



## Blue Ocean Leadership : Bagaimana Pemimpin Menciptakan Pasar Baru yang Bebas dari Persaingan

Fikri Dwi Novianto <sup>1\*</sup>, Rahma Amelia <sup>2</sup>, Fatimatus Zahro <sup>3</sup>, Mochammad Isa Anshori <sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Email : [fikridn01@gmail.com](mailto:fikridn01@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [rahmaamelia315@gmail.com](mailto:rahmaamelia315@gmail.com) <sup>2</sup>, [zahrozahro099@gmail.com](mailto:zahrozahro099@gmail.com) <sup>3</sup>  
[isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id) <sup>4</sup>

**Abstract**, "Blue Ocean Leadership" is a strategic approach that aims to create a new market that is free from competitors by focusing on innovation and value creation. In the context of increasingly competitive businesses, many organizations are trapped in a "sea of red," where fierce competition leads to declining profit margins. This concept invites leaders to move to the "blue ocean," which is an unexplored market space where demand can be created rather than simply shared. Through visionary and creative leadership, leaders can encourage teams to identify new opportunities, design unique products or services, and deliver unparalleled customer experiences. Leadership in the context of Blue Ocean also involves developing an organizational culture that supports innovation, collaboration, and continuous learning. By empowering employees to think outside conventional boundaries, organizations can find solutions that not only meet customer needs but also create greater value. This approach is not only financially profitable, but it also contributes to the company's long-term sustainability in the face of market changes. Overall, Blue Ocean Leadership offers a relevant framework for leaders to design effective strategies in creating new markets that are sustainable and free from competitors.

**Keyword:** Blue Ocean Leadership, competitive, Leadership

**Abstrak**, "Blue Ocean Leadership" merupakan sebuah pendekatan strategis yang bertujuan untuk menciptakan pasar baru yang bebas dari pesaing dengan memfokuskan pada inovasi dan penciptaan nilai. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, banyak organisasi terjebak dalam "lautan merah," di mana persaingan sengit mengarah pada margin keuntungan yang menurun. Konsep ini mengajak pemimpin untuk beralih ke "lautan biru," yaitu ruang pasar yang belum dijelajahi dan di mana permintaan dapat diciptakan daripada hanya dibagi. Melalui kepemimpinan yang visioner dan kreatif, pemimpin dapat mendorong tim untuk mengidentifikasi peluang baru, merancang produk atau layanan yang unik, dan memberikan pengalaman pelanggan yang tak tertandingi. Kepemimpinan dalam konteks Blue Ocean juga melibatkan pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan memberdayakan karyawan untuk berpikir di luar batasan konvensional, organisasi dapat menemukan solusi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pelanggan tetapi juga menciptakan nilai yang lebih besar. Pendekatan ini tidak hanya menguntungkan secara finansial, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang perusahaan dalam menghadapi perubahan pasar. Secara keseluruhan, Blue Ocean Leadership menawarkan kerangka kerja yang relevan bagi pemimpin untuk merancang strategi yang efektif dalam menciptakan pasar baru yang berkelanjutan dan bebas dari pesaing.

**Kata kunci :** blue ocean leadership, kepemimpinan, kompetitif

### 1. PENDAHULUAN

Di dunia di mana persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan menemukan diri mereka terlibat dalam persaingan yang ketat di dalam sektor-sektor yang sudah mapan. Mereka bersaing untuk mendapatkan pangsa pasar yang sama, sering kali menggunakan taktik yang menguras sumber daya dan menghasilkan pertumbuhan yang minimal. Namun demikian, gagasan Blue Ocean Leadership menghadirkan sebuah alternatif. Model ini mendorong para pemimpin untuk menciptakan wilayah pasar yang sama sekali baru tanpa persaingan, yang dikenal sebagai samudra biru.

Gagasan Blue Ocean Leadership diciptakan oleh W. Chan Kim dan Renée Mauborgne, profesor di INSEAD, sebagai evolusi dari filosofi Blue Ocean Strategy. Sementara strategi ini berpusat pada inovasi nilai untuk membangun pasar baru, Blue Ocean Leadership berfokus pada transformasi kepemimpinan untuk memanfaatkan kemampuan laten dalam organisasi. Metode ini memiliki arti penting tidak hanya untuk perusahaan besar, tetapi juga untuk entitas kecil dan menengah yang bertujuan untuk melampaui batasan kepemimpinan konvensional.

Prinsip dasar dari Blue Ocean Leadership adalah memandang kepemimpinan sebagai sebuah layanan yang dapat diterima atau ditolak oleh para pengikutnya. Ketika teknik kepemimpinan memberikan nilai yang tulus kepada anggota tim, mereka cenderung untuk sepenuhnya terlibat dan berkomitmen pada kepemimpinan tersebut. Di sisi lain, ketika kepemimpinan gagal dalam memberikan keuntungan, karyawan dapat melepaskan diri dan kehilangan minat pada tujuan organisasi.

Metode ini menyoroti perlunya mendistribusikan kepemimpinan di seluruh tingkatan organisasi, mulai dari eksekutif hingga pekerja di garis depan. Setiap tingkatan menghadapi tantangan dan persyaratan yang berbeda yang menuntut kualitas kepemimpinan yang bervariasi. Dengan menentukan tugas-tugas berdampak rendah yang dapat dihilangkan atau diminimalkan bersamaan dengan tugas-tugas berdampak tinggi yang perlu ditingkatkan atau diperkenalkan, para pemimpin dapat mendorong peningkatan nilai yang signifikan bagi staf dan pelanggan.

Menerapkan Blue Ocean Leadership ke dalam praktik melibatkan empat fase terstruktur: menilai kondisi kepemimpinan saat ini, menyusun profil kepemimpinan alternatif, memilih profil yang optimal, dan menjadikan pendekatan baru ini sebagai praktik standar. Fase-fase ini bertujuan untuk memfasilitasi peningkatan yang luar biasa dalam efektivitas kepemimpinan tanpa perlu menghabiskan banyak waktu atau sumber daya.

Manfaat tambahan dari strategi ini adalah penekanannya pada hasil yang terukur, bukannya mengubah kualitas pribadi atau prinsip-prinsip pemimpin tertentu. Dengan menggunakan alat analisis seperti Leadership Canvas, organisasi dapat secara visual memantau perubahan dalam praktik kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap komitmen karyawan dan kinerja bisnis.

Dalam lanskap bisnis kontemporer yang terus berubah dan tidak dapat diprediksi, Blue Ocean Leadership menawarkan pendekatan terobosan bagi para pemimpin untuk menciptakan ruang pasar baru sambil memanfaatkan potensi tenaga kerja mereka secara penuh. Dengan beralih dari model konvensional dan menekankan pada penciptaan nilai baru, para pemimpin

tidak hanya dapat memperoleh loyalitas dari tim mereka, tetapi juga membuka kemungkinan pertumbuhan yang luar biasa.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Definisi Kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, & Wesson (2011) adalah sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan, dikutip dari Sugiyanto, S., & Ruknan, R. (2020). Menurut M. Fahri dkk. (2023) Kepemimpinan secara umum mengacu pada kemampuan seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan manajemen adalah suatu sistem yang dalam hal ini berdampak serta memberikan nasehat bagi setiap departemen dalam organisasi yang mempunyai hubungan tugas, dalam jurnal Fatimatus Zahro, Isa Ansori (2024).

Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, dimana pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan dan memotivasi pengikutnya menuju pencapaian tujuan bersama (Wahdatul & M. Isa Ansori, 2024).

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dengan jelas dan konsisten (Moh. Rizqy, dkk, 2024).

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang. Pada umumnya seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, untuk bersamasama melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Adapun pengertian kepemimpinan adalah suatu seni, fungsi, proses dan kemampuan dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan dan kesetiaan agar berbuat sesuatu sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan Saputra, Pranoto, & Ali, (2021) dalam Eka, dkk (2023).

Menurut Gibson, et. Al.(2012) dalam jurnal Prasetyono, dkk. (2020) menyatakan bahwa kerangka kerja dalam mempelajari kepemimpinan dapat ditarik dari hubungan antara ciri atau sifat pemimpin, perilaku pemimpin, dan variabel konstitusional untuk mendapatkan hasil yang efektif.

### ***Blue Ocean Leadership***

*Blue Ocean Leadership* berakar dari konsep *Blue Ocean Strategy* yang diperkenalkan oleh W. Chan Kim dan Renée Mauborgne. Konsep ini menekankan pentingnya menciptakan

ruang pasar baru yang tidak terduga, di mana persaingan tidak relevan. Dalam konteks kepemimpinan, hal ini berarti mengubah cara pemimpin berinteraksi dengan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005) *Blue Ocean Leadership* menekankan pada tindakan dan aktivitas pemimpin, bukan pada sifat atau perilaku mereka. Pendekatan ini bertujuan untuk memudahkan perubahan dengan mengidentifikasi tindakan yang perlu ditingkatkan, dikurangi, atau dihilangkan. Dengan demikian, pemimpin dapat lebih cepat meningkatkan keterlibatan karyawan. Mauborgne, R., & Kim, W. C. (2014) Salah satu tantangan utama dalam organisasi adalah tingginya tingkat ketidaklibatan karyawan. Data menunjukkan bahwa banyak karyawan tidak merasa terlibat dalam pekerjaan mereka. *Blue Ocean Leadership* melihat ini sebagai masalah kepemimpinan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Mauborgne, R. (2014). *Blue Ocean Leadership* diimplementasikan melalui proses empat langkah:

1. Menilai realitas kepemimpinan saat ini.
2. Mengembangkan profil kepemimpinan alternatif.
3. Memilih profil kepemimpinan yang terbaik.
4. Menginstitusionalisasikan dan mengeksekusi model kepemimpinan baru.

Proses ini dirancang untuk membantu organisasi meningkatkan kekuatan kepemimpinan secara cepat dan efisien. Mauborgne, R., & Kim, W. C. (2014)

Di pasar saat ini yang dicirikan oleh persaingan yang ketat, strategi yang dikembangkan oleh organisasi untuk beroperasi secara efektif dikenal sebagai "strategi Red Ocean." Istilah "Red" digunakan untuk menggambarkan persaingan yang sengit dan ketat di antara para pesaing. Red Ocean mewakili semua industri yang ada di mana batasan industri didefinisikan dengan baik dan diterima, dan aturan permainan yang kompetitif diketahui. Di lautan ini, organisasi mengadopsi pendekatan tradisional untuk bersaing untuk mengalahkan pesaing dengan membangun posisi yang dapat dipertahankan dalam tatanan industri yang ada (Alam & Islam, 2017). Di sisi lain, "Blue Ocean" mewakili pasar dan industri yang belum muncul karena persaingan. Alih-alih bertarung dengan para pesaing, organisasi dapat beralih ke Blue Ocean di mana terdapat peluang besar untuk mendapatkan keuntungan dan pertumbuhan yang cepat (Mızrak & Baykal, 2019)

*Blue Ocean Leadership* merupakan kerangka kerja unik yang berbeda secara signifikan dari model kepemimpinan tradisional (Noordiana et al., 2016). Tidak seperti pendekatan konvensional yang berfokus terutama pada pengembangan karakter dan perilaku pemimpin, *Blue Ocean Leadership* menekankan praktik kepemimpinan yang dapat ditindaklanjuti yang terkait langsung dengan kinerja organisasi (Kim & Mauborgne, 2014a). *Blue Ocean*

*Leadership* juga menekankan pentingnya menyelaraskan kepemimpinan dengan realitas pasar (Kim & Mauborgne, 2014b). Hal ini melibatkan keterlibatan orang-orang yang menghadapi realitas ini setiap hari dan memungkinkan mereka berkontribusi dalam mendefinisikan tindakan dan aktivitas kepemimpinan yang akan meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka.

Terakhir, *Blue Ocean Leadership* menganjurkan tindakan dan aktivitas kepemimpinan berdampak tinggi dengan biaya rendah (Kim & Mauborgne, 2014b). Ini berarti berfokus pada tindakan yang mendorong motivasi dan keterlibatan tinggi sekaligus mengurangi praktik yang memakan waktu dan kurang efektif. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan dampak kepemimpinan pada kinerja organisasi tanpa membebani para pemimpin dengan tugas-tugas tambahan yang mengurangi tanggung jawab utama mereka (Hanafi et al., 2018). Implementasi *Blue Ocean Leadership* melibatkan alat dan metodologi seperti *Leadership Canvas*, *Leadership Profile*, dan *Blue Ocean Leadership Grid*. Alat-alat ini dirancang agar mudah dipahami dan dikomunikasikan, melibatkan lebih banyak orang dalam suatu organisasi dalam proses pengembangan kepemimpinan.. Singkatnya, *Blue Ocean Leadership* menonjol karena penekanannya pada praktik kepemimpinan yang dapat ditindaklanjuti, keselarasan dengan realitas pasar, distribusi kepemimpinan di semua tingkatan, dan fokus pada kegiatan berdampak tinggi dan berbiaya rendah. Pendekatan ini menandai pergeseran signifikan dari model kepemimpinan tradisional, yang sering kali berpusat pada sifat dan perilaku pribadi.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*) atau *systematic literature review* (SLR). Studi Kepustakaan (*library research*) untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai referensi dari buku, jurnal, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik yang dibahas. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelusuri sumber-sumber akademik, mengevaluasi isi, serta menyusun sintesis informasi guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan yang dikaji.

Penelitian ini juga menerapkan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menyeleksi dan menganalisis literatur secara lebih sistematis. Proses ini dilakukan dengan menentukan pertanyaan penelitian yang jelas, menetapkan kriteria seleksi sumber, serta menyusun sintesis temuan berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan. Melalui metode ini, penelitian dapat mengidentifikasi pola, tren, dan kesenjangan dalam penelitian sebelumnya, sehingga memberikan kontribusi yang lebih mendalam terhadap pengembangan teori dan praktik dalam bidang yang dikaji.

## **Pembahasan**

Blue Ocean Leadership diciptakan oleh profesor terkenal di dunia, Chan Kim dan Renée Mauborgne. Dengan cara yang sama seperti *blue ocean strategy* yang dapat menciptakan ruang pasar yang tak terbantahkan, *Blue Ocean Leadership* dapat membuka samudra talenta dan potensi karyawan yang belum tersentuh di dalam organisasi. Menurut Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (2014) tidak seperti kebanyakan penelitian di bidang kepemimpinan yang sebagian besar mengacu pada psikologi dan ilmu kognitif, *Blue Ocean Leadership* melihat ke bidang strategi untuk menginformasikan praktik kepemimpinan dalam bisnis.

### **Karakteristik *Blue Ocean Leadership***

Menurut Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (2014) terdapat empat karakteristik dari *Blue Ocean Leadership* yaitu berbasis tindakan bukan sifat pemimpin, menghubungkan kepemimpinan dengan realitas pasar, distribusi kepemimpinan di semua tingkatan, penggunaan kerangka ERRC (Eliminate, Reduce, Raise, Create).

#### **1. Berbasis Tindakan, Bukan Sifat Pemimpin**

*Blue Ocean Leadership* fokus pada tindakan dan aktivitas spesifik yang perlu dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi tim dan hasil bisnis, bukan pada sifat atau karakter pribadi pemimpin. Hal ini memungkinkan terciptanya strategi kepemimpinan yang lebih konkret dan relevan dengan kebutuhan pasar.

#### **2. Menghubungkan Kepemimpinan dengan Realitas Pasar**

Kepemimpinan ini melibatkan individu yang berhadapan langsung dengan pasar (misalnya karyawan garis depan) untuk mengidentifikasi hambatan dan peluang. Dengan demikian, tindakan kepemimpinan diselaraskan dengan kebutuhan pelanggan dan dinamika pasar, sehingga membuka ruang untuk inovasi dan penciptaan nilai baru.

#### **3. Distribusi Kepemimpinan di Semua Tingkatan**

Tidak seperti pendekatan konvensional yang hanya berfokus pada level eksekutif, *Blue Ocean Leadership* melibatkan pemimpin di semua tingkatan organisasi, termasuk manajer menengah dan pemimpin garis depan. Pendekatan ini memastikan bahwa energi organisasi diarahkan secara kolektif untuk menciptakan peluang baru.

#### **4. Penggunaan Kerangka ERRC (Eliminate, Reduce, Raise, Create)**

Sama seperti strategi *Blue Ocean*, kepemimpinan ini menggunakan kerangka ERRC untuk mengidentifikasi aktivitas yang perlu dihilangkan, dikurangi, ditingkatkan, atau diciptakan dalam praktik kepemimpinan. Hal ini membantu organisasi memfokuskan sumber daya pada aktivitas yang memberikan dampak tinggi dengan biaya rendah

**Perbedaan *Blue Ocean Leadership* Dengan *Conventional Leadership Development Approaches***

<b>CONVENTIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT APPROACHES</b>	<b>BLUE OCEAN LEADERSHIP</b>
Fokus pada nilai-nilai, kualitas dan gaya perilaku yang menghasilkan kepemimpinan yang baik dengan asumsi bahwa hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.	Fokus pada tindakan dan aktivitas spesifik yang perlu dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi tim dan hasil bisnis, bukan pada sifat atau karakter pribadi pemimpin. Hal ini memungkinkan terciptanya strategi kepemimpinan yang lebih konkret dan relevan dengan kebutuhan pasar.
Cenderung cukup umum dan sering kali terlepas dari apa yang diperjuangkan oleh organisasi di mata pelanggan mereka dan hasil pasar yang diharapkan dapat dicapai oleh karyawan mereka.	Kepemimpinan ini melibatkan individu yang berhadapan langsung dengan pasar (misalnya karyawan garis depan) untuk mengidentifikasi hambatan dan peluang. Dengan demikian, tindakan kepemimpinan diselaraskan dengan kebutuhan pelanggan dan dinamika pasar, sehingga membuka ruang untuk inovasi dan penciptaan nilai baru
Sebagian besar fokus pada tingkat eksekutif dan senior organisasi.	Melibatkan pemimpin di semua tingkatan organisasi, termasuk manajer menengah dan pemimpin garis depan. Pendekatan ini memastikan bahwa energi organisasi diarahkan secara kolektif untuk menciptakan peluang baru
Investasikan waktu ekstra untuk praktik kepemimpinan yang ditambahkan ke dalam pekerjaan rutin karyawan.	Menggunakan kerangka ERRC untuk mengidentifikasi aktivitas yang perlu dihilangkan, dikurangi, ditingkatkan, atau diciptakan dalam praktik kepemimpinan. Hal ini membantu organisasi memfokuskan sumber daya pada aktivitas yang

	memberikan dampak tinggi dengan biaya rendah
--	--

### **Dampak terhadap Penciptaan Pasar Baru**

#### **1. Meningkatkan Partisipasi Karyawan**

Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan kepemimpinan, organisasi dapat memanfaatkan kreativitas mereka untuk menghasilkan inovasi dalam produk atau layanan baru.

#### **2. Mendorong Inovasi Bernilai Tinggi (Value Innovation)**

Pendekatan kepemimpinan ini berfokus pada penciptaan nilai yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pelanggan saat ini tetapi juga menarik minat calon pelanggan baru, sehingga membuka peluang pasar yang belum tergarap.

#### **3. Menghindari Persaingan Langsung**

Melalui pengembangan produk atau layanan yang unik dan sulit ditiru oleh pesaing, organisasi dapat mengalihkan fokus dari kompetisi langsung menuju eksplorasi pasar baru.

#### **4. Pengelolaan Sumber Daya yang Efisien**

Strategi ini memungkinkan organisasi untuk menghilangkan aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah, sehingga sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menjajaki peluang pasar baru.

### **4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Blue Ocean Leadership merupakan pendekatan strategis yang dikembangkan oleh W. Chan Kim dan Renée Mauborgne sebagai evolusi dari Blue Ocean Strategy. Konsep ini menawarkan kerangka kerja inovatif bagi pemimpin untuk menciptakan pasar baru yang bebas dari persaingan dengan fokus utama pada:

- 1. Berbasis Tindakan bukan Sifat** - Blue Ocean Leadership lebih menekankan pada aktivitas dan tindakan konkret pemimpin daripada sifat atau karakter pribadi. Pendekatan ini memungkinkan perubahan yang lebih cepat dan terukur dalam organisasi.
- 2. Koneksi dengan Realitas Pasar** - Melibatkan semua level karyawan dalam proses kepemimpinan, terutama yang berhadapan langsung dengan pasar, sehingga menghasilkan strategi yang lebih relevan dengan kebutuhan pelanggan.

3. **Distribusi Kepemimpinan Merata** - Tidak seperti pendekatan konvensional yang terfokus pada level eksekutif, Blue Ocean Leadership mendistribusikan tanggung jawab kepemimpinan di semua tingkatan organisasi.
4. **Implementasi Kerangka ERRC** - Menggunakan pendekatan Eliminate (menghilangkan), Reduce (mengurangi), Raise (meningkatkan), dan Create (menciptakan) untuk mengoptimalkan praktik kepemimpinan.

Pendekatan ini telah menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan partisipasi karyawan, mendorong inovasi bernilai tinggi, menghindari persaingan langsung, dan mengelola sumber daya secara efisien. Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif, Blue Ocean Leadership menawarkan jalan keluar dari "lautan merah" persaingan sengit menuju "lautan biru" pasar baru yang belum dieksploitasi.

Dibandingkan dengan pendekatan kepemimpinan konvensional yang cenderung berfokus pada pengembangan karakter individual dan sering terlepas dari realitas pasar, Blue Ocean Leadership menawarkan pendekatan yang lebih praktis, berorientasi pada hasil, dan melibatkan seluruh organisasi dalam proses transformasi kepemimpinan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi empiris yang mengukur dampak penerapan Blue Ocean Leadership pada berbagai jenis dan ukuran organisasi, terutama di konteks bisnis Indonesia yang memiliki karakteristik budaya kerja yang unik. Penelitian dapat berfokus pada pengembangan instrumen pengukuran yang valid untuk menilai efektivitas Blue Ocean Leadership dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, penciptaan nilai inovatif, dan pembentukan pasar baru, serta menganalisis faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi keberhasilan implementasinya. Selain itu, studi komparatif antara organisasi yang menerapkan Blue Ocean Leadership dengan yang menggunakan pendekatan kepemimpinan konvensional akan memberikan wawasan berharga tentang keunggulan relatif pendekatan ini dalam berbagai sektor industri. Pengembangan model adaptasi Blue Ocean Leadership yang disesuaikan dengan karakteristik budaya lokal juga dapat menjadi arah penelitian yang menjanjikan, mengingat konsep ini berasal dari konteks global yang mungkin memerlukan penyesuaian untuk implementasi yang optimal di lingkungan bisnis Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., & Islam, M. T. (2017). Impact of Blue Ocean Strategy on Organizational Performance: A literature review toward implementation logic. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 01-19. <https://doi.org/10.9790/487x1901030119>

- Colquitt, LePine, & Wesson (2011). *Organizational Behavior (Essential)*. New York: McGraw-Hill.
- Eka Rachmawati, Ade Rizaldi, Mochammad Isa Anshori (2024). Gaya Kepemimpinan Adaptive Leadership Seorang Pemimpin; Studi Literatur. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 195-210
- Fatimatus Zahroh, Isa Anshori. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Sejahtera Wahana Gemilang (Chitose Internasional). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(3), 01-09.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Process*
- Hanafi, W. N. W., Daud, S., & Baharin, N. L. (2018). Blue Ocean Leadership and Emotional Intelligence in Government Link Companies (GLCs): Preparing for Industry 4.0. *SHS Web of Conferences*, 56, 04008. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185604008>
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (2014a). Blue ocean leadership. *Harvard Business Review*
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (2014b, September 23). The four pillars of blue ocean leadership. *Harvard Business Review*. <https://knowledge.insead.edu/leadership-organisations/four-pillars-blueocean-leadership>
- M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, Mochammad Isa Anshori (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86-108.
- Mızrak, F., & Baykal, E. (2019). Leading Factors Contributing International Organizations To Be Agile and Blue Ocean Strategy; an Evidence From Turkish Civil Aviation Sector. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 465–490. <https://doi.org/10.30692/sisad.562477>
- Moh. Rizqy, Ahmad Azril fikri R, Risalatul Ummah, Linda Hariyani, Mochammad Isa Anshori. (2024). LITERATURE REVIEW: STUDI PENDEKATAN SIFAT KEPEMIMPINAN PADA BISNIS LEMBAGA PENDIDIKAN. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi*, 1(5).
- Noordiana, W., Hanafi, W., Daud, S., & Lyana Baharin, N. (2016). BLUE OCEAN LEADERSHIP DETERMINANTS. In *International Journal of Management and Applied Science* (Issue 2).
- Prasetyono, H. Ramdayana, I.P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja Dengan Mengoptimalkan Efektivitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 255-266.
- Sugiyanto, S., & Ruknan, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal PAUD dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 5(1), 37-46.

Wahdatul Laili, Mochammad Isa Anshori. (2024). Leadership and Management Style pada PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 161-178.