

Leadership: Menyatukan Sistem di Tengah Tekanan, Menjaga Integritas dalam Ketidakpastian

Kepemimpinan bukan diuji saat rencana berjalan mulus, tetapi ketika realita menuntut keberanian untuk berubah.



Indonesia
Humanitarian
Logistics
Lab

Yogi Mahendra | y.mahendra@indohumlog.org | +62 813 1934 5506 |
www.linkedin.com/in/yogimahendra
26 Februari 2026

Hak Cipta © 2026 oleh Yogi Mahendra
Terdaftar di Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual
Nomor Pencatatan: EC002026284759
Seluruh hak cipta dilindungi undang-undang



Kita Punya Semua *Tools*, Tapi Tetap Kehilangan Arah

Dalam beberapa tahun terakhir, organisasi kemanusiaan menjadi semakin canggih. Kita punya Rencana Strategis (Renstra) lima tahunan yang dirancang dengan *retreat* serius dan diskusi panjang tentang visi besar perubahan sosial. Kita menguasai *Project Cycle Management* lengkap dengan logframe, indikator, dan *baseline*. Kita punya *risk register* dengan warna merah, kuning, dan hijau yang tampak

profesional saat dipresentasikan ke donor. Kita bahkan rajin melakukan *context analysis*, memetakan aktor, membaca dinamika politik lokal, hingga memahami perilaku pasar. Secara teori, kita tidak lagi naif.

Namun setiap kali bencana besar datang, entah mengapa suasana di ruang koordinasi sering terasa seperti ulang tahun tanpa lilin: ramai, penuh gerak, tapi kehilangan arah. Rencana yang kemarin dipuji sebagai visioner tiba-tiba terasa terlalu kaku. *Risk matrix* yang sudah diisi dengan serius mendadak tidak lagi dibuka. *Context analysis* yang tebal dan penuh insight berubah menjadi pembuka slide sebelum kita kembali ke keputusan yang sebenarnya sudah ditentukan sejak awal. Semua bergerak cepat, tetapi tidak selalu bergerak tepat.

Ironisnya, masalah ini bukan soal kurangnya orang pintar. Banyak dari kita terlatih, berpengalaman, bahkan pernah memimpin respon di situasi yang jauh lebih kompleks. Kita paham teori perubahan, memahami *supply chain*, tahu bagaimana donor berpikir, dan bisa membaca situasi lapangan dengan cukup tajam. Di atas kertas, organisasi terlihat matang. Tetapi kematangan sistem tidak otomatis berarti kematangan kepemimpinan ketika tekanan datang bersamaan: media, donor, internal friksi, dan ekspektasi publik.

Di titik inilah kita mulai sadar bahwa *tools* tidak pernah salah. *Strategic planning*, PCM, *risk management*, dan *context analysis* bukan penyebab kekacauan. Yang sering hilang justru sesuatu yang lebih sunyi namun menentukan: kepemimpinan yang mampu menjaga arah ketika semua orang sibuk bergerak. **Leadership bukan tambahan dari sistem; ia adalah pengikatnya.** Tanpa itu, organisasi bisa terlihat sangat profesional—sampai hari di mana realitas memaksa kita mengambil keputusan yang tidak tertulis di proposal.

Sistem Ada, Tapi Keputusan Tidak Selalu Berani

Kita sebenarnya sudah melangkah jauh sebagai sektor. Organisasi kemanusiaan hari ini tidak lagi bekerja asal jalan. Kita merencanakan, menganalisis, memetakan risiko, dan merancang program dengan kerangka yang semakin matang. Banyak keputusan kini berbasis data, diskusi lintas fungsi, dan pembelajaran dari respon sebelumnya. Setidaknya, itulah yang terjadi di atas kertas.

Namun di tengah tekanan nyata—bencana besar, ekspektasi publik, desakan donor, dan keterbatasan sumber daya—arah sering kembali kabur. Bukan karena sistem tidak ada, melainkan karena keberanian untuk menggunakannya secara jujur sering menghilang. Ketika realita menuntut perubahan, organisasi justru cenderung bertahan pada rencana awal. Ketika risiko meningkat, keputusan sering ditunda sampai masalah benar-benar meledak. Sistem memberi sinyal, tetapi kepemimpinan memilih untuk tidak mendengar.

Leadership seharusnya menjadi ruang di mana semua informasi itu bertemu dan diterjemahkan menjadi tindakan. Bukan sekadar menyetujui laporan, melainkan memimpin proses adaptasi. Bukan menjaga rencana tetap utuh demi kenyamanan administratif, tetapi menjaga dampak tetap relevan di tengah perubahan konteks. Kepemimpinan yang sehat tidak takut mengakui bahwa asumsi awal bisa salah, dan bahwa perubahan bukan kegagalan, melainkan bagian dari kerja kemanusiaan itu sendiri.

Tanpa kepemimpinan seperti ini, organisasi mudah terjebak dalam ilusi profesionalisme. Rapat berjalan, dokumen lengkap, indikator terisi, tetapi keputusan kehilangan ketajaman terhadap realita. Semua terlihat terkendali sampai di lapangan tim mulai sibuk memadamkan krisis satu per satu. Bukan karena mereka tidak punya panduan, tetapi karena arah kolektif tidak pernah benar-benar disesuaikan ketika situasi berubah.

Saat Bencana Menguji Keberanian Memimpin

Setiap respon bencana selalu dimulai dengan semangat yang hampir seragam: bergerak cepat, hadir di lokasi, menunjukkan bahwa organisasi siap. Dalam beberapa jam pertama, energi terasa tinggi. Grup WhatsApp penuh notifikasi, koordinasi lintas tim berjalan tanpa henti, dan semua orang ingin berkontribusi. Namun di balik dinamika itu, keputusan-keputusan awal mulai membentuk arah respon—sering kali diambil dalam kondisi informasi yang belum lengkap dan tekanan yang tidak kecil.

Di lapangan, realita bergerak lebih cepat daripada dokumen mana pun. Akses jalan yang kemarin bisa dilalui tiba-tiba tertutup. Pasar lokal yang diasumsikan masih berfungsi ternyata lumpuh. Data pengungsi berubah setiap hari. Di saat yang sama, donor mulai menanyakan rencana distribusi, target penerima manfaat, dan timeline implementasi. Media ingin tahu berapa banyak bantuan yang sudah disalurkan. Organisasi berada di antara kebutuhan untuk cepat dan kebutuhan untuk tepat.

Di titik ini, *leadership* tidak lagi soal kemampuan berbicara di depan publik atau memimpin rapat dengan rapi. Ia berubah menjadi keberanian untuk membaca ulang situasi tanpa defensif. Apakah asumsi awal masih relevan? Apakah pendekatan yang kita rancang masih masuk akal? Apakah ada risiko yang meningkat dan perlu ditangani sekarang, bukan minggu depan? Keputusan untuk menyesuaikan arah sering kali terasa lebih berat daripada keputusan untuk tetap melanjutkan rencana semula, terutama ketika rencana itu sudah dikomunikasikan secara luas.

Banyak organisasi terlihat stabil di fase awal respon, tetapi mulai goyah ketika harus mengakui bahwa kondisi tidak sesuai ekspektasi. Mengubah pendekatan dianggap berisiko terhadap reputasi, terhadap relasi donor, atau terhadap citra kompetensi internal. Padahal justru di situlah kualitas kepemimpinan diuji. Bencana tidak pernah berjalan sesuai proposal, dan kepemimpinan yang matang bukan yang paling cepat bergerak, melainkan yang paling jujur dalam menyesuaikan langkah ketika realita berubah.

Memimpin di Tengah Ketidakpastian yang Tak Pernah Sempurna

Di respon bencana, hampir tidak pernah ada momen di mana informasi terasa lengkap dan situasi benar-benar stabil. Data pengungsi berubah dari hari ke hari, akses bisa terbuka pagi lalu tertutup sore, dan kebutuhan di satu lokasi bisa bergeser drastis hanya dalam hitungan hari. Bahkan *assessment* terbaik pun sering tertinggal oleh realita yang bergerak lebih cepat. Ketidakpastian bukan pengecualian dalam kerja kemanusiaan—ia adalah kondisi normal.

Namun anehnya, banyak organisasi masih menunggu kepastian seolah-olah keputusan ideal akan muncul jika kita mengumpulkan cukup banyak data. Rapat diperpanjang, diskusi diulang, dan keputusan ditunda dengan alasan perlu klarifikasi tambahan. Di atas kertas terlihat hati-hati, tetapi di lapangan waktu terus berjalan dan kebutuhan terus berubah. Ketika keputusan akhirnya diambil, situasinya sering sudah berbeda lagi.

Leadership di konteks ini bukan tentang memiliki jawaban sempurna, melainkan tentang keberanian mengambil langkah dengan informasi yang tidak lengkap namun cukup. **Kepemimpinan yang matang mampu menimbang risiko secara sadar, memilih opsi terbaik yang tersedia saat itu, dan siap menyesuaikan kembali ketika realita berubah.** Ia tidak bersembunyi di balik prosedur untuk menghindari tanggung jawab, dan tidak menunggu kondisi ideal yang hampir tidak pernah datang.

Tanpa keberanian ini, organisasi mudah terjebak dalam ilusi kehati-hatian yang sebenarnya adalah ketakutan mengambil keputusan. Respon menjadi lambat, peluang dampak terlewat, dan tim lapangan frustrasi karena arah terus berubah tanpa kejelasan. Di dunia yang penuh ketidakpastian, kepemimpinan bukan soal menghilangkan risiko, tetapi tentang mengelolanya secara sadar dan bertanggung jawab.

Antara Tekanan Donor dan Keberanian Mengubah Arah

Dalam banyak diskusi internal, kata “donor” sering muncul sebagai alasan utama kenapa program sulit diubah. Timeline sudah disepakati, indikator sudah ditetapkan, dan anggaran sudah terkunci. Di kepala banyak orang, ruang untuk beradaptasi terasa sempit, seolah setiap perubahan adalah ancaman terhadap kepercayaan dan keberlanjutan pendanaan. Akhirnya, realita lapangan sering dipaksa menyesuaikan proposal, bukan sebaliknya.

Padahal dalam praktiknya, banyak donor sebenarnya lebih memahami kompleksitas respon bencana daripada yang kita bayangkan. Mereka tahu situasi bisa berubah, akses bisa terputus, dan asumsi awal sering meleset. Yang sering menjadi masalah bukan ketidakterbukaan donor, melainkan ketakutan organisasi untuk bersikap jujur sejak awal. Perubahan konteks disimpan terlalu lama, risiko dipoles agar terlihat terkendali, dan keputusan adaptasi ditunda sampai tidak ada pilihan lain.

Di sinilah *leadership* kembali diuji, bukan sebagai pengelola laporan, tetapi sebagai penjaga integritas keputusan. Kepemimpinan yang dewasa mampu berdiri di tengah tekanan dan berkata bahwa pendekatan perlu disesuaikan demi efektivitas, bukan demi kenyamanan administratif. Ia berani menjelaskan perubahan dengan data, bukan dengan alasan defensif. Ia memahami bahwa kepercayaan donor justru dibangun dari transparansi, bukan dari ilusi bahwa semuanya selalu sesuai rencana.

Sebaliknya, ketika kepemimpinan memilih jalan aman dengan mempertahankan desain program yang sudah tidak relevan, organisasi mungkin terlihat patuh di atas kertas, tetapi kehilangan makna di lapangan. Bantuan tetap tersalurkan, laporan tetap selesai, namun dampak sering tidak sekuat yang diharapkan. Dalam jangka panjang, yang terkikis bukan hanya kualitas respon, tetapi juga kejujuran organisasi terhadap realita yang mereka hadapi sendiri.

Friksi Internal: Saat Semua Benar di Dunianya Sendiri

Di tengah respon bencana, konflik jarang muncul karena orang tidak peduli. Justru sebaliknya—setiap unit biasanya berjuang sekeras mungkin dari perspektifnya masing-masing. Tim program fokus pada kebutuhan penyintas dan target penerima manfaat. Logistik bergulat dengan akses, stok, dan realita *supply chain* yang kacau. Keuangan menjaga kepatuhan, bukti transaksi, dan batasan anggaran. Manajemen berusaha menenangkan donor sekaligus menjaga reputasi organisasi. Semua bergerak dengan niat baik, tetapi sering kali ke arah yang berbeda.

Ketika tekanan meningkat, perbedaan perspektif ini berubah menjadi gesekan. Program merasa logistik terlalu lambat. Logistik merasa program tidak realistis. *Finance* merasa operasional sembrono. Tim di lapangan merasa kantor pusat tidak paham kondisi lapangan. Rapat demi rapat diadakan, bukan untuk menyatukan arah, tetapi untuk mempertahankan posisi masing-masing. Energi yang seharusnya digunakan untuk merespons kebutuhan justru habis untuk negosiasi internal yang melelahkan.

Leadership seharusnya hadir bukan sebagai wasit yang sekadar menenangkan suasana, tetapi sebagai penerjemah realita lintas fungsi. **Kepemimpinan yang matang mampu membantu setiap unit melihat gambaran utuh, bukan hanya potongan masalahnya sendiri.** Ia mengakui keterbatasan logistik tanpa mengabaikan urgensi program. Ia menghormati kepatuhan keuangan tanpa membiarkannya mematikan respons cepat. Ia menyatukan semua kepentingan dalam satu keputusan yang mungkin tidak sempurna, tetapi realistis.

Tanpa peran ini, organisasi perlahan terjebak dalam perang kecil yang tak pernah tercatat di laporan donor. Di luar terlihat solid, di dalam penuh kelelahan emosional. Friksi menjadi budaya, bukan situasi sementara. Dan ketika kepemimpinan gagal menjahit perspektif-perspektif ini menjadi arah kolektif,

yang muncul bukan kolaborasi, melainkan kompromi setengah hati yang jarang benar-benar menyelesaikan masalah.

Figur Jangkar: Penyelamat Sekaligus Titik Rawan Organisasi

Hampir setiap organisasi kemanusiaan punya satu figur yang selalu dicari saat krisis datang. Orang yang paling berpengalaman, paling tenang di situasi genting, dan biasanya pernah “menyelamatkan” respon di masa lalu. Ketika keputusan terasa buntu, nama itulah yang disebut pertama. Ketika konflik internal memanas, dialah yang diminta turun tangan. Dalam banyak kasus, figur ini memang menjadi jangkar yang menjaga organisasi tetap stabil di tengah badai.

Masalah mulai muncul ketika jangkar berubah menjadi pusat gravitasi. Perlahan, semua keputusan penting harus melewati satu orang. Analisa tim menjadi formalitas, diskusi risiko menjadi sekadar konfirmasi intuisi, dan sistem yang dibangun dengan susah payah akhirnya mengikuti pengalaman personal. Bukan karena figur ini berniat mendominasi, tetapi karena organisasi terlalu nyaman bergantung pada sosok yang selalu “benar” di masa lalu.

Dalam jangka pendek, ketergantungan ini terasa efisien. Keputusan cepat, konflik mereda, arah jelas. Namun dalam jangka panjang, organisasi mulai kehilangan kapasitas kolektifnya. Tim tidak lagi terbiasa mengambil keputusan berbasis analisa sendiri. Perbedaan pendapat jarang muncul karena semua tahu ke mana arah akhirnya akan jatuh. Sistem yang seharusnya memperkuat organisasi justru mengecil di bawah bayang-bayang satu figur.

Leadership yang dewasa seharusnya melihat figur jangkar sebagai aset untuk membangun kapasitas tim, bukan sebagai pengganti sistem. Pengalaman perlu dibagikan, bukan dijadikan satu-satunya kompas. Keputusan perlu diperkaya oleh analisa kolektif, bukan disederhanakan menjadi intuisi tunggal. Organisasi yang sehat bukan yang selalu diselamatkan oleh satu orang hebat, tetapi yang mampu tetap berjalan stabil bahkan ketika figur itu tidak ada di ruangan.

Kepemimpinan yang matang artinya adalah menyiapkan pengganti, bukan menciptakan ketergantungan. Organisasi yang sehat tidak mengukur kekuatan dari siapa yang paling dominan, tetapi dari seberapa siap ia tetap berjalan ketika figur kunci mundur atau tidak lagi hadir.

Budaya yang Diam-Diam Dibentuk oleh Cara Memimpin

Setiap organisasi biasanya mengklaim dirinya sebagai ruang belajar, adaptif, dan terbuka terhadap perbaikan. Evaluasi dilakukan rutin, monitoring berjalan, dan refleksi selalu masuk dalam agenda rapat. Di atas kertas, semua terlihat sehat. Namun dalam praktiknya, kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh satu hal sederhana: apakah orang merasa aman untuk jujur tentang apa yang tidak berjalan baik.

Di beberapa organisasi, laporan masalah disambut sebagai bahan diskusi untuk perbaikan. Kesalahan dibedah tanpa mencari kambing hitam. Data lapangan dipakai untuk menyesuaikan strategi, bukan untuk membela keputusan lama. Budaya seperti ini tidak muncul dari *framework*, melainkan dari kepemimpinan yang menunjukkan bahwa kejujuran lebih dihargai daripada pencitraan.

Sebaliknya, ada organisasi yang secara tidak sadar membangun budaya defensif. Monitoring berubah menjadi alat pengawasan, evaluasi menjadi ajang pembuktian siapa yang salah, dan laporan lapangan dipoles agar terlihat aman. Tim belajar dengan cepat bahwa mengungkapkan masalah justru berisiko. Akhirnya konteks nyata disaring, risiko diremehkan, dan keputusan diambil berdasarkan realita yang sudah dipermanis.

Leadership berada di pusat semua ini. **Cara pemimpin merespons kegagalan, kritik, dan perubahan konteks akan menentukan apakah organisasi tumbuh atau membeku.** Tidak ada sistem PCM atau *risk management* yang bisa bekerja dalam budaya ketakutan. Sebaliknya, bahkan sistem sederhana pun bisa efektif ketika kepemimpinan menciptakan ruang aman untuk belajar dan beradaptasi secara jujur.

Pola Kepemimpinan yang Sering Muncul di Dunia Kemanusiaan

Di banyak respon bencana, kita sering menemukan tipe pemimpin yang selalu turun langsung ke lapangan. Ia paling cepat datang ke lokasi, paling sibuk mengatur distribusi, dan paling terlihat bekerja tanpa henti. Tim merasa terbantu, masalah cepat selesai, dan krisis terasa terkendali. Namun perlahan, hampir semua keputusan operasional menumpuk di satu orang. Sistem tidak pernah benar-benar dibangun karena setiap masalah selalu diselesaikan secara heroik. Organisasi terlihat bergerak cepat, tetapi sebenarnya rapuh karena bergantung pada satu figur yang terus memadamkan api.

Ada pula tipe pemimpin yang sangat piawai menjaga relasi donor. Laporan rapi, komunikasi lancar, dan semua indikator selalu terlihat aman. Di balik itu, realita lapangan sering dipaksa menyesuaikan logframe agar tidak menimbulkan banyak pertanyaan. Perubahan konteks diolah menjadi narasi positif, risiko dipresentasikan sebagai tantangan kecil yang terkendali. Respon tetap berjalan, tetapi semakin jauh dari kebutuhan nyata yang berkembang di lapangan.

Tipe lain adalah pemimpin perencana abadi. Setiap situasi dibalas dengan *workshop* baru, matriks baru, dan strategi yang makin detail. Semua masalah diyakini bisa diselesaikan dengan perencanaan yang lebih sempurna. Namun saat realita berubah cepat, organisasi justru lambat bergerak karena sibuk memperbaiki desain di atas kertas. Keputusan praktis tertunda demi rencana yang tidak pernah benar-benar siap menghadapi kekacauan lapangan.

Dan tentu saja ada pemimpin jangkar—yang paling berpengalaman, paling dipercaya, dan hampir selalu menjadi penentu akhir. Ia membawa organisasi melewati banyak krisis, tetapi tanpa sadar membuat semua orang bergantung padanya. Analisa kolektif melemah, keberanian mengambil keputusan menyusut, dan sistem mengecil di bawah bayang-bayang satu figur kuat. Semua tipe ini bukan muncul karena niat buruk, melainkan karena kepemimpinan tumbuh tanpa disadari menjadi kebiasaan, bukan kapasitas yang terus dikembangkan.

Jadi, Kepemimpinan Itu Sebenarnya Apa?

Dari berbagai pola ini, pertanyaannya menjadi semakin sederhana: kepemimpinan seperti apa yang benar-benar kita butuhkan?

Kepemimpinan dalam organisasi kemanusiaan dapat kita simpulkan sebagai keberanian mengambil keputusan ketika tidak semua orang sepakat dan tidak semua data lengkap. Ia bukan sekadar menjaga harmoni tim, tetapi memilih arah dan bertanggung jawab atas konsekuensinya. Namun keberanian itu bukan berarti menjadi pahlawan ataupun bekerja sendirian tanpa dukungan siapapun. Kepemimpinan yang matang justru lahir dari kemampuan mendengar, merangkul perbedaan, membangun koordinasi lintas fungsi, dan menerjemahkan diplomasi menjadi keputusan yang operasional.

Ia memimpin dengan contoh—jujur pada konteks, transparan pada risiko, konsisten antara kata dan tindakan, serta bersedia berdiri di depan ketika keputusan dipertanyakan. Ia tidak bersembunyi di balik prosedur, tetapi juga tidak menabrak sistem demi ego. Tanpa keseimbangan itu, organisasi bisa terjebak dalam dua ekstrem: terlalu lambat karena takut salah, atau terlalu cepat karena ingin terlihat tegas. Dan di kedua situasi itu, arah sering kali menjadi korban.

Kepemimpinan sebagai Penjaga Arah, Bukan Pusat Panggung

Pada akhirnya, kepemimpinan dalam organisasi kemanusiaan bukan tentang siapa yang paling terlihat saat krisis, siapa yang paling banyak berbicara dalam rapat, atau siapa yang paling sering disebut dalam laporan. Leadership yang matang justru sering bekerja lebih sunyi. Ia menjaga agar arah tetap konsisten tanpa kaku, memastikan sistem tetap hidup tanpa menjadi birokratis, dan mengizinkan perubahan tanpa merasa terancam oleh revisi.

Organisasi yang sehat bukan yang selalu terlihat heroik, melainkan yang stabil ketika situasi berubah. Di dalamnya, orang berani menyampaikan realita yang tidak nyaman. Risiko dibicarakan sebelum menjadi bencana internal. Keputusan diambil dengan sadar, bukan sekadar mengikuti intuisi satu orang atau kebiasaan lama. Sistem tetap berjalan bukan karena figur dominan, tetapi karena kepemimpinan menguatkannya.

Namun menjaga arah bukan hanya soal keputusan yang tepat. Kepemimpinan dewasa juga berarti bersedia diperiksa dan dikritik. Ia tidak alergi terhadap evaluasi, tidak defensif ketika dikoreksi, dan tidak menjadikan otoritas sebagai tameng. Ia berdiri di depan ketika keputusan perlu dipertanggungjawabkan, dan membuka ruang ketika organisasi perlu belajar.

Mungkin pertanyaannya bukan lagi apakah kita sudah memiliki *framework* yang cukup. Pertanyaannya lebih sederhana dan lebih tidak nyaman: **apakah cara kita memimpin sudah cukup berani untuk menjaga integritas keputusan ketika tekanan datang bersamaan?** Karena di dunia kemanusiaan, bencana tidak pernah sepenuhnya bisa dikendalikan. Yang bisa kita kendalikan hanyalah kedewasaan kita dalam memimpin arah ketika realita tidak berjalan sesuai rencana. ***

PROFIL PENULIS

Yogi Mahendra adalah praktisi manajemen bencana dan logistik kemanusiaan dengan pengalaman lebih dari dua dekade dalam operasi lapangan, perencanaan strategis, serta penguatan sistem organisasi dan rantai pasok kemanusiaan. Perjalanannya di dunia kemanusiaan berawal dari aktivitas kerelawanan semasa mahasiswa dan keterlibatan langsung dalam berbagai respon bencana di Indonesia.

Titik balik penting terjadi saat ia menjadi bagian dari relawan Indonesia Peduli pada respon Tsunami Aceh 2004. Pengalaman lapangan yang dijalani dengan semangat, kebingungan, *learning by doing*, serta banyak trial and error membentuk kesadaran bahwa kerja kemanusiaan membutuhkan lebih dari sekadar niat baik—ia menuntut sistem, perencanaan, dan manajemen yang matang. Dari proses inilah Yogi kemudian menapaki jalur profesional sebagai pekerja kemanusiaan.

Saat ini ia menjabat sebagai Response Head International Medical Corps di Myanmar (2025–kini), setelah sebelumnya memegang peran koordinasi lapangan IMC di Ukraina (2022–2023). Rekam jejak internasionalnya mencakup pengelolaan logistik dan supply chain di berbagai konteks krisis, termasuk pengadaan medis lintas-perbatasan Turki–Suriah senilai ± USD 25 juta, tender pangan di Nigeria senilai USD 1,17 juta, serta operasi di Nepal, Sierra Leone (respon Ebola), Meksiko, Afganistan, India, Filipina, dan kawasan Asia Tenggara bersama Project HOPE, termasuk pengembangan Emergency HUB regional.

Di Indonesia, Yogi pernah menjabat sebagai Country Representative IMC dan terlibat dalam penguatan sistem kelembagaan penanggulangan bencana bersama BNPB dan AIFDR, termasuk perancangan serta penguatan Unit Pelaksana Teknis (UPT). Ia juga aktif dalam kajian kebijakan dan sistem operasional, seperti desk review penguatan rantai pasok program nasional USAID BANTU II, analisis integrasi sistem informasi kesehatan SIHA 2.1 dan SMILE, serta pengembangan Humanitarian Logistics Toolbox untuk proyek ASCEND (ASEAN).

Sebagai konsultan dan *subject matter expert*, Yogi berkontribusi dalam penyusunan Master Plan Logistik–Peralatan BNPB 2025–2029, roadmap pengembangan UPT BNPB (INVEST DM 2.0), penguatan Klaster Logistik di tingkat provinsi, serta pengajaran pengantar humanitarian supply chain pada program NOHA/UGM. Ia juga telah menerbitkan berbagai buku dan tulisan analitis tentang relawan kemanusiaan, logistik kemanusiaan, koordinasi sipil–militer, dan tata kelola sistem respon bencana.