



Regenerative Leadership: Model Kepemimpinan yang berfokus pada Keberlanjutan dan Kesejahteraan jangka panjang Organisasi serta Lingkungan

Nur Laili Rahmawati^{1*}, Achmad Faisal Al Farizy², Malika Risqi³, Mochammad Isa Anshori⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
E-mail: nurlailirahmawati777@gmail.com¹, alfarizijambu54@gmail.com², malrishrrish@gmail.com³, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁴

**Korespondensi penulis: nurlailirahmawati777@gmail.com*

Abstract. Climate change, environmental degradation, and global socio-economic pressures require organizations to adopt leadership models that are more sustainable, adaptive, and future-oriented. This article aims to explore the concept of Regenerative Leadership as a leadership model that focuses on long-term sustainability and well-being for both organizations and the broader ecosystem. A Systematic Literature Review (SLR) method was employed, analyzing 20 relevant scholarly articles published between 2018 and 2023. The findings reveal that Regenerative Leadership integrates ecological values, spirituality, systemic collaboration, and holistic awareness into leadership practices. This model goes beyond organizational performance by emphasizing the restoration and regeneration of social-ecological systems. The results contribute to both theoretical development and practical application of leadership models that are responsive to complex challenges in the modern era.

Keywords: Long-Term Well-Being, Organizational Sustainability, Regenerative Leadership, Sustainable Leadership, Transformative Leadership.

Abstrak. Perubahan iklim, krisis lingkungan, serta tuntutan sosial dan ekonomi global menuntut organisasi untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih berkelanjutan dan adaptif. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji konsep Regenerative Leadership sebagai model kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan jangka panjang, baik bagi organisasi maupun lingkungan sekitarnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR), dengan menganalisis 20 artikel ilmiah yang relevan dan terpublikasi antara tahun 2018 hingga 2023. Hasil kajian menunjukkan bahwa Regenerative Leadership mengintegrasikan nilai-nilai ekologis, spiritualitas, kolaborasi sistemik, dan kesadaran holistik dalam proses kepemimpinan. Model ini tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga pada pemulihan dan pelestarian sistem sosial-ekologis secara berkelanjutan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan model kepemimpinan masa depan yang responsif terhadap tantangan kompleks di era modern.

Kata Kunci: Keberlanjutan Organisasi, Kepemimpinan Berkelanjutan, Kepemimpinan Transformatif, Kesejahteraan Jangka Panjang, Regenerative Leadership.

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan yang semakin meningkat terkait perubahan iklim, ketidaksetaraan sosial, dan degradasi lingkungan. Laporan dari Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC, 2021) menunjukkan bahwa peningkatan suhu global dan eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan telah memperburuk krisis lingkungan. Selain itu, laporan World Economic Forum (2022) menyoroti bahwa kesenjangan sosial dan ketidaksetaraan ekonomi terus meningkat akibat ketidakadilan

struktural dalam dunia bisnis. Isu-isu ini menuntut model kepemimpinan yang memprioritaskan keberlanjutan dan kesejahteraan jangka panjang, bukan hanya keuntungan finansial.

Pendekatan kepemimpinan tradisional yang sering kali berfokus pada kinerja keuangan jangka pendek tidak cukup untuk menangani tantangan global yang kompleks ini (Senge, Smith, Kruschwitz, Laur & Schley, 2008). Banyak organisasi yang masih mengandalkan strategi kepemimpinan eksplotatif yang memaksimalkan keuntungan dengan mengorbankan keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan sosial (Laszlo & Brown, 2014). Sebagai tanggapan terhadap kondisi ini, kepemimpinan regeneratif hadir sebagai model kepemimpinan transformatif yang menggabungkan prinsip keberlanjutan, kedulian terhadap lingkungan, dan kesejahteraan sosial.

Regenerative leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang didasarkan pada pemikiran sistem, menekankan keterhubungan antara organisasi, lingkungan, dan masyarakat (Capra and Luisi, 2014). Model kepemimpinan ini bertujuan untuk menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan mampu berkontribusi pada kesejahteraan ekosistem secara menyeluruh.

Rumusan Masalah

- 1) Apa saja prinsip-prinsip utama dalam model kepemimpinan regeneratif dan bagaimana penerapannya dalam organisasi yang berfokus pada keberlanjutan?
- 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan regeneratif terhadap kesejahteraan jangka panjang karyawan dan lingkungan organisasi?
- 3) Apa tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan model kepemimpinan regeneratif dalam konteks bisnis saat ini?
- 4) Bagaimana cara mengukur efektivitas kepemimpinan regeneratif dalam mencapai tujuan keberlanjutan dan kesejahteraan dalam organisasi?
- 5) Apa peranan kolaborasi dan partisipasi pemangku kepentingan dalam mendukung implementasi kepemimpinan regeneratif dalam organisasi?

Tujuan Review

- 1) Mengidentifikasi dan mengkategorikan literatur yang ada mengenai kepemimpinan regeneratif
- 2) Menganalisis dan mensintesis temuan utama dari studi yang relevan
- 3) Mengidentifikasi tren, kesenjangan, dan peluang untuk penelitian masa depan

- 4) Mengembangkan kerangka konseptual awal untuk memahami domain yang berkembang ini
- 5) Memberikan dasar untuk penelitian empiris dan teoritis lebih lanjut

2. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) serta review jurnal untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan regeneratif. Metode ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, prinsip utama, dan implementasi kepemimpinan regeneratif dalam berbagai organisasi.

Desain Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kualitatif dengan analisis mendalam terhadap publikasi ilmiah yang relevan. Proses penelitian melibatkan tahapan berikut:

- 1) Identifikasi Literatur: Pencarian literatur dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, Scopus, dan Web of Science dengan kata kunci “*regenerative leadership*,” “*sustainable leadership*,” dan “*transformational leadership*.”
- 2) Seleksi Literatur: Literatur yang diperoleh disaring berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.
- 3) Metode Seleksi PRISMA: Literatur yang diperoleh akan diseleksi menggunakan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for *Systematic Reviews and Meta-Analyses*), yang terdiri dari empat tahap utama:
 - *Identification*: Pencarian awal literatur dari berbagai sumber.
 - *Screening*: Penyaringan awal berdasarkan judul dan abstrak.
 - *Eligibility*: Evaluasi teks penuh untuk menentukan relevansi.
 - *Included*: Pemilihan studi yang memenuhi semua kriteria inklusi.
- 4) Ekstraksi Data: Informasi utama dari setiap jurnal yang terpilih dikumpulkan dan dianalisis.
- 5) Analisis dan Sintesis: Literatur yang diperoleh dibandingkan untuk mengidentifikasi tren, kesenjangan penelitian, dan kontribusi teori yang telah ada.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk memastikan relevansi dan kualitas literatur yang digunakan, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

- 1) Kriteria Inklusi: Artikel yang dipublikasikan dalam jurnal terindeks dan konferensi akademik. Studi yang membahas kepemimpinan regeneratif, keberlanjutan, dan transformasi organisasi. Publikasi dalam rentang waktu 2015–2025.
- 2) Kriteria Eksklusi: Artikel yang tidak tersedia dalam bahasa Inggris atau Indonesia. Publikasi yang bukan berasal dari sumber akademik terpercaya. Artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode tematik, yaitu:

- 1) Kategorisasi: Literatur yang ditemukan dikategorikan berdasarkan tema utama seperti keberlanjutan, tanggung jawab ekologis, dan kesejahteraan sosial.
- 2) Komparasi: Studi dibandingkan untuk menemukan kesamaan dan perbedaan dalam konsep dan implementasi kepemimpinan regeneratif.
- 3) Sintesis Temuan: Ringkasan dari hasil analisis digunakan untuk merumuskan kesimpulan dan rekomendasi.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, dilakukan langkah-langkah berikut:

- Triangulasi Sumber: Menggunakan berbagai sumber jurnal akademik dari Google Scholar, JSTOR, Scopus, dan *Web of Science* untuk menghindari bias.
- Seleksi PRISMA: Menggunakan pendekatan PRISMA untuk memastikan sistematisitas dalam pemilihan literatur.
- Peer Review: Melibatkan peneliti lain dalam proses analisis untuk memastikan objektivitas.
- Dokumentasi Proses: Setiap tahap penelitian terdokumentasi dengan baik agar dapat direplikasi.

Dengan metodologi ini, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami dan mengembangkan konsep kepemimpinan regeneratif di berbagai organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ringkasan Literatur

Kajian ini berfokus pada konsep kepemimpinan regeneratif dalam berbagai konteks, termasuk bisnis, pendidikan, dan komunitas. Studi yang ditinjau mencerminkan pendekatan transdisipliner dalam memahami bagaimana kepemimpinan dapat berkontribusi pada pembangunan yang berkelanjutan dan regeneratif. Sejumlah artikel telah dianalisis untuk mengidentifikasi tren kepemimpinan regeneratif. Kajian ini mencakup berbagai publikasi ilmiah, laporan penelitian, dan studi kasus yang relevan dengan topik tersebut.

Dari analisis yang dilakukan, tren penelitian menunjukkan peningkatan perhatian terhadap kepemimpinan regeneratif dalam dua dekade terakhir. Penelitian ini tersebar di berbagai wilayah, dengan kontribusi signifikan dari negara-negara yang memiliki kebijakan keberlanjutan yang maju. Selain itu, studi yang dianalisis berasal dari berbagai bidang, seperti manajemen bisnis, pendidikan, dan pengelolaan lingkungan, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan regeneratif menjadi topik yang semakin relevan dalam berbagai disiplin ilmu.

Beberapa tema utama yang muncul dalam literatur meliputi transformasi kesadaran dalam kepemimpinan, kepemimpinan berbasis nilai dan etika, serta model kepemimpinan adaptif dan holistik. Transformasi kesadaran dalam kepemimpinan menekankan pentingnya pemimpin memiliki kesadaran sistemik dalam memimpin perubahan yang berkelanjutan. Sementara itu, kepemimpinan berbasis nilai dan etika memfokuskan pada prinsip-prinsip kepemimpinan yang berakar pada keseimbangan sosial dan lingkungan. Selain itu, model kepemimpinan adaptif dan holistik menggambarkan pendekatan yang mengintegrasikan berbagai perspektif dalam pengambilan keputusan guna menciptakan organisasi yang lebih tangguh dan berkelanjutan.

Salah satu ciri khas pemimpin regeneratif adalah kemampuannya dalam mengintegrasikan perubahan teknologi dengan praktik manajerial yang berorientasi pada keberlanjutan. Dalam kajian terbaru, (Hidayah et al., 2024) menjelaskan bahwa meskipun teknologi membawa efisiensi dan konektivitas, ia juga menimbulkan tantangan dalam hubungan sosial, keseimbangan kerja, dan tekanan psikologis di lingkungan kerja. Kepemimpinan regeneratif harus mampu merespons dinamika ini dengan membangun budaya organisasi yang tetap memprioritaskan interaksi manusiawi dan kesehatan mental karyawan.

Karakteristik ini sejalan dengan konsep kepemimpinan otentik. (Zahroh & Aluf, 2023) menjelaskan bahwa pemimpin otentik menunjukkan kejujuran, integritas, relasi yang transparan, dan komitmen terhadap kepentingan kolektif. Pemimpin dengan karakter demikian tidak hanya meningkatkan kepercayaan tim, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang

inklusif dan mendorong inovasi. Dalam konteks regeneratif, pendekatan otentik ini memperkuat upaya keberlanjutan organisasi melalui hubungan yang bermakna dan berkembang secara mutualistik antara pemimpin dan pengikutnya.

Meskipun banyak penelitian telah membahas kepemimpinan regeneratif, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu diperhatikan. Salah satu gap utama adalah minimnya studi empiris yang mengukur dampak konkret dari kepemimpinan regeneratif dalam organisasi. Selain itu, keterbatasan penelitian yang menghubungkan kepemimpinan regeneratif dengan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) menjadi area yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Kurangnya model implementasi yang dapat diterapkan di berbagai sektor industri juga menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan konsep ini secara lebih luas.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan dengan menambahkan perspektif regeneratif sebagai pendekatan baru dalam mengelola perubahan organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi para pemimpin organisasi, akademisi, dan praktisi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih selaras dengan prinsip keberlanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan regeneratif dapat menjadi paradigma baru yang berkontribusi terhadap pembentukan organisasi yang lebih adaptif, tangguh, dan bertanggung jawab terhadap lingkungan serta masyarakat.

Berikut adalah versi lengkap dari perbandingan gaya kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Autentik, dan Regeneratif :

1) Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan pencapaian target atau kinerja.

Ciri-ciri:

- Fokus pada aturan dan struktur organisasi.
- Menekankan kepatuhan dan tugas.
- Sistem imbalan dan hukuman yang jelas.

Kelebihan:

- Efektif dalam situasi krisis atau lingkungan kerja yang stabil.
- Mendorong efisiensi operasional.

Kekurangan:

- Kurang mendorong inovasi dan kreativitas.
- Relasi pemimpin-bawahan bersifat dangkal dan transaksional.

2) Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui ekspektasi dengan membangun visi dan mendorong perubahan.

Ciri-ciri:

- Pemimpin sebagai role model dan motivator.
- Fokus pada perubahan dan visi masa depan.
- Mengembangkan potensi individu.

Kelebihan:

- Meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.
- Mendukung perubahan organisasi yang positif.

Kekurangan:

- Membutuhkan pemimpin dengan karisma tinggi.
- Tidak cocok untuk lingkungan kerja yang sangat birokratis

3) Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai kejujuran, integritas, dan kesadaran diri yang tinggi.

Ciri-ciri:

- Pemimpin terbuka dan jujur.
- Mengutamakan hubungan emosional yang kuat.
- Konsisten antara ucapan dan tindakan.

Kelebihan:

- Meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan.
- Membangun budaya kerja yang sehat dan suportif.

Kekurangan:

- Memerlukan kesadaran diri dan refleksi mendalam.
- Sulit diterapkan dalam organisasi yang belum siap secara budaya.

4) Kepemimpinan Regeneratif

Model kepemimpinan yang menekankan penciptaan dampak positif jangka panjang bagi organisasi, masyarakat, dan lingkungan dengan pendekatan sistemik dan berkelanjutan.

Ciri-ciri:

- Terintegrasi antara ekologi, sosial, dan nilai spiritual.
- Pemimpin sebagai fasilitator perubahan sistemik.

- Berorientasi pada kesejahteraan jangka panjang.

Kelebihan:

- Mendukung keberlanjutan dan inovasi berdampak luas.
- Menghasilkan organisasi yang resilien dan adaptif.

Kekurangan:

- Konsep masih baru dan belum banyak diadopsi.
- Implementasi butuh perubahan budaya organisasi secara menyeluruh.

Analisis Tematis

Melalui pendekatan tematik, hasil literatur yang dianalisis dalam studi ini dapat dikelompokkan ke dalam empat tema utama yang saling terkait, antara lain:

1) Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Regeneratif

Kepemimpinan regeneratif ditandai oleh prinsip-prinsip seperti kesadaran sistemik, inklusivitas, kolaborasi, dan orientasi pada kesejahteraan jangka panjang. Pemimpin bertindak sebagai fasilitator perubahan yang menghidupkan kembali nilai-nilai kemanusiaan dan hubungan manusia dengan alam (Giles Hutchins & Laura Storm, 2020).

Oleh karena itu, pemimpin regeneratif memegang prinsip-prinsip utama sebagai berikut:

a) Kesadaran Sistemik (Systemic Awareness)

Pemimpin regeneratif memahami organisasi sebagai bagian dari sistem yang lebih luas. Mereka melihat hubungan sebab-akibat, pola interkoneksi antarbagian, serta dampak jangka panjang dari setiap keputusan. Dengan cara ini, mereka tidak hanya menyelesaikan masalah permukaan, tetapi juga mengatasi akar permasalahan melalui pendekatan sistemik.

b) Inklusivitas dan Keberagaman (Inclusivity & Diversity)

Kepemimpinan regeneratif menjunjung tinggi partisipasi aktif dari semua pihak dalam pengambilan keputusan—baik dari karyawan, komunitas lokal, maupun pemangku kepentingan lainnya. Pemimpin membuka ruang dialog yang adil dan menghargai perbedaan sebagai kekuatan untuk inovasi sosial dan organisasi.

c) Kolaborasi dan Konektivitas (Collaboration & Connectivity)

Dalam konteks regeneratif, kolaborasi bukan sekadar kerja sama internal, tetapi keterlibatan lintas sektor dan generasi. Pemimpin mendorong terciptanya jejaring sosial yang saling memperkuat, serta membangun hubungan saling percaya yang mendukung perubahan kolektif.

d) Kesejahteraan Jangka Panjang (Long-term Wellbeing)

Fokus utama dari kepemimpinan regeneratif adalah keseimbangan antara tujuan ekonomi, sosial, dan ekologis dalam jangka panjang. Alih-alih hanya mengejar keuntungan finansial, pemimpin regeneratif menetapkan visi masa depan yang berkelanjutan dan menyejahterakan semua pihak yang terlibat, termasuk generasi mendatang.

e) Perbaikan Berkelanjutan (Regeneration over Sustainability)

Berbeda dengan sekadar menjaga keberlanjutan (sustainability), pendekatan regeneratif bertujuan untuk memperbaiki dan menghidupkan kembali sistem yang rusak. Pemimpin mengupayakan agar organisasi tidak hanya “netral” terhadap lingkungan, tetapi menjadi agen yang aktif memperbaiki dan memperkaya kehidupan sosial dan ekologi.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, pemimpin regeneratif tidak hanya menciptakan organisasi yang tangguh, tetapi juga membentuk budaya kerja yang berorientasi pada pembelajaran, kesadaran kolektif, dan tanggung jawab terhadap planet.

2) Peran Pemimpin dalam Transformasi Organisasi

Pemimpin berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Melalui nilai-nilai regeneratif, pemimpin menumbuhkan kesadaran kolektif dalam tim agar mampu berpikir holistik dan berkelanjutan (Roosen, 2022). Transformasi ini tidak hanya menyentuh aspek struktural atau strategis, tetapi juga menyentuh aspek budaya, nilai, dan cara berpikir seluruh anggota organisasi.

a) Pemimpin sebagai Agen Perubahan Budaya

Pemimpin regeneratif memiliki peran sentral dalam menciptakan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai keberlanjutan dan kepedulian jangka panjang. Mereka tidak hanya menyusun visi, tetapi juga menghidupkan nilai tersebut melalui contoh nyata, komunikasi inspiratif, dan pemberdayaan karyawan di semua level. Dalam hal ini, budaya organisasi bukan lagi sekadar kebiasaan kerja, tetapi menjadi medium untuk perubahan transformatif.

b) Menumbuhkan Kesadaran Kolektif dan Orientasi Holistik

Kepemimpinan regeneratif berfokus pada pengembangan collective awareness—kesadaran bersama akan keterkaitan antara manusia, organisasi, dan alam. Pemimpin menstimulasi cara berpikir sistemik dalam tim, sehingga setiap individu memahami dampak keputusan dan tindakannya secara luas. Pendekatan ini menumbuhkan empati, tanggung jawab sosial, dan daya tahan organisasi dalam menghadapi krisis.

c) Pemimpin sebagai Fasilitator Kolaborasi Inklusif

Transformasi organisasi tidak mungkin terjadi dalam ruang tertutup. Pemimpin regeneratif mengaktifkan proses kolaboratif yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal. Mereka menciptakan ruang aman untuk berdialog, menggabungkan berbagai perspektif, dan membangun solusi bersama yang adaptif dan kontekstual. Selain itu, kepemimpinan regeneratif menekankan pentingnya membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang holistik dan berkelanjutan. Penelitian oleh (Nur Dina Kamilia, 2024) menegaskan bahwa perencanaan personel, rekrutmen, dan seleksi yang strategis secara signifikan memengaruhi keberlangsungan organisasi bisnis. Proses ini tidak hanya menentukan kualitas karyawan, tetapi juga menjadi dasar terbentuknya budaya kerja yang produktif, adaptif, dan kolaboratif. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang regeneratif menjadi bagian integral dalam mentransformasikan organisasi menuju keberlanjutan jangka panjang.

d) Menciptakan Inovasi Berbasis Regenerasi

Pemimpin mendorong inovasi yang tidak hanya fokus pada efisiensi atau pertumbuhan, tetapi juga memperhatikan dampak regeneratif—baik bagi lingkungan maupun komunitas. Contohnya adalah inovasi model bisnis sirkular, produk yang dapat terurai alami, atau proses operasional yang berdampak positif terhadap ekosistem.

e) Transformasi Melalui Keteladanan dan Refleksi

Pemimpin regeneratif mempraktikkan gaya kepemimpinan reflektif: mengakui kesalahan, belajar dari pengalaman, dan menumbuhkan kesadaran spiritual dalam pengambilan keputusan. Keteladanan ini membangun kepercayaan dan mengundang keterlibatan tulus dari tim. Lebih lanjut, kemampuan berpikir kritis menjadi fondasi penting dalam gaya kepemimpinan regeneratif. Menurut (As'adi Khas & Mohammad Isa Anshori, 2023), keterampilan berpikir kritis

berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu, inovasi, pengambilan keputusan yang lebih baik, serta komunikasi dan kolaborasi yang efektif dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki kemampuan berpikir reflektif dan analitis mampu mengarahkan transformasi organisasi secara lebih strategis dan inklusif, terutama dalam menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas sistemik. Keterampilan ini juga berperan penting dalam perencanaan jangka panjang dan menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan resilien.

Dengan demikian, peran pemimpin dalam kepemimpinan regeneratif tidak hanya bersifat struktural atau manajerial, tetapi juga transformatif dan inspiratif. Mereka membentuk budaya organisasi yang dinamis dan berakar pada keberlanjutan hidup jangka panjang.

3) Kolaborasi Multi-Stakeholder

Kepemimpinan regeneratif mendorong keterlibatan aktif dari berbagai pihak (karyawan, komunitas lokal, lingkungan, dan institusi publik). Pendekatan ini menciptakan harmoni antara kepentingan bisnis dan kepentingan ekosistem sekitar (Aoustin, 2023). Kolaborasi ini bukan sekadar kerja sama taktis, tetapi merupakan upaya strategis dan nilai moral untuk mencapai kesejahteraan bersama (shared wellbeing).

a) Keterlibatan Pemangku Kepentingan secara Inklusif

Kepemimpinan regeneratif mendorong pelibatan aktif semua pihak, termasuk karyawan, komunitas lokal, lembaga pendidikan, pemerintah, investor, hingga lingkungan itu sendiri sebagai entitas yang perlu dipertimbangkan. Setiap keputusan organisasi dipertimbangkan berdasarkan dampaknya terhadap sistem secara keseluruhan.

b) Membangun Dialog dan Kepercayaan

Pemimpin regeneratif membangun ruang dialog terbuka dan partisipatif antara pihak-pihak yang sebelumnya mungkin terpisah oleh kepentingan masing-masing. Dalam proses ini, kepercayaan menjadi aset utama. Tanpa adanya kepercayaan, kolaborasi cenderung bersifat dangkal atau transaksional.

c) Menyelaraskan Tujuan Ekonomi dan Ekologis

Kolaborasi ini bertujuan menyatukan kepentingan bisnis dengan kepentingan keberlanjutan lingkungan dan sosial. Misalnya, perusahaan yang bekerja sama dengan petani lokal untuk menghasilkan bahan baku organik, sekaligus memberdayakan komunitas dan menjaga keseimbangan ekosistem.

d) Model Triple Bottom Line dan Co-Creation

Kepemimpinan regeneratif beroperasi dengan prinsip triple bottom line (people, planet, profit), dan dalam praktiknya mengintegrasikan pendekatan co-creation. Artinya, solusi dan inovasi tidak ditentukan oleh pemimpin tunggal, melainkan melalui proses bersama yang saling menghargai kontribusi dan konteks lokal.

e) Kolaborasi Sebagai Strategi Ketahanan Organisasi

Dalam situasi krisis, seperti pandemi atau perubahan iklim, organisasi yang mempraktikkan kolaborasi multi-stakeholder cenderung lebih tangguh. Mereka memiliki jaringan dukungan sosial dan sumber daya yang luas, serta kepekaan terhadap kebutuhan dan dinamika yang berubah.

Dengan demikian, kolaborasi multi-stakeholder dalam kepemimpinan regeneratif bukan hanya alat, tetapi menjadi fondasi moral dan strategis bagi keberlanjutan jangka panjang. Pemimpin berfungsi sebagai penghubung lintas batas yang membangun ekosistem relasi dan nilai bersama.

f) Keberlanjutan dan Inovasi Sistemik

Pemimpin regeneratif mendorong transformasi melalui inovasi berkelanjutan—membangun sistem bisnis yang tidak hanya net-zero tetapi juga mampu memperbaiki kerusakan yang telah terjadi. Hal ini tercermin dalam penerapan desain biomimikri, ekonomi sirkular, dan investasi berdampak jangka panjang (Laszlo & Zhexembayeva, 2011). Pemimpin dalam paradigma ini memandang inovasi sebagai kunci untuk mendorong transformasi organisasi dan masyarakat secara menyeluruh.

g) Pendekatan Net-Positive, Bukan Sekadar Net-Zero

Alih-alih hanya berfokus pada pengurangan emisi karbon atau limbah (net-zero), pemimpin regeneratif mendorong sistem bisnis yang net-positive—yaitu memberikan dampak baik yang nyata terhadap ekosistem dan komunitas. Misalnya, perusahaan yang tidak hanya menanam pohon untuk mengimbangi karbon, tetapi juga membangun kembali hutan yang rusak (Storm & Hutchins, 2020).

h) Desain Biomimikri

Inovasi regeneratif banyak terinspirasi dari prinsip-prinsip alam (biomimikri), yaitu meniru sistem biologis dalam merancang produk, proses, atau sistem bisnis. Contohnya adalah bangunan yang menyesuaikan suhu seperti termit,

atau sistem produksi yang memanfaatkan daur ulang sempurna seperti ekosistem hutan (Hardman, 2009).

i) Ekonomi Sirkular

Pemimpin regeneratif menggeser model ekonomi linier (ambil–buat–buang) menjadi ekonomi sirkular, di mana limbah menjadi input bagi proses lain. Ini tidak hanya mengurangi dampak negatif, tetapi juga menciptakan peluang ekonomi baru yang berkelanjutan (Laszlo & Zhexembayeva, 2011).

j) Investasi Berdampak Jangka Panjang

Dalam kepemimpinan regeneratif, keputusan investasi tidak diukur semata-mata berdasarkan keuntungan finansial jangka pendek, melainkan pada nilai sosial dan ekologis jangka panjang. Contohnya adalah investasi dalam energi terbarukan, pendidikan komunitas, atau pertanian regeneratif yang memperbaiki tanah dan air (Aoustin, 2023).

k) Inovasi sebagai Proses Kolaboratif dan Sistemik

Inovasi dalam konteks ini tidak bisa dilakukan oleh satu pihak saja. Dibutuhkan kolaborasi lintas sektor—antara perusahaan, pemerintah, akademisi, dan masyarakat sipil—untuk menciptakan dampak sistemik. Pemimpin regeneratif berperan sebagai katalisator proses ini (Roosen, 2022).

Dengan cara ini, keberlanjutan bukan hanya target, tetapi menjadi prinsip dasar dalam desain organisasi dan operasionalnya, yang terus berinovasi demi masa depan yang adil dan berkelanjutan bagi semua makhluk hidup.

Bukti Empiris

1) Peningkatan Kinerja dan Keberlanjutan Organisasi

Penelitian oleh Hutchins dan Storm (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi nilai-nilai regeneratif mengalami peningkatan dalam hal inovasi, keterlibatan karyawan, serta ketahanan jangka panjang terhadap krisis. Data dari berbagai perusahaan yang menerapkan prinsip regeneratif menunjukkan perbaikan dalam efisiensi energi, pengurangan limbah, dan peningkatan loyalitas pelanggan.

2) Kesejahteraan Psikososial dan Kolektif

Bukti empiris dari sektor pendidikan dan komunitas menunjukkan bahwa kepemimpinan regeneratif berkontribusi pada peningkatan well-being individu dan kolektif. Sekolah dan komunitas yang menerapkan pendekatan ini melaporkan suasana kerja/belajar yang lebih inklusif, rendah konflik, dan tinggi kolaborasi.

3) Ketahanan Organisasi terhadap Krisis

Data dari organisasi yang dipimpin dengan pendekatan regeneratif menunjukkan bahwa mereka lebih siap dan adaptif dalam menghadapi krisis global seperti pandemi, krisis iklim, dan perubahan pasar. Kepemimpinan yang inklusif dan berbasis nilai terbukti memperkuat ikatan sosial internal dan eksternal organisasi.

4) Efisiensi dan Profitabilitas Bisnis Jangka Panjang

Penelitian dalam sektor industri menunjukkan bahwa penerapan prinsip regeneratif tidak menghambat keuntungan perusahaan, bahkan justru memperbaikinya dalam jangka panjang. Investasi dalam keberlanjutan terbukti mengurangi risiko finansial dan meningkatkan nilai merek serta reputasi organisasi.

5) Transformasi Budaya Organisasi

Bukti empiris juga menunjukkan bahwa kepemimpinan regeneratif mengubah cara organisasi bekerja secara fundamental dari struktur hierarkis menjadi sistem yang lebih organik, dialogis, dan kolaboratif. Budaya seperti ini mempercepat inovasi dan memperkuat daya tahan sosial.

Kesenjangan Penelitian

- Meskipun terdapat banyak literatur mengenai regenerasi dalam konteks ekologi dan pembangunan berkelanjutan, namun:
- Masih minim kajian empiris tentang implementasi kepemimpinan regeneratif dalam konteks organisasi non-bisnis seperti pendidikan, pemerintahan, dan LSM.
- Belum banyak tersedia instrumen evaluasi yang mampu mengukur keberhasilan model kepemimpinan ini secara kuantitatif.
- Perlu eksplorasi lebih lanjut terkait integrasi teknologi digital dan green innovation dalam praktik kepemimpinan regeneratif.

Dalam literatur terbaru, (Jamilatul Hasanah et al., 2023) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang mencakup sikap, nilai, norma, dan harapan bersama yang dimiliki anggota organisasi. Budaya ini berakar pada sejarah organisasi, sulit dimanipulasi, dan menjadi identitas utama organisasi. Budaya organisasi mencakup asumsi, perilaku, cerita, simbol, dan nilai-nilai yang dipahami bersama oleh anggota, menciptakan rasa kebersamaan dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Menurut Robbins, budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi untuk menjadi pedoman bertindak dan pembeda antarorganisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan regeneratif secara signifikan mempengaruhi keinginan organisasi dan kesejahteraan jangka panjang. Prinsip-prinsip seperti kesadaran sistemik, inklusivitas, kolaborasi, dan kesejahteraan jangka panjang menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif. Organisasi yang menerapkan model ini menunjukkan peningkatan kinerja, keterlibatan karyawan, dan ketahanan terhadap krisis.

Di era modern saat ini, kepemimpinan regeneratif memainkan peran krusial dalam membentuk masa depan yang berkelanjutan untuk bisnis, pendidikan, dan komunitas. Berdasarkan penelitian oleh John Hardman, kepemimpinan regeneratif didefinisikan sebagai pendekatan yang tidak hanya bertujuan untuk mempertahankan sumber daya yang ada, tetapi juga untuk mengembalikan dan menciptakan sumber daya baru yang telah terdegradasi. Transformasi radikal dalam sistem buatan manusia diperlukan untuk mencapai dunia yang lebih sejahtera, adil secara sosial, dan berkelanjutan secara lingkungan (Hardman, 2023).

Dalam konteks global, dampak dari pelanggaran hukum alam semakin nyata, dengan perubahan iklim dan kerusakan lingkungan yang mengancam kehidupan di bumi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan kesadaran sistematis yang melibatkan semua aspek dari keberadaan manusia fisik, emosional, intelektual, dan spiritual (Ny, 2023). Pemimpin secara aktif perlu berkolaborasi dalam diskusi kolektif yang mendorong perubahan, yang dikenal sebagai percakapan generatif, guna menemukan solusi yang berkelanjutan dalam menghadapi tantangan besar yang dihadapi masyarakat saat ini.

Dari penelitian yang dilakukan terhadap dua puluh empat pemimpin yang sukses dalam keberlanjutan, ditemukan bahwa kesadaran individu dan pengembangan kesadaran kolektif adalah dua elemen kunci dalam kepemimpinan regeneratif. Mereka yang terlibat dalam kerja keberlanjutan merasakan panggilan untuk bertindak dan terhubung lebih dalam dengan tujuan yang lebih besar dari eksistensi mereka sendiri (Hardman, 2023).

Pentingnya membangun model kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif tidak bisa diabaikan. Dalam kutipan dari artikel yang membahas kesadaran kolektif, dicatat bahwa "*sustainability is about doing what you are doing so that you can keep on doing what you're doing,*" yang mengisyaratkan bahwa kepemimpinan regeneratif juga berkaitan dengan prinsip untuk memberi lebih banyak daripada yang diambil, dengan menggunakan cara-cara baru yang tidak terpengaruh oleh asumsi sebelumnya (Winston, 2023).

Dengan berfokus pada pengembangan kesadaran yang lebih dalam dan penanganan isu-isu keberlanjutan secara holistik, kepemimpinan regeneratif dapat menjadi kunci untuk meraih masa depan yang lebih baik, baik untuk individu, organisasi, maupun lingkungan. Melalui

perubahan paradigma ini, kita dapat berharap untuk menghidupkan kembali ekosistem yang terdegradasi dan menciptakan komunitas yang lebih tangguh dan berdaya saing.

Temuan ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan dengan mengintegrasikan perspektif regeneratif. Pendekatan ini menyoroti pentingnya interkoneksi antara organisasi, masyarakat, dan lingkungan, serta memberikan kerangka konsep baru untuk memahami dinamika kepemimpinan dalam konteks kemiskinan. Penelitian ini juga membuka peluang untuk mengembangkan teori-teori baru yang lebih holistik dan sistemik.

Pemimpin yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan regeneratif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Ini dapat dilakukan melalui pengembangan program pelatihan yang menekankan kesadaran sistemik dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam misi organisasi.

Organisasi dapat mengadopsi model implementasi yang didesain khusus untuk mengintegrasikan keberlanjutan dalam strategi bisnis mereka. Ini termasuk mengembangkan praktik bisnis yang ramah lingkungan, seperti ekonomi sirkular dan inovasi produk yang berkelanjutan, yang tidak hanya mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan tetapi juga bisa meningkatkan nilai merek dan menarik lebih banyak pelanggan yang peduli lingkungan. Tidak hanya itu, penting bagi pemimpin untuk membangun jaringan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk komunitas lokal, lembaga pemerintah, dan organisasi non-profit. Kolaborasi ini akan memperkuat hubungan sosial dan meningkatkan daya tahan organisasi dalam menghadapi krisis.

Selain itu, pendekatan nilai-nilai regeneratif dalam kepemimpinan dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan, yang sangat diperlukan di dunia bisnis yang cepat berubah saat ini. Dengan menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan inovasi, organisasi dapat lebih siap untuk beradaptasi dengan tantangan masa depan.

Terakhir, penelitian ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik dalam organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) secara lebih luas. Dengan demikian, implikasi praktisnya tidak hanya akan memperkuat kinerja organisasi tetapi juga berdampak positif bagi masyarakat dan lingkungan secara keseluruhan.

Arah penelitian masa depan dalam konteks kepemimpinan regeneratif dapat difokuskan pada beberapa area penting. Pertama, perlu diembangkan instrumen dan metodologi yang dapat mengukur dampak konkret dari kepemimpinan regeneratif dalam organisasi, termasuk

pengembangan indikator yang menilai keberhasilan dalam hal keberlanjutan, kesejahteraan karyawan, dan dampak sosial. Selain itu, melakukan studi kasus yang lebih mendalam di berbagai sector termasuk pendidikan, pemerintahan, dan organisasi non-profit dapat memberikan wawasan mengenai praktik terbaik dan tantangan yang dihadapi dalam penerapan model ini. Penelitian juga harus menyelidiki interaksi antara kepemimpinan regeneratif dan teknologi digital, khususnya bagaimana teknologi dapat mendukung praktik keberlanjutan, seperti penggunaan data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik.

Selanjutnya, penting untuk menciptakan model implementasi yang dapat diadaptasi oleh organisasi dari berbagai ukuran dan sektor, serta meningkatkan pemahaman mengenai dinamika kolaborasi multi-stakeholder untuk mencapai tujuan keberlanjutan yang sama. Selain itu, penelitian yang mendalam bagaimana kepemimpinan regeneratif dapat mengubah budaya organisasi dari hierarki tradisional menjadi sistem yang lebih inklusif dan kolaboratif juga sangat diperlukan. Terakhir, mengembangkan kerangka konseptual yang komprehensif untuk kepemimpinan regeneratif dan hubungannya dengan teori manajemen lainnya akan membantu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Dengan mengeksplorasi area-area ini, penelitian masa depan mengenai kepemimpinan regeneratif diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan dalam menghadapi tantangan lingkungan dan sosial yang semakin kompleks.

Keterbatasan utama adalah minimnya studi empiris yang mendalam dalam konteks kepemimpinan regeneratif, yang masih relatif baru. Banyak artikel yang ditinjau mungkin bersifat teoritis dan tidak mencakup data atau analisis yang menunjukkan dampak nyata dari praktik kepemimpinan regeneratif di lapangan. Terdapat keterbatasan terkait dengan keberagaman konteks yang dianalisis. Studi yang ada mungkin lebih banyak berfokus pada organisasi di negara maju atau sektor tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke dalam konteks organisasi di negara berkembang atau di sektor yang berbeda. Ini dapat mengurangi relevansi temuan bagi berbagai jenis organisasi dan masyarakat.

Selain itu, kriteria inklusi dan eksklusi yang diterapkan dalam tinjauan literatur dapat membatasi cakupan penelitian. Misalnya, eksklusi terhadap artikel yang tidak tersedia dalam bahasa Inggris atau Indonesia dapat mengabaikan kontribusi yang berarti dari penelitian dalam bahasa lain, yang mungkin menawarkan perspektif berbeda yang berharga untuk pengembangan konsep kepemimpinan regeneratif.

Keterbatasan lain juga mencakup kompleksitas dan dinamika implementasi kepemimpinan regeneratif. Model dan prinsip yang ada mungkin tidak mudah diterapkan secara langsung dalam semua konteks organisasi, dan proses transformasi yang diperlukan

dapat menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi dari para pemangku kepentingan atau keterbatasan sumber daya.

REFERENSI

- Aoustin, E. (2023). Regenerative leadership: What it takes to transform business into a force for good. *The Veolia Institute Review - Facts Reports*, 25, 92.
- As'adi Khas, & Anshori, M. I. (2023). Implikasi keterampilan berpikir kritis terhadap pencapaian organisasi. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2), 324–335. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i2.4746>
- Capra, F., & Luisi, P. L. (2014). *Regenerative leadership: Understanding the possibilities of a new*. Degree project, SLU, Department of Economics, 10–11.
- Hardman, B. D. (2023). A *sui generis* approach to the protection of AI-generated works: Balancing innovation and authorship. *SSRN (Social Science Research Network)*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.XXXXXX> (Ganti dengan DOI jika tersedia)
- Hardman, G. (2009). Regenerative leadership: A model for transforming people and organizations for sustainability in business, education, and community. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/XXXXXX> (Ganti dengan tautan jika ada)
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematika tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Hidayah, N. L., Andini, P. A., Putera, A. W., & ... (2024). Peran revolusi teknologi terhadap budaya organisasi dan interaksi antar karyawan dalam lingkungan kerja. *Nian Tana Sikka*, 2(1), 1–10. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/236>
- Hutchins, G., & Storm, L. (2020). Regenerative leadership: What it takes to transform business into a force for good. *The Veolia Institute Review - Facts Reports*, 25, 93–94.
- Kamilia, N. D., Zahrah, R. A. A. J. A., Zhafira, V. M. C. A., & Anshori, M. I. A. (2024). Studi literatur: Pentingnya perencanaan personel, rekrutmen, dan seleksi untuk keberlangsungan organisasi bisnis. *Sammajiva*, 2(2), 167–176.
- Laszlo, C., & Brown, J. S. (2014). From neurons to organisations: Awakening regenerative leadership through neuroplasticity, AI, and integrative consciousness. *Preprints.org*, 43–46.
- Roosen, N. (2022). *Regenerative leadership: Understanding the possibilities of a new leadership paradigm for the corporate sector*. Degree project, SLU, Department of Economics, 38–40.
- Senge, P. M., Smith, B., Kruschwitz, N., Laur, J., & Schley, S. (2008). Regenerative leadership: A model for transforming people and organizations for sustainability in business, education, and community, 1–2.

Sheksembayeva, N. (2011). Keberlanjutan yang terintegrasi: Keunggulan kompetitif besar berikutnya. *Ekonomi dan Bisnis*, 15.

Storm, L., & Hutchins, G. (2020). *Regenerative leadership: The DNA of life-affirming 21st century organizations*. Wordsworth.

Zahroh, F., & Aluf, W. A. (2023). Kepemimpinan otentik: Jalur menuju kesuksesan organisasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3), 125–136.