

DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i2>

Received: 31 Mei 2024, Revised: 09 Juni 2024, Publish: 16 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Kepemimpinan Relasional Untuk Keberlanjutan Strategis: Tinjauan Pustaka

Rita Mulyanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [ritamulyanti@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:ritamulyanti@mhs.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: [ritamulyanti@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:ritamulyanti@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The purpose of this paper is qualitatively by looking for literature from previous articles that discuss this variable by providing a view or perspective as a result. This article uses a qualitative method where looking for literature that comes from research results related to the variables used in this study and provides a perspective or view as a result of research that can make a new reference. In searching for literature, of course, dozens of articles were selected from various existing journals.*

**Keyword:** *Relational Leadership, Strategic Sustainability*

**Abstrak:** Tujuan paper ini ialah secara kualitatif dengan mencari literatur - literatur dari artikel terdahulu yang membahas akan variabel ini dengan memberikan suatu pandangan atau perspektif sebagai hasil. Artikel ini menggunakan metode kualitatif dimana mencari literatur-literatur yang berasal dari hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan memberikan suatu perspektif atau pandangan sebagai hasil penelitian yang bisa menjadikan suatu refrensi baru. Dalam mencari literatur tentunya dipilih dari puluhan artikel yang berasal dari berbagai jurnal - jurnal yang ada.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Relasional, Keberlanjutan Strategis

### PENDAHULUAN

Dalam dunia manajemen organisasi saat ini, pentingnya hubungan antara kepemimpinan dan keberlanjutan telah menjadi suatu kebutuhan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dan memberikan dampak positif pada masyarakat. Konsep Kepemimpinan Relasional untuk Keberlanjutan Strategis muncul sebagai pendekatan menyeluruh yang menggabungkan dinamika hubungan dalam praktik kepemimpinan untuk mendorong pembangunan berkelanjutan (Al-Shyyab & Irtaimah, 2023). Memahami Kepemimpinan relasional merupakan paradigma yang menekankan pentingnya hubungan dan keterkaitan dalam proses kepemimpinan. Berbeda dengan model kepemimpinan tradisional yang berfokus pada komando dan kontrol hierarkis, kepemimpinan relasional mengadvokasi pendekatan yang kolaboratif dan inklusif. Para pemimpin yang mengadopsi kepemimpinan

relasional memprioritaskan membangun kepercayaan, mendorong komunikasi terbuka, dan memelihara rasa kebersamaan di antara anggota tim (Ghag et al., 2022). Mereka menyadari bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang mengarahkan orang lain, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana setiap orang dapat memberikan yang terbaik dari diri mereka. Dalam praktiknya, kepemimpinan relasional melibatkan mendengarkan secara aktif, empati, dan kepedulian yang tulus terhadap kesejahteraan orang lain (Ansong et al., 2024). Para pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini mahir dalam mengenali dan menghargai kekuatan dan perspektif unik dari setiap anggota tim. Mereka memfasilitasi budaya saling menghormati dan kolaborasi, di mana ide-ide beragam didorong dan inovasi berkembang. Gaya kepemimpinan ini secara inheren partisipatif, memberdayakan individu di semua tingkatan untuk memiliki peran dan tanggung jawab mereka (Psychogios & Dimitriadis, 2021). Kaitan dengan keberlanjutan dalam hal organisasi ialah penggunaan strategi untuk organisasi, merujuk pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri (Cabana et al., 2022).

Dorongan menuju keberlanjutan tidak lagi menjadi perhatian perifer, tetapi merupakan tujuan strategis utama bagi banyak organisasi. Konsumen, investor, dan pemangku kepentingan semakin menuntut transparansi dan akuntabilitas terkait dampak lingkungan dan sosial. Kerangka regulasi dan inisiatif global, seperti Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Perserikatan Bangsa-Bangsa (SDGs), semakin menekankan urgensi adopsi praktik-praktik berkelanjutan (Sharma, 2024). Organisasi yang gagal mengadopsi keberlanjutan berisiko tertinggal dari pesaing mereka, kehilangan kepercayaan pemangku kepentingan, dan menghadapi sanksi regulasi. Keterkaitan Kepemimpinan Relasional dan Keberlanjutan Strategis, Kepemimpinan relasional memiliki posisi unik untuk memajukan keberlanjutan strategis karena fokus inherennya pada orang dan hubungan (Susanto, Ni Nyoman, et al., 2023). Para pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan relasional memiliki kemampuan yang baik untuk menavigasi kompleksitas pembangunan berkelanjutan, yang memerlukan kolaborasi lintas pemangku kepentingan yang beragam dan integrasi tujuan yang multifaset (Tabassi et al., 2024).

Salah satu prinsip inti dari kepemimpinan relasional adalah penciptaan visi bersama. Agar keberlanjutan dapat diintegrasikan ke dalam strategi organisasi, visi tersebut harus diterima oleh semua anggota organisasi. Para pemimpin relasional memfasilitasi hal ini dengan terlibat dalam dialog transparan tentang tujuan keberlanjutan, meminta masukan dari berbagai pemangku kepentingan, dan mendorong komitmen kolektif terhadap tujuan-tujuan ini (Kurucz et al., 2017). Proses partisipatif ini memastikan bahwa inisiatif keberlanjutan bukanlah mandat dari atas ke bawah, tetapi upaya yang diciptakan bersama yang beresonansi dengan seluruh organisasi. Para pemimpin relasional unggul dalam membangun jaringan dan kemitraan, yang penting untuk upaya keberlanjutan yang sering kali melampaui batas-batas organisasi. Mereka dapat secara efektif berinteraksi dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti pemasok, pelanggan, komunitas, dan pembuat kebijakan, untuk menyelaraskan kepentingan dan berkolaborasi dalam inisiatif berkelanjutan (Gr\`vzinić, 2018). Para pemimpin ini mahir memanfaatkan keterampilan relasional mereka untuk bernegosiasi, memediasi, dan membangun konsensus, sehingga meningkatkan dampak dan jangkauan upaya keberlanjutan (Suhartini et al., 2023).

Menurut (Snippe & Kara, 2023) Kepemimpinan relasional dan keberlanjutan strategis adalah dua konsep yang saling terkait tetapi sering kali diperlakukan secara terpisah dalam praktik manajerial. Banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam strategi inti mereka karena adanya hambatan struktural, budaya, dan operasional. Masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya keselarasan antara visi keberlanjutan dan praktik kepemimpinan yang efektif. Masalah spesifik yang sering muncul antara lain Para pemimpin sering kali gagal untuk menunjukkan komitmen yang nyata

terhadap keberlanjutan, yang mengakibatkan inisiatif berkelanjutan tidak mendapatkan dukungan yang cukup. Tanpa komunikasi yang jelas dan transparan, tujuan keberlanjutan sering kali tidak dipahami atau diterima oleh seluruh anggota organisasi, serta Inisiatif keberlanjutan sering diperlakukan sebagai proyek terpisah dan tidak diintegrasikan ke dalam strategi bisnis utama (Driscoll et al., 2017).

Secara empiris penelitian yang menghubungkan kepemimpinan relasional dengan keberlanjutan strategis masih terbatas dan terfragmentasi, Masih sedikit studi kasus yang mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan relasional diterapkan dalam konteks keberlanjutan strategis di berbagai jenis organisasi dan industry, serta beragam cara penerapan kepemimpinan relasional dan keberlanjutan strategis menyebabkan kesulitan dalam menyusun rekomendasi umum yang dapat diterapkan secara luas. Kesenjangan dalam literatur yang mengkaji interaksi antara kepemimpinan relasional dan keberlanjutan strategis, istilah kepemimpinan relasional dan keberlanjutan strategis sering kali digunakan tanpa definisi yang konsisten, menyebabkan kebingungan dalam penerapan konsep-konsep ini (Miska, C., Hilbe, C., & Mayer, S. 2014). Banyak teori kepemimpinan relasional lebih berfokus pada hubungan interpersonal antara pemimpin dan pengikut tanpa cukup memperhatikan bagaimana hubungan ini mempengaruhi kinerja keberlanjutan organisasi secara keseluruhan (Doppelt, B. 2017).

Terdapat beberapa kesenjangan dalam pendekatan penelitian yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara kepemimpinan relasional dan keberlanjutan strategis, dimana berbagai metodologi yang digunakan (kuantitatif, kualitatif, dan campuran) sering kali tidak menyediakan pemahaman yang mendalam dan terpadu tentang fenomena yang kompleks ini. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan relasional dan keberlanjutan strategis sering kali tidak cukup valid dan reliabel, sehingga mempengaruhi kualitas temuan penelitian dan penelitian eksperimen yang dapat mengidentifikasi hubungan kausal antara kepemimpinan relasional dan keberlanjutan strategis masih jarang dilakukan. Sehingga tujuan paper ini ialah secara kualitatif dengan mencari literatur – literatur dari artikel terdahulu yang membahas akan variabel ini dengan memberikan suatu pandangan atau perspektif sebagai hasil.

## **METODE**

Artikel ini menggunakan metode kualitatif dimana mencari literatur-literatur yang berasal dari hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan memberikan suatu perspektif atau pandangan sebagai hasil penelitian yang dapat menjadikan suatu referensi baru (Susanto et al., 2024). Dalam mencari literatur tentunya dipilih dari puluhan artikel yang berasal dari berbagai jurnal – jurnal yang ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Relasional**

Kepemimpinan relasional adalah pendekatan dalam kepemimpinan yang fokus pada pentingnya hubungan antarpribadi, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama antara pemimpin dan anggota tim. Pendekatan ini berbeda dari model kepemimpinan tradisional yang lebih menekankan pada hierarki dan kontrol. Dalam kepemimpinan relasional, pemimpin berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung di mana setiap individu merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Uhl-Bien, 2023). Menurut (Dinh et al., 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan relasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan interaksi antara pemimpin dan anggota tim. Pendekatan ini menganggap kepemimpinan sebagai proses dinamis yang melibatkan pertukaran dan kolaborasi, daripada sekadar komando satu arah. Kepemimpinan relasional mengutamakan pembangunan

hubungan yang kuat, empati, komunikasi efektif, dan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Brower et al., 2000) menyatakan bahwa model kepemimpinan relasional yang mengintegrasikan kepercayaan dan pertukaran pemimpin-anggota, menunjukkan bagaimana hubungan yang kuat dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Praktik relasional dalam kepemimpinan dapat menantang dan mengubah dinamika kekuasaan tradisional di tempat kerja (Fletcher, 2001). Sedangkan (Murphy & Johnson, 2011) menyatakan bahwa manfaat pendekatan relasional dalam pengembangan kepemimpinan, menekankan proses sosial seperti pengaruh, identitas, dan penetapan tujuan. Kesimpulan dari uraian-uraian yang disampaikan bahwa penerapan konsep kepemimpinan relasional dapat membantu pemimpin menjadi lebih efektif dalam mengelola tim dan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang inklusif dan berkelanjutan.

### Keberlanjutan Strategis

Keberlanjutan strategis adalah konsep yang menggabungkan prinsip-prinsip keberlanjutan dengan strategi bisnis utama untuk mencapai keseimbangan antara keberlanjutan lingkungan, tanggung jawab sosial, dan kinerja ekonomi jangka panjang. Konsep ini menekankan pentingnya mengintegrasikan tujuan-tujuan keberlanjutan ke dalam visi, misi, dan operasi perusahaan untuk memastikan bahwa tindakan saat ini tidak mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri (Bansal & DesJardine, 2014). Sedangkan menurut (Dyllick & Hockerts, 2002) menyatakan keberlanjutan strategis adalah pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam strategi dan operasi perusahaan untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis tidak hanya berfokus pada keuntungan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial, lingkungan, dan ekonomi jangka panjang. Pendekatan ini mengakui bahwa keberlanjutan adalah elemen integral dari strategi bisnis yang efektif dan bertanggung jawab, yang mendukung pertumbuhan dan inovasi yang berkelanjutan (Susanto, Ali, et al., 2023).

Perusahaan dapat menciptakan keuntungan kompetitif dengan mengintegrasikan tanggung jawab sosial ke dalam strategi bisnis mereka, menciptakan nilai bersama untuk perusahaan dan masyarakat (Porter & Kramer, 2006). Sedangkan hasil penelitian dari (Schaltegger & Wagner, 2011) menyatakan bahwa model bisnis berkelanjutan, mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang perlu ada untuk mendukung keberlanjutan strategis. Dari uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan konsep-konsep keberlanjutan strategis, perusahaan dapat menciptakan nilai yang berkelanjutan dan meningkatkan daya saing serta reputasi mereka di pasar global. Memahami dan mengadopsi prinsip-prinsip ini sangat penting untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang dan memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan.

### The Relevance Study

No	Title & Author	Objectives	The Relevances
1.	Systematic leadership towards sustainability  (G. Broman et al., 2013)	Kepemimpinan sistematis menuju keberlanjutan mengimplikasikan penggunaan pemikiran sistem untuk pendekatan bertahap menuju perubahan transformatif ke arah masyarakat berkelanjutan.	CfPs ini ditujukan bagi siapa saja yang ingin menangani tantangan ini dengan serius, yaitu, memanfaatkan aspek-aspek penting dari kepemimpinan untuk berkontribusi secara strategis terhadap transisi menuju masyarakat berkelanjutan.
2.	Reconstructing value: Leadership skills for a	Isu-isu keberlanjutan global serta menemukan cara baru	Mengembangkan keterampilan berpikir

---

sustainable world  (Kurucz, Wheeler, et al., 2013)	dalam menjalankan bisnis yang meningkatkan efektivitas organisasi sambil membangun dunia yang lebih berkelanjutan, kemampuan kepemimpinan yang diperlukan untuk mengubah visi keberlanjutan menjadi strategi organisasi yang bernilai tambah.	integratif seperti berpikir kritis, kompleksitas, strategis, dan desain untuk memungkinkan perubahan organisasi, sehingga mereka dapat menjadi pemimpin keberlanjutan yang berhasil dalam organisasi mereka.
3. Leadership Skills for a Sustainable World  (Kurucz, Colbert, et al., 2013)	Memberikan pemahaman yang mendalam tentang keterampilan kepemimpinan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan keberlanjutan di dunia modern.	Menawarkan pandangan yang objektif dan komprehensif tentang kepemimpinan untuk keberlanjutan, dengan berfokus pada keterampilan praktis, pendekatan interdisipliner, dan nilai-nilai etis.
4. The caring leader–What followers expect of their leaders and why?  (Gabriel, 2015)	Makalah ini meneliti kedudukan moral pemimpin bukan dari sudut pandang filosofis atau politik tertentu, melainkan dari perspektif pengikut. Pengikut mengharapkan pemimpin yang kompeten, sama seperti mereka mengharapkan hal tersebut dari para profesional dan individu lainnya; tetapi mereka juga mengharapkan pemimpin memberikan kepemimpinan moral. Pengikut sering menilai pemimpin dengan standar moral yang jauh lebih ketat dibandingkan dengan orang lain; mereka juga mungkin memaafkan kesalahan pemimpin yang tidak akan mereka maafkan pada orang lain.	Pemimpin sering dilihat dalam istilah hitam-putih sebagai orang suci atau penjahat, kriteria yang digunakan untuk menilai pemimpin berasal dari fantasi dan mitos serta pengalaman hidup awal, dan kemudian menyoroti arketipe pemimpin yang peduli. Pemimpin seperti ini memberikan perhatian pribadi kepada pengikutnya dan bersedia melampaui kewajiban dalam menjalankan tugasnya.
5. Relational leadership for strategic sustainability: practices and capabilities to advance the design and assessment of sustainable business	Kepemimpinan berperan dalam memungkinkan dan mempercepat efek dari inisiatif keberlanjutan strategis. Untuk mencapai hal ini, kami mengawali dengan mengidentifikasi	mengembangkan model konseptual kepemimpinan relasional untuk keberlanjutan strategis yang didasarkan pada praktik nyata, yang menguraikan praktik dan kemampuan

---

---

models  (Kurucz et al., 2017)	tantangan utama dalam integrasi keberlanjutan strategis melalui analisis lima tingkatan dalam Kerangka Kerja untuk Pembangunan Berkelanjutan Strategis (FSSD)	spesifik untuk mendukung FSSD dalam mencapai potensi transformasionalnya. ,meneliti dua inovasi yang mendorong manajemen organisasi berkelanjutan strategis; Strongly Sustainable Business Model Canvas dan Future-Fit Business Benchmark. Kami menganalisis bagaimana praktik dan kemampuan ini mencerminkan kepemimpinan relasional untuk keberlanjutan, serta bagaimana mereka membantu mendukung dan mengukur keberhasilan dalam FSSD.
6. Relational Leadership for Sustainability: Building an Ethical Framework from the Moral Theory of 'Ethics of Care'  (Nicholson & Kurucz, 2019)	Mengeksplorasi bagaimana teori moral 'etika peduli' dapat membantu memperjelas dimensi etis dari kepemimpinan relasional untuk keberlanjutan.	Membangun kemampuan untuk kepemimpinan relasional demi keberlanjutan, sehingga mendukung perkembangan kesejahteraan individu serta kemakmuran organisasi dan masyarakat.
7. Caring in Relational Leadership for Sustainability  (Mkhize, 2022)	Memberikan kontribusi pada pengetahuan kepemimpinan yang sudah ada dengan menjelajahi dan memperdalam pemahaman tentang bagaimana kepedulian memengaruhi kepemimpinan relasional untuk mencapai keberlanjutan.	Pemahaman utama tentang manfaat menanamkan nilai-nilai etika seperti kepedulian dalam kepemimpinan relasional, upaya-upaya meningkatkan pemahaman tentang kepemimpinan keberlanjutan
8. Lessons from the field: A first evaluation of working with the elaborated social dimension of the Framework for Strategic Sustainable Development	Keberlanjutan mungkin adalah tantangan paling rumit yang pernah dihadapi oleh manusia. Dampak dari perilaku kita semakin parah, dan kita juga menyadari bahwa akar ketidaksinambungan berada dalam desain banyak sistem yang kita gunakan. Oleh karena itu, solusi tidak bisa	FSSD (Framework for Strategic Sustainable Development) adalah kerangka kerja lintas disiplin yang dibangun di atas wawasan dari pemikiran sistem dan telah terus berkembang selama dua dekade terakhir. FSSD (Framework for Strategic Sustainable Development)

---

---

(Missimer et al., 2014)	hanya berupa ide sesaat, mela	telah digunakan di organisasi di seluruh dunia untuk menciptakan transformasi nyata menuju keberlanjutan.
9. Fostering an emergent mindset in leaders: The role of caring in leadership development  (Nicholson & Kurucz, 2017)	mempromosikan kolaborasi dalam menangani isu-isu keberlanjutan antara pemerintah, industri, dan masyarakat sipil. Saat berjalan di hutan, pikirannya terpusat pada semangat dan hubungan erat yang menjadi dasar keberhasilan organisasi ini.	Mempertahankan keseimbangan hidupnya sendiri sambil mendorong partisipasi dan pertumbuhan di antara para sukarelawan dan staf.
10. A framework for strategic sustainable development  (G. I. Broman & Robèrt, 2017)	Memberikan penjelasan yang komprehensif dan kohesif tentang versi terbaru dari Framework for Strategic Sustainable Development (FSSD), mendiskusikan metode pengembangan FSSD secara keseluruhan, menjabarkan alasan umum dan manfaat dari kerangka kerja ini, serta memvalidasi manfaat FSSD melalui contoh penerapannya.	FSSD telah terbukti membantu organisasi dalam memahami dan menempatkan diri mereka dalam konteks tantangan keberlanjutan global, serta bergerak secara strategis menuju keberlanjutan dengan secara bertahap mengurangi dampak negatif pada sistem ekologi dan sosial sambil memperkuat organisasi mereka melalui penangkapan peluang inovasi, seperti model bisnis baru, eksplorasi pasar baru, dan peningkatan pangsa pasar, serta melalui pengurangan risiko dan biaya operasional. FSSD mendukung pengelolaan batas sistem dan trade-off yang lebih efektif, memungkinkan pemodelan dan penilaian potensi keberlanjutan untuk berbagai bahan dan praktik sebelum investasi dilakukan, serta menawarkan peluang untuk kolaborasi yang lebih efektif lintas disiplin, sektor, wilayah, rantai nilai, dan kelompok pemangku kepentingan.

---

## Discussion

Hasil yang diuraikan di atas merupakan artikel ilmiah yang terkait dengan penelitian ini dimana diskusi disini memberikan suatu jawaban dimana, dalam hasil penelitian dari (G. Broman et al., 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan dengan keberlanjutan dalam organisasi menghadapi tantangan ini dengan serius, dengan adanya memanfaatkan aspek-aspek penting dari kepemimpinan untuk berkontribusi secara strategis terhadap transisi menuju masyarakat berkelanjutan. Hal yang sama menyatakan bahwa keterampilan berpikir integratif seperti berpikir kritis, kompleksitas, strategis, dan desain untuk memungkinkan perubahan organisasi, sehingga mereka dapat menjadi pemimpin keberlanjutan yang berhasil dalam organisasi mereka (Kurucz, Wheeler, et al., 2013). Kepemimpinan dengan keberlanjutan dengan adanya pandangan yang objektif dan komprehensif yang berfokus pada keterampilan praktis, pendekatan interdisipliner, dan nilai-nilai etis (Kurucz, Colbert and Wheeler, 2013).

Menurut (Gabriel, 2015) kriteria yang digunakan untuk menilai pemimpin berasal dari fantasi dan mitos serta pengalaman hidup awal, dan kemudian menyoroti arketipe pemimpin yang peduli. Pemimpin seperti ini memberikan perhatian pribadi kepada pengikutnya dan bersedia melampaui kewajiban dalam menjalankan tugasnya. Hal lain juga menyatakan model konseptual kepemimpinan relasional untuk keberlanjutan strategis yang didasarkan pada praktik nyata, yang menguraikan praktik dan kemampuan spesifik untuk mendukung FSSD dalam mencapai potensi transformasionalnya (Kurucz et al., 2017). Hal lain menyatakan kemampuan untuk kepemimpinan relasional demi keberlanjutan, sehingga mendukung perkembangan kesejahteraan individu serta kemakmuran organisasi dan masyarakat. Menurut (Mkhize, 2022) nilai-nilai etika seperti kepedulian dalam kepemimpinan relasional, upaya-upaya meningkatkan pemahaman tentang kepemimpinan keberlanjutan.

FSSD (Framework for Strategic Sustainable Development) telah digunakan di organisasi di seluruh dunia untuk menciptakan transformasi nyata menuju keberlanjutan (Missimer et al., 2014). Menurut (Nicholson & Kurucz, 2017) Langkah strategis dalam organisasi bagi para staf. Serta yang menyatakan FSSD mendukung pengelolaan batas sistem dan trade-off yang lebih efektif, memungkinkan pemodelan dan penilaian potensi keberlanjutan untuk berbagai bahan dan praktik sebelum investasi dilakukan, serta menawarkan peluang untuk kolaborasi yang lebih efektif lintas disiplin, sektor, wilayah, rantai nilai, dan kelompok pemangku kepentingan (G. I. Broman & Robèrt, 2017). Maka dari literatur yang ada maka perspektif yang akan diberikan dari artikel ini ialah pendekatan strategis dan sistematis melalui FSSD dan kepemimpinan relasional memainkan peran penting dalam mendukung organisasi untuk mencapai keberlanjutan. Penekanan pada nilai-nilai etis, keterampilan berpikir integratif, dan kolaborasi lintas disiplin menjadi kunci dalam mengatasi tantangan keberlanjutan global dan memastikan transformasi organisasi menuju praktik yang lebih berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan yang berfokus pada keberlanjutan dapat mengatasi tantangan dengan memanfaatkan keterampilan berpikir integratif seperti berpikir kritis, kompleksitas, strategis, dan desain. Pemimpin yang peduli meningkatkan kesejahteraan individu serta kemakmuran organisasi dan masyarakat melalui perhatian pribadi dan nilai-nilai etika. pendekatan strategis dan sistematis melalui FSSD dan kepemimpinan relasional sangat penting untuk mencapai keberlanjutan, mengatasi tantangan global, dan memastikan kesejahteraan individu serta kemakmuran organisasi dan masyarakat.

Maka secara implementasi kepemimpinan dan keberlanjutan yang strategis dalam organisasi saling berkaitan dan sudah digunakan dalam berbagai organisasi dari hasil penelitian yang ada.

## REFERENSI

- Al-Shyyab, Y. M., & Irtaimh, H. J. (2023). Nexus of Authentic Leadership and Smart Organization Through Strategic Ambidexterity and Improvisational Capabilities: A Conceptual Model. *Journal of Management and Sustainability*.
- Ansong, A., Addison, R. A., Yeboah, M. A., & Ansong, L. O. (2024). Relational leadership and organizational citizenship behavior: do employee well-being and employee voice matter? *Leadership in Health Services*, 37(2), 259–276.
- Bansal, P., & DesJardine, M. R. (2014). Business sustainability: It is about time. *Strategic Organization*, 12(1), 70–78.
- Broman, G. I., & Robèrt, K.-H. (2017). A framework for strategic sustainable development. *Journal of Cleaner Production*, 140, 17–31.
- Broman, G., Robèrt, K.-H., Basile, G., Larsson, T., Baumgartner, R., Collins, T., & Huisingh, D. (2013). Systematic leadership towards sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 64.
- Brower, H. H., Schoorman, F. D., & Tan, H. H. (2000). A model of relational leadership: The integration of trust and leader–member exchange. *The Leadership Quarterly*, 11(2), 227–250.
- Cabana, S. R., Cortés, F. H., Eissmann, I. J., & Pino, C. J. (2022). Determinantes de la gerencia sustentable en empresas constructoras e inmobiliarias, Región de Coquimbo, Chile. *Información Tecnológica*.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36–62.
- Driscoll, C., Price, S. T., McKee, M. C., & Nicholls, J. A. F. (2017). An Assessment of Sustainability Integration and Communication in Canadian MBA Programs. *Journal of Academic Ethics*, 15, 93–114.
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 11(2), 130–141.
- Fletcher, J. K. (2001). *Disappearing acts: Gender, power, and relational practice at work*. MIT Press.
- Gabriel, Y. (2015). The caring leader—What followers expect of their leaders and why? *Leadership*, 11(3), 316–334.
- Ghag, N., Acharya, P., & Khanapuri, V. B. (2022). Sustainable competitiveness practices of SMEs: a strategic framework using integrated DEMATEL-NK model. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*.
- Gr\vzinić, J. (2018). *SUSTAINABLE INITIATIVES IN CULTURAL TOURISM - THE ROLES OF STAKEHOLDERS IN MINIMIZING EXTERNALITIES*.
- Kurucz, E. C., Colbert, B. A., Luedeke-Freund, F., Upward, A., & Willard, B. (2017). Relational leadership for strategic sustainability: Practices and capabilities to advance the design and assessment of sustainable business models. *Journal of Cleaner Production*, 140, 189–204.
- Kurucz, E. C., Colbert, B. A., & Wheeler, D. (2013). *Leadership Skills for a Sustainable World*. Toronto Buffalo, London: University of Toronto Press.
- Kurucz, E. C., Wheeler, D., & Colbert, B. A. (2013). *Reconstructing value: Leadership skills for a sustainable world*. University of Toronto Press.
- Missimer, M., Robèrt, K.-H., & Broman, G. (2014). *Lessons from the field: A first evaluation of working with the elaborated social dimension of the Framework for Strategic Sustainable Development*.
- Mkhize, B. (2022). *Caring in relational leadership for sustainability*. University of Pretoria (South Africa).
- Murphy, S. E., & Johnson, S. K. (2011). The benefits of a long-lens approach to leader

- development: Understanding the seeds of leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(3), 459–470.
- Nicholson, J., & Kurucz, E. (2019). Relational Leadership for Sustainability: Building an Ethical Framework from the Moral Theory of ‘Ethics of Care.’ *Journal of Business Ethics*, 156(1), 25–43. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3593-4>
- Nicholson, J., & Kurucz, E. C. (2017). Fostering an emergent mindset in leaders: The role of caring in leadership development. In *Developing leaders for positive organizing: A 21st century repertoire for leading in extraordinary times* (pp. 55–68). Emerald Publishing Limited.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78–92.
- Psychogios, A., & Dimitriadis, N. (2021). Brain-adjusted relational leadership: a social-constructed consciousness approach to leader-follower interaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 672217.
- Schaltegger, S., & Wagner, M. (2011). Sustainable entrepreneurship and sustainability innovation: categories and interactions. *Business Strategy and the Environment*, 20(4), 222–237.
- Sharma, R. (2024). From Compliance to Commitment: The Evolving Landscape of Sustainable Supply Chains considering BRSR and other Regulatory Frameworks. *Journal of Communication and Management*.
- Snippe, L., & Kara, A. (2023). Strategic Risk Leadership and Sustainability in an Ever Changing Environment. *Studies in Risk and Sustainable Development*.
- Suhartini, T., Muafi, M., Widodo, W., & Suprihanto, J. (2023). Generating Sustainable Organizational Commitment of Indonesian Lecturers: The Role of Psychological Contract Through Spiritual Perspective. *Journal of Law and Sustainable Development*.
- Susanto, P. C., Ali, H., Sawitri, N. N., & Widyastuti, T. (2023). Strategic Management : Concept , Implementation , and Indicators of Success ( Literature Review ). *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 1–11.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , dan Analisis Data ( Sebuah Tinjauan Pustaka ). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Susanto, P. C., Ni Nyoman, S., Hapzi, A., & Zahara, T. R. (2023). Urgensi Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Institusi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2).
- Tabassi, A. A., Bryde, D. J., Michaelides, R., Bamford, D., & Argyropoulou, M. D. (2024). Leaders, conflict, and team coordination: a relational leadership approach in temporary organisations. *Production Planning & Control*.
- Uhl-Bien, M. (2023). Relational Leadership Theory: Exploring the Social Processes of Leadership and Organizing. In *Leadership, Gender, and Organization* (pp. 131–165). Springer.