetensi, nilai, maupun kepentingan—merupakan realitas yang tidak terhindarkan. Perbedaan ini dapat menjadi kekuatan apabila dikelola dengan baik, namun juga berpotensi menimbulkan konflik apabila tidak diintegrasikan secara efektif. Pemimpin dibutuhkan untuk menyatukan keragaman tersebut ke dalam kerangka kerja kolektif yang produktif dan saling melengkapi.

Selain berfungsi sebagai pengarah, pemimpin juga menciptakan stabilitas organisasi. Stabilitas tidak berarti ketiadaan perubahan, melainkan kemampuan organisasi untuk tetap berjalan efektif di tengah dinamika internal maupun eksternal. Melalui kepemimpinan yang jelas, organisasi memperoleh pegangan dalam menghadapi ketidakpastian, tekanan lingkungan, serta perubahan yang menuntut penyesuaian berkelanjutan.

Kebutuhan akan pemimpin juga terlihat dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi secara rutin

dihadapkan pada pilihan-pilihan strategis maupun operasional yang memiliki konsekuensi luas. Pemimpin berperan memberikan kejelasan arah, menetapkan prioritas, serta memastikan keputusan yang diambil selaras dengan nilai dan tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang kuat, proses pengambilan keputusan cenderung berjalan lambat, tidak konsisten, atau bahkan menimbulkan kebingungan di tingkat pelaksana.

Di samping fungsi struktural tersebut, pemimpin memiliki peran penting dalam aspek manusiawi organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi anggota, membangun rasa memiliki, serta menumbuhkan komitmen terhadap tujuan bersama. Melalui interaksi yang bermakna, pemimpin membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keterlibatan dan kontribusi optimal anggota.

Pengembangan kapasitas anggota juga menjadi alasan utama mengapa organisasi membutuhkan pemimpin. Pemimpin tidak hanya memanfaatkan kemampuan yang telah ada, tetapi juga berperan dalam mendorong pembelajaran, peningkatan kompetensi, dan pertumbuhan individu. Dengan demikian, kepemimpinan berkontribusi langsung terhadap keberlanjutan organisasi melalui penguatan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Yukl, 2019).

Pada akhirnya, kebutuhan akan pemimpin tidak dapat dipisahkan dari hakikat organisasi itu sendiri. Organisasi yang ingin bertahan dan berkembang memerlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan, mengoordinasikan, dan memberdayakan seluruh komponennya. Tanpa kepemimpinan, organisasi berisiko kehilangan kohesi, arah, dan kapasitas untuk mencapai tujuan secara berkelanjutan.

B. Kepemimpinan sebagai Proses Sosial dalam Organisasi

Kepemimpinan tidak dapat dipahami secara utuh apabila hanya dilihat sebagai atribut personal atau jabatan struktural yang melekat pada individu tertentu. Dalam praktik organisasi, kepemimpinan lebih tepat dipahami sebagai proses sosial yang berlangsung melalui interaksi berkelanjutan antaranggota. Proses ini mencakup pertukaran makna, pengaruh, serta penyesuaian perilaku yang terjadi ketika individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan kolektif. Dengan demikian, kepemimpinan tumbuh dari hubungan sosial yang hidup, bukan sekadar dari kewenangan formal yang diberikan oleh struktur organisasi.

Sebagai proses sosial, kepemimpinan selalu melibatkan lebih dari satu pihak, yaitu pemimpin dan

mereka yang dipimpin. Keberadaan pengikut merupakan elemen esensial, karena kepemimpinan hanya bermakna ketika ada individu atau kelompok yang bersedia menerima pengaruh, merespons arahan, dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan. Hubungan ini bersifat timbal balik, di mana pemimpin memengaruhi pengikut, sekaligus dipengaruhi oleh harapan, kebutuhan, dan dinamika kelompok yang ada dalam organisasi.

Interaksi sosial dalam kepemimpinan sebagian besar dimediasi melalui komunikasi. Melalui komunikasi, pemimpin menyampaikan visi, tujuan, nilai, serta harapan organisasi, sementara anggota organisasi menafsirkan, mendiskusikan, dan menginternalisasikan pesan tersebut dalam tindakan nyata. Komunikasi yang efektif memungkinkan terbangunnya kesepahaman bersama, mengurangi ambiguitas peran, serta memperkuat koordinasi kerja antarbagian. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi proses sosial yang menghubungkan gagasan strategis dengan praktik operasional sehari-hari (Avolio, Walumbwa, & Weber, 2018).

Kepemimpinan sebagai proses sosial juga tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya dan norma yang berkembang dalam organisasi. Nilai-nilai organisasi membentuk ekspektasi mengenai bagaimana seorang

pemimpin seharusnya bersikap, berkomunikasi, dan mengambil keputusan. Pada saat yang sama, perilaku pemimpin turut memengaruhi pembentukan dan penguatan budaya organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan dan budaya organisasi saling membentuk dalam suatu proses sosial yang berkesinambungan.

Kepercayaan merupakan elemen kunci yang menopang kepemimpinan sebagai proses sosial. Kepercayaan tidak muncul secara instan, melainkan dibangun melalui konsistensi antara ucapan dan tindakan, keterbukaan dalam komunikasi, serta keadilan dalam memperlakukan anggota. Ketika kepercayaan terbangun, pengaruh kepemimpinan menjadi lebih kuat karena anggota merasa aman, dihargai, dan bersedia terlibat secara sukarela dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam organisasi yang kompleks, kepemimpinan sebagai proses sosial juga berperan penting dalam mengelola perbedaan dan potensi konflik. Perbedaan pandangan, kepentingan, maupun latar belakang individu merupakan realitas yang melekat pada kehidupan organisasi. Melalui interaksi sosial yang konstruktif, pemimpin membantu menyelaraskan perbedaan tersebut agar tidak berkembang menjadi konflik destruktif,

melainkan menjadi sumber pembelajaran dan inovasi bersama.

Selain itu, kepemimpinan sebagai proses sosial bersifat dinamis dan terus berkembang. Pengaruh pemimpin tidak bersifat statis, melainkan berubah seiring dengan situasi, tantangan, serta kualitas hubungan yang terbangun dalam organisasi. Dalam kondisi tertentu, peran kepemimpinan dapat muncul dari berbagai individu, tergantung pada konteks dan kebutuhan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan fenomena sosial yang adaptif dan kontekstual (Yukl, 2019).

Dengan memandang kepemimpinan sebagai proses sosial, organisasi dapat mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif dan partisipatif. Kepemimpinan tidak lagi dipusatkan pada figur tertentu semata, melainkan dipahami sebagai hasil dari interaksi, kolaborasi, dan komitmen bersama. Perspektif ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas proses sosial yang mendasari praktik kepemimpinan di dalamnya.

C. Unsur-Unsur Fundamental Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai sebuah konsep tidak berdiri secara tunggal, melainkan tersusun atas unsur-unsur

fundamental yang saling terkait dan membentuk suatu proses sosial yang utuh. Unsur-unsur ini menjelaskan mengapa kepemimpinan tidak dapat direduksi hanya pada jabatan, kepribadian, atau kemampuan teknis semata. Sebaliknya, kepemimpinan muncul dari interaksi antara individu, tujuan, pengaruh, serta konteks sosial tempat organisasi beroperasi. Pemahaman terhadap unsur-unsur fundamental ini penting untuk melihat kepemimpinan secara lebih komprehensif dan realistis dalam praktik organisasi.

1. Kehadiran individu yang berfungsi sebagai pemimpin

Unsur pertama dalam kepemimpinan adalah keberadaan individu yang berfungsi sebagai pemimpin, yaitu sosok yang memiliki kapasitas untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain. Keberadaan pemimpin tidak selalu ditentukan oleh jabatan formal, melainkan oleh legitimasi sosial yang diperoleh melalui kompetensi, integritas, dan kemampuan membangun hubungan. Individu yang berfungsi sebagai pemimpin menjadi titik sentral dalam proses penyelarasan visi, nilai, dan tindakan organisasi, sehingga keberadaannya memberikan arah sekaligus makna bagi aktivitas kolektif yang dijalankan bersama (Northouse, 2018).

2. Kehadiran individu atau kelompok yang dipimpin

Unsur kedua adalah keberadaan individu atau kelompok yang dipimpin, yang sering disebut sebagai pengikut. Kepemimpinan tidak akan pernah terwujud tanpa adanya pihak yang bersedia menerima pengaruh dan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks ini, pengikut bukanlah pihak yang pasif, melainkan aktor aktif yang turut membentuk efektivitas kepemimpinan melalui respons, komitmen, dan kontribusinya. Keberhasilan kepemimpinan sangat ditentukan oleh kualitas hubungan antara pemimpin dan pengikut, termasuk tingkat kepercayaan, keterlibatan, dan kesediaan untuk bekerja sama.

3. Adanya aktivitas memengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain

Unsur ketiga dari kepemimpinan terletak pada aktivitas memengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain. Inti kepemimpinan bukan pada kekuasaan, melainkan pada proses pengaruh yang mampu membentuk tindakan, sikap, pola pikir, dan perasaan anggota organisasi. Aktivitas ini berlangsung melalui komunikasi, keteladanan, persuasi, serta interaksi sosial sehari-hari. Pengaruh yang efektif membantu menyalurkan perilaku individu dengan visi dan nilai

Referensi

- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2019). *Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects and Development* (book). Routledge.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2018). "Leadership: Current theories, research, and future directions." *Annual Review of Psychology*, 69, 421–449.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2017). *Transformational Leadership* (3rd ed.). Psychology Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2017). *Leaders: Strategies for Taking Charge* (Reprint ed.). HarperCollins.
- Brown, B. (2018). *Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts.* Random House.
- Brown, D., & Treviño, L. K. (2018). "Ethical leadership: A review and future directions." *Journal of Management*, 44(6), 2464–2496.
- Christensen, C. M., & Overdorf, M. (2018). "Leadership and disruptive innovation." *Harvard Business Review*, 96(3), 44–53.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardener, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014/2016 reprint). "Leadership theory and research in the new millennium." *The Leadership Quarterly*, 25, 36–62. (edisi ringkasan modern tersedia 2016–2020)
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif.* Gadjah Mada University Press.
- Gill, R. (2016). *Theory and Practice of Leadership* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Göransson, B., & Skoog, M. (2023). *Leadership for Sustainability: A Practical Guide for Managers.* Cambridge University Press.
- Hargadon, A. (2017). *How Breakthroughs Happen: The Surprising Truth About How Companies Innovate* (Reprint ed.). Harvard Business Review Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2017). *Professional Capital and Leadership* (Updated ed.). Teachers College Press.

- Hidayat, R., & Cahyono, D. (2023). "Kepemimpinan kolaboratif dan inovasi organisasi sektor publik." *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 27(1), 67–83.
- Huxham, C., & Vangen, S. (2019). *Managing to Collaborate: The Theory and Practice of Collaborative Advantage*. Routledge.
- Jansen, J., Van den Bosch, F., & Volberda, H. (2018). "Managing potential and realized absorptive capacity: How do organizational antecedents matter?" *Academy of Management Journal*, 61(3), 1159–1186.
- Javed, M., & Liu, Y. (2021). "Sustainable leadership and organizational outcomes: A systematic review." *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2312–2328.
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2020). *Leading in a Digital Age: Strategies for Organizational Success*. MIT Press.
- Liliweri, A. (2019). *Kepemimpinan Transformasional di Indonesia: Perspektif Teoretis dan Praktis*. Pustaka Pelajar.
- McChrystal, S., Collins, T., Silverman, D., & Fussell, C. (2015). *Team of Teams: New Rules of Engagement for a Complex World*. Portfolio/Penguin.
- Meilianti, R. (2021). *Kepemimpinan Organisasi: Teori dan Praktik di Indonesia*. Rajawali Pers.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nugroho, R. (2020). *Kepemimpinan Publik: Dinamika Kepemimpinan dalam Tata Kelola Pemerintahan*. Elex Media Komputindo.
- Prabowo, H., & Supriyanto, A. S. (2020). "Ethical leadership dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45–56.
- Prasetyo, H. (2021). *Kompetensi Kepemimpinan: Panduan Pengembangan Pemimpin Masa Kini*. Graha Ilmu.
- Putra, A., & Kusuma, I. (2020). "Green leadership and sustainable HR practices in Indonesian SMEs." *Journal of Sustainable Business*, 8(1), 45–61.

- Raharjo, K. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Pendekatan untuk Keberlanjutan*. Prenada Media.
- Santosa, W. (2022). *Kepemimpinan Berkelanjutan: Konsep dan Aplikasi untuk Organisasi Publik dan Swasta*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Senge, P. M. (2016). *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization* (Revised ed.). Crown Business.
- Setyowati, E., & Hakim, A. (2019). "Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan kinerja organisasi publik." *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 101–115.
- Suyanto, B., & Widodo, S. (2021). "Peran kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi berkelanjutan." *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 25(3), 201–215.
- Sverdlik, A., & Nurhadi. (2020). "Transformational leadership and employee engagement in Indonesian firms." *Indonesian Journal of Management*, 15(2), 123–139.
- Thoha, M. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. RajaGrafindo Persada.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan dan Organisasi*. Bumi Aksara.
- Van Velsor, E., McCauley, C. D., & Ruderman, M. (Eds.). (2016). *The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development* (3rd ed.). Jossey-Bass/Wiley.
- Wirawan, B., & Sari, D. (2020). "Emotional intelligence and leadership effectiveness in Indonesian public sector." *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 98–114.
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.

Tentang Penulis

Nelvika Darlia, S.Si., M.Si., adalah seorang akademisi dan



praktisi data yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman profesional di bidang statistik, aktuaria, dan manajemen. Ia menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada tahun 2007 di Universitas Syiah Kuala, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam,

dengan konsentrasi pada bidang Statistik. Kecintaannya terhadap ilmu kuantitatif membawanya melanjutkan studi magister (S2) di bidang Aktuaria pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Teknologi Bandung, yang diselesaikannya pada tahun 2014.

Saat ini, Nelvika tengah menempuh pendidikan doktoral (S3) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr. Soetomo, dengan konsentrasi pada Ilmu Manajemen. Secara profesional, Nelvika aktif bekerja sebagai *freelancer* dalam bidang *Data Analyst* dan *Data Entry*, dengan spesialisasi dalam pengolahan dan interpretasi data untuk berbagai kebutuhan riset maupun bisnis.

Ia juga telah menulis jurnal nasional dan internasional terakreditasi SINTA, serta berkolaborasi menulis beberapa buku, seperti *Statistika Deskriptif*, *SDM Perusahaan*, *Artificial*

Intelligence dalam Pendidikan, Perencanaan Pemasaran dan beberapa buku lainnya. Selain itu, ia juga pernah berkontribusi sebagai Dosen Luar Biasa (DLB) di beberapa perguruan tinggi swasta, membagikan pengetahuan dan pengalaman kepada mahasiswa dari berbagai latar belakang.



Brilliant Handyman Manalu, S.E., M.M.

Penulis saat ini sedang menempuh Program Doktorat Manajemen di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Sebelumnya, penulis meraih gelar Magister Manajemen dari Universitas Gadjah Mada (MMUGM) pada tahun 2005, setelah menyelesaikan studi Sarjana Ekonomi dengan jurusan Akuntansi di Universitas HKBP Nommensen Medan pada tahun 2000.

Sebagai akademisi dan praktisi, penulis memiliki pengalaman lebih dari dua dekade di sektor

perbankan, bisnis, dan pengelolaan keuangan. Saat ini, penulis aktif sebagai dosen di Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia – Medan, di mana beliau berperan dalam pengajaran dan pengembangan kurikulum di bidang Manajemen, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia, serta

aktif membimbing penelitian mahasiswa dan kegiatan akademik lainnya.

Selain itu, sejak tahun 2023 penulis juga sering menjadi pembicara dalam seminar dan webinar yang membahas topik manajemen bisnis, kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karier profesional.

Dalam dunia profesional, penulis memimpin Converge Indonesia, sebuah perusahaan Coaching & Consulting Management yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, manajemen strategik, dan transformasi bisnis. Pengalaman profesional penulis mencakup berbagai industri, mulai dari sektor perbankan di Bank HIMBARA, industri otomotif di Dealer Resmi Mercedes-Benz Commercial Vehicles dan Dealer Resmi Nissan Passenger sebagai Branch Manager, hingga berperan sebagai Finance Manager di perusahaan waralaba kuliner nasional.

Selain aktif di dunia akademik dan profesional, penulis memiliki komitmen besar dalam pengembangan ilmu manajemen bisnis serta pembangunan kompetensi sumber daya manusia yang unggul. Dengan pengalaman yang luas, penulis terus berupaya untuk berbagi ilmu dan wawasan, baik melalui kegiatan akademik, pelatihan, maupun tulisan-tulisan yang menjadi referensi bagi para profesional dan akademisi di bidang manajemen.



Nadia Ismi Avisssa , S.E., M.M.

Penulis saat ini sedang menempuh Program Doktorat Manajemen di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Sebelumnya, penulis meraih gelar Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN pada tahun 2019 , setelah menyelesaikan studi Sarjana Ekonomi dengan jurusan Akuntan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN Surabaya pada tahun 2016.

Saat ini, Penulis bekerja sebagai Karyawan di PT.Bank Central Asia,Tbk. Ia juga pernah bekerja di beberapa Bank Swasta Lainnya yaitu PT Bank OCBC NISP,Tbk dan PT.Maybank Indonesia,Tbk.Selain itu, beliau aktif memberikan seminar online mengenai Strategi pemasaran.

Selain itu , Penulis telah menulis beberapa jurnal nasional dan internasional terakreditasi SINTA ,serta berkolaborasi menulis beberapa buku , seperti Perencanaan Pemasaran dan Strategi Manajemen perusahaan .

Dengan pengalaman yang luas, penulis terus berupaya untuk berbagi ilmu dan wawasan, baik melalui kegiatan akademik, pelatihan, maupun tulisan-tulisan yang menjadi referensi bagi para profesional dan akademisi di bidang manajemen.



Tomi Alfa, S.Si., M.M. lahir di Palembang, Sumatera Selatan. Beliau merupakan alumni S1 Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Jurusan Fisika, Universitas Sriwijaya tahun 1999, serta alumni S2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia, Universitas Tridinanti Palembang tahun 2024. Saat ini, beliau sedang menempuh pendidikan S3 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen dengan konsentrasi Strategi di Universitas Dr. Soetomo, Surabaya.

Saat ini beliau bekerja di industri manufaktur dan menjabat sebagai Operations Manager pada salah satu perusahaan asing yang beroperasi dan berdomisili di Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari 25 tahun, beliau telah mengelola berbagai aspek penting dalam operasional perusahaan, termasuk pengawasan mutu, efisiensi proses, pengembangan sumber daya manusia, serta perumusan strategi peningkatan kinerja organisasi.

Selain sebagai praktisi industri, beliau juga aktif di dunia akademik sebagai tenaga pengajar di beberapa universitas swasta, serta sering menjadi narasumber dalam

seminar pendidikan, pelatihan budaya kerja, dan kepemimpinan.

Tomi Alfa juga aktif dalam berbagai organisasi sosial, pendidikan, dan profesi, baik di tingkat daerah maupun nasional, serta memegang sejumlah jabatan strategis dalam organisasi tersebut. Buku ini merupakan bentuk kontribusi beliau dalam membagikan pengalaman dan wawasan profesional kepada masyarakat luas.

Keluarga: Beliau menikah dengan Anis Nirmala Patmawati dan dikaruniai seorang anak bernama Zefira Novel Hanifa.



Redy Cerah Purnama, S.T.

Lahir di Pekanbaru, Riau. Beliau merupakan alumni S1 Fakultas Teknik, Jurusan Teknik Industri, Universitas Ibnusina. Saat ini beliau bekerja di industri manufaktur dan menjabat sebagai Global Supplier Manufacturing pada salah satu perusahaan global yang beroperasi di Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari 12 tahun, beliau memiliki keahlian dalam pengelolaan rantai pasok dan proses manufaktur, termasuk pengawasan kualitas, pengembangan pemasok global, serta perumusan strategi efisiensi produksi. Keahlian teknis yang dimiliki mencakup Product Development, Line Assembly Setup, dan

Validasi Proses, yang mendukung keberhasilan implementasi standar kualitas dan inovasi di tingkat global.

Selain sebagai praktisi industri, beliau juga aktif berbagi wawasan mengenai dunia manufaktur melalui platform LinkedIn, khususnya terkait pengembangan pemasok, kualitas, dan strategi peningkatan kinerja. Aktivitas ini menjadi sarana edukasi dan diskusi bagi para profesional yang ingin memahami konsep manufaktur modern. Di luar profesi utama, Redy menekuni hobi otomotif dengan menjalankan usaha sampingan sebagai penjual spare part mobil, yang merupakan bentuk passion beliau terhadap dunia otomotif.

Dengan latar belakang profesional dan minat yang luas, Redy juga sering terlibat dalam diskusi industri, pelatihan internal, serta pengembangan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas dan inovasi. Buku ini merupakan bentuk kontribusi beliau dalam membagikan pengalaman, wawasan, dan praktik terbaik kepada masyarakat luas, khususnya bagi mereka yang ingin memahami dinamika industri manufaktur dan pengelolaan pemasok global.

Keluarga: Beliau menikah dengan Ida Puspita Rini dan dikaruniai seorang anak bernama Zakiyah Dipta Purnama.



Indra Kusdiana, S. Ag

Indra Kusdiana lahir di Cirebon dan saat ini menetap di Batam. Menempuh pendidikan tinggi di Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an (STIQ) Kepri, meraih gelar Sarjana (S1) dan kini sedang melanjutkan studi Magister (S2) di institusi yang sama. Perjalanan akademiknya mencerminkan dedikasi terhadap pengembangan diri dan ilmu pengetahuan.

Dalam dunia profesional, penulis bekerja di sebuah perusahaan swasta manufaktur sebagai Asst Store Manager, dikenal sebagai praktisi Warehouse Management System (WMS), yang menunjukkan keahliannya dalam mengelola proses pergudangan secara efisien dan terstruktur. Peran ini menuntut ketelitian, kepemimpinan, serta kemampuan analisis yang kuat, yang semuanya menjadi bagian dari kompetensi penulis.

Di luar kesibukan kerja dan studi, memiliki hobi bermain badminton, aktivitas ini bukan hanya menjadi sarana rekreasi, tetapi juga mencerminkan semangat sportivitas dan gaya hidup sehat yang jalani. Dengan kombinasi antara pendidikan, karier, dan minat pribadi, penulis adalah sosok yang terus berusaha berkembang dan memberikan kontribusi positif di setiap bidang yang ia tekuni.



Fathur Rosi, SE., MM., lahir di Bangkalan pada 02 Juli 1988, merupakan seorang profesional di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Hubungan Industrial (HI). Ia menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen (S1) di Universitas Merdeka Malang, kemudian melanjutkan pendidikan Magister Manajemen (S2) di STIE Mahardhika Surabaya. Saat ini, penulis tengah menempuh pendidikan Doktor Manajemen (S3) sebagai bagian dari pengembangan akademik dan profesional berkelanjutan.

Karier profesionalnya dimulai sebagai Dosen di STIE Mahardhika Surabaya sejak tahun 2021 hingga sekarang. Selain berkiprah di dunia akademik, penulis juga aktif sebagai Tenaga Pengajar Praktik di Magenta Permata Jaya sejak tahun 2023. Pada tahun yang sama, ia dipercaya menjabat sebagai Ketua Bidang Organisasi dan Kerjasama Asosiasi Trainer Indonesia, menunjukkan keterlibatannya yang kuat dalam pengembangan kompetensi trainer dan jejaring profesional nasional.

Penulis juga berperan sebagai Asesor Kompetensi, berkontribusi dalam penilaian dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja sesuai standar nasional. Keahlian teknis yang dimiliki meliputi staf dan supervisor sumber daya manusia,

rekrutmen dan seleksi SDM, kepala bagian pelatihan dan pengembangan, auditor peningkatan kinerja dan produktivitas, manajer SDM, serta instruktur metodologi berbasis KKNI.

Dengan latar belakang akademik dan pengalaman praktis yang kuat, Fathur Rosi aktif berkontribusi dalam pengembangan SDM, pelatihan, Asesmen Kompetensi, serta peningkatan kinerja organisasi di Indonesia.

Buku ini merupakan bentuk kontribusi beliau dalam membagikan pengalaman dan wawasan profesional kepada masyarakat luas.

Keluarga: Beliau menikah dengan Sunariyah dan dikaruniai seorang anak Muhammad AlFatih Fahrozi

LEADERSHIP JOURNEY:

PROSES, TANTANGAN, DAN PEMBELAJARAN UNTUK PEMIMPIN BERKELANJUTAN

Buku *Leadership Journey: Proses, Tantangan, dan Pembelajaran untuk Pemimpin Berkelanjutan* menghadirkan kajian komprehensif tentang berbagai aspek kepemimpinan yang relevan bagi organisasi modern. Dimulai dari pemahaman dasar tentang kebutuhan akan pemimpin dalam organisasi dan unsur-unsur fundamental kepemimpinan, buku ini membahas evolusi peran pemimpin dari perspektif sejarah hingga kompleksitas kontemporer, termasuk fungsi strategis sebagai perencana, pembuat kebijakan, pengendali, dan teladan bagi anggota.

Selain itu, pembaca diajak memahami prinsip dasar kepemimpinan 5C—Character, Concept, Commitment, Competence, dan Connection—serta bagaimana prinsip ini diterapkan untuk membangun kapabilitas, sinergi tim, dan budaya organisasi yang adaptif. Buku ini juga menekankan aktivitas kepemimpinan dalam pencapaian tujuan, seperti identifikasi masalah, penghimpunan masukan, fasilitasi pertukaran pemikiran, dan penyampaian keputusan yang efektif. Pembahasan mendalam mengenai kepemimpinan visioner, berjiwa besar, regulasi emosi, integritas, komunikasi strategis, inovasi, kolaborasi, manajemen perubahan, dan budaya berkelanjutan menghadirkan panduan praktis dan konseptual bagi pemimpin untuk menghadapi tantangan global, dinamika sosial, dan tuntutan keberlanjutan.

Dengan pendekatan yang sistematis dan *interdisipliner*, buku ini menjadi sumber penting bagi mahasiswa, akademisi, praktisi, maupun pemimpin yang ingin memperkuat kompetensi, mengembangkan potensi anggota, dan membangun organisasi yang tangguh, *inovatif*, serta berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang..



Penamuda.com

PT Penamuda Media
Casa Sidoarum, Ngapak Gedean
penamuda.media