

Systematic Literature Review: Model Kepemimpinan Holistik : Integrasi Kepemimpinan, Kepengikutan, Tri Hita Karana, dan Pengendalian Pikiran Berbasis Spiritual

Chelsea Mery Andrea Sinambela^{1*}, Chris Steven Sado Fodhe Au², I Wayan Putra Yasa³

¹Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

²Program Studi Bioteknologi Perikanan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

³Program Studi Pendidikan Sejarah, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

*Corresponding author: chelsea.mery@student.undiksha.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis berbagai literatur ilmiah mengenai kepemimpinan dan kepengikutan, konsep Tri Hita Karana dalam memimpin diri sendiri, serta kepemimpinan pengendalian pikiran berbasis spiritual. Metode yang digunakan adalah literature review terhadap lebih dari sepuluh artikel ilmiah yang relevan, baik dari jurnal nasional maupun internasional. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepengikutan merupakan hubungan yang bersifat timbal balik dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, konsep Tri Hita Karana memberikan kerangka nilai yang menekankan keseimbangan hubungan manusia dengan Tuhan (parahyangan), sesama manusia (pawongan), dan lingkungan (palemahan), yang berperan penting dalam membentuk kemampuan memimpin diri sendiri (self-leadership). Selain itu, kepemimpinan berbasis spiritual menekankan pentingnya pengendalian pikiran, kesadaran diri, serta nilai-nilai moral sebagai inti dari kepemimpinan yang efektif. Integrasi ketiga konsep tersebut menghasilkan model kepemimpinan yang holistik, etis, dan berkelanjutan, di mana pengendalian diri menjadi fondasi utama dalam memimpin diri sendiri maupun orang lain. Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan yang mengintegrasikan aspek rasional, sosial, dan spiritual menjadi sangat penting dalam menghadapi dinamika kehidupan modern

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepengikutan, Tri Hita Karana, Kepemimpinan Spiritual, Dan Pengendalian Diri.

Abstract: This study aims to examine and synthesize various scientific literature on leadership and followership, the concept of Tri Hita Karana in self-leadership, and spiritually based mind-control leadership. The method used is a literature review of more than ten relevant scholarly articles from both national and international journals. The findings indicate that leadership and followership have a reciprocal and interdependent relationship in achieving common goals. Furthermore, the concept of Tri Hita Karana provides a value framework emphasizing the balance of human relationships with God (parahyangan), with others (pawongan), and with the environment (palemahan), which plays a crucial role in shaping self-leadership. In addition, spiritual leadership highlights the importance of mind control, self-awareness, and moral values as the core of effective leadership. The integration of these three concepts results in a holistic, ethical, and sustainable leadership model, where self-control serves as the fundamental basis for leading oneself and others. Therefore, the development of leadership that integrates rational, social, and spiritual aspects is essential in addressing the dynamics of modern life.

Keywords: Leadership, Followership, Tri Hita Karana, Spiritual Leadership, And Self-Control

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin. Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tergantung bagaimana karakter yang dimiliki. Hal tersebut tercermin dari beberapa hal seperti kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

Dalam perkembangannya, konsep kepemimpinan tidak lagi dipahami secara sempit sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, tetapi telah berkembang menjadi suatu proses yang kompleks dan multidimensional. Konsep yang melibatkan hubungan timbal balik

antara pemimpin dan pengikut (*followership*), serta mencakup kemampuan individu dalam memimpin dirinya sendiri (*self-leadership*). Dengan demikian, kepemimpinan modern tidak hanya berfokus pada aspek eksternal, tetapi juga pada aspek internal yang berkaitan dengan pengendalian diri, kesadaran diri, dan nilai-nilai yang mendasari perilaku seseorang. Konsep kepemimpinan menjadi instrumen yang penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi, menginspirasi bawahan dan memastikan adanya orientasi kepada pasar di seluruh perusahaan.

Seiring dengan perkembangan zaman yang ditandai oleh globalisasi, kemajuan teknologi, serta meningkatnya kompleksitas kehidupan, individu dihadapkan pada berbagai tantangan seperti tekanan sosial, persaingan, stres, serta krisis makna hidup. Kondisi ini menuntut adanya model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga mampu memberikan keseimbangan antara aspek rasional, emosional, dan spiritual. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak cukup hanya mengandalkan kecerdasan intelektual, tetapi juga memerlukan kecerdasan emosional dan spiritual sebagai landasan dalam pengambilan keputusan yang bijaksana dan etis. Oleh karena itu, memiliki kepemimpinan dalam pribadi pemimpin harus mampu menjaga dan menciptakan keseimbangan di dalam dirinya serta keseimbangan di luar dirinya.

Dalam konteks budaya Indonesia, khususnya Bali, terdapat konsep kearifan lokal yaitu Tri Hita Karana yang menekankan pentingnya menjaga keharmonisan hubungan antara manusia dengan Tuhan (*parahyangan*), sesama manusia (*pawongan*), dan lingkungan (*palemahan*). Konsep ini tidak hanya relevan dalam kehidupan sosial dan budaya, tetapi juga memiliki potensi besar untuk diintegrasikan dalam pengembangan kepemimpinan, khususnya dalam membentuk kemampuan memimpin diri sendiri. Tri Hita Karana memberikan kerangka nilai yang holistik, yang tidak hanya menekankan pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada keseimbangan hidup dan tanggung jawab moral. Dalam konteks organisasi modern, nilai-nilai Tri Hita Karana juga terbukti mampu memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan adaptabilitas, keterlibatan, konsistensi, dan orientasi misi, sehingga mendukung terbentuknya kepemimpinan yang berkelanjutan dan berorientasi pada keseimbangan hubungan spiritual, sosial, dan ekologis.

Selain itu, berkembang pula konsep kepemimpinan berbasis spiritual yang menekankan pentingnya pengendalian pikiran, kesadaran diri, serta nilai-nilai batin sebagai inti dari kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan spiritual menekankan pentingnya kesadaran diri (*self-awareness*), pengendalian diri, integritas batin, dan nilai-nilai moral sebagai fondasi utama dalam membentuk perilaku kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan. Dalam hal ini, pengendalian diri menjadi kunci utama dalam menghadapi berbagai tekanan dan dinamika kehidupan modern. Oleh karena itu, kemampuan mengendalikan pikiran dan emosi menjadi aspek fundamental dalam *mind-control leadership*, karena memungkinkan individu mengambil keputusan secara bijaksana, menjaga stabilitas diri, serta membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa kepemimpinan, kepengikutan (*followership*), Tri Hita Karana, dan kepemimpinan berbasis spiritual memiliki keterkaitan yang erat dan saling melengkapi dalam membentuk model kepemimpinan yang utuh. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan organisasi, tetapi juga oleh peran aktif pengikut, keseimbangan nilai-nilai kehidupan, serta kemampuan mengendalikan diri. Integrasi konsep Tri Hita Karana dan kepemimpinan spiritual memberikan landasan moral, sosial, dan spiritual yang dapat memperkuat kualitas kepemimpinan dalam menghadapi tantangan kehidupan modern. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang komprehensif untuk memahami bagaimana integrasi keempat konsep tersebut dapat berkontribusi dalam membentuk kepemimpinan yang efektif, etis, holistik, dan berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*literature review*). *Literature review* merupakan suatu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan cara membaca dan menelaah berbagai jurnal, buku, dan berbagai naskah terbitan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menghasilkan sebuah tulisan yang berkenaan dengan suatu topik atau isu tertentu. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep kepemimpinan dan kepengikutan, Tri Hita Karana dalam memimpin diri sendiri, serta kepemimpinan pengendalian pikiran berbasis spiritual berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah ada. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dan sintesis untuk mengidentifikasi hubungan, persamaan, serta perbedaan antar konsep sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai integrasi keempat konsep tersebut dalam membentuk model kepemimpinan yang holistik.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder, yaitu artikel ilmiah yang diperoleh dari jurnal nasional maupun internasional, prosiding, serta publikasi akademik lainnya yang relevan. Artikel yang digunakan dalam kajian ini berjumlah lebih dari sepuluh sumber yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, antara lain: (1) memiliki keterkaitan dengan topik penelitian, (2) diterbitkan dalam jurnal ilmiah yang kredibel, dan (3) memuat pembahasan mengenai kepemimpinan, kepengikutan, Tri Hita Karana, atau kepemimpinan spiritual. Dengan demikian, sumber data yang digunakan telah diseleksi secara sistematis untuk memastikan relevansi dan kualitasnya terhadap penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis, baik melalui database jurnal elektronik maupun sumber-sumber akademik terpercaya lainnya. Penelusuran ini bertujuan untuk memperoleh literatur yang relevan dengan topik penelitian secara komprehensif. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis

deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengelompokkan, membandingkan, serta mensintesis berbagai temuan dari literatur yang ada untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan terintegrasi.

Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) seleksi dan klasifikasi artikel berdasarkan tema, (2) penelaahan isi dan temuan utama dari masing-masing artikel, (3) perbandingan antar hasil penelitian, serta (4) penarikan kesimpulan secara sistematis. Dengan metode ini, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai integrasi konsep kepemimpinan, kepengikutan, Tri Hita Karana, dan kepemimpinan berbasis spiritual dalam membentuk model kepemimpinan yang holistik, etis, dan berkelanjutan. Gambaran tersebut mencerminkan keterkaitan antar konsep dalam membentuk suatu pemahaman yang komprehensif serta diharapkan dapat menunjukkan pola hubungan antar variabel kajian, sehingga pada akhirnya penelitian ini diharapkan menghasilkan model kepemimpinan yang holistik, etis, dan berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil data penelitian yang dimasukkan dalam kajian literatur ini merupakan analisis dan rangkuman dari artikel terkait model kepemimpinan holistik: integrasi kepemimpinan, kepengikutan, Tri Hita Karana, dan pengendalian pikiran berbasis spiritual.

Tabel 1. Hasil literature review

No	Peneliti dan Tahun	Jurnal	Hasil Peneliti
1	DeRue & Ashford (2017)	Academy of Management Review	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong individu atau kelompok agar mencapai tujuan yang diinginkan, kepimpinan kini dianggap sebagai proses yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut, dimana pengikut tidak lagi dianggap pasif, tetapi berperan aktif dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan melalui proses kontribusi partisipasi, serta kemampuan berpikir kritis. Dalam hal ini, identitas pemimpin dan pengikut terbentuk secara bersamaan melalui interaksi sosial dalam konteks individu, hubungan, dan kelompok.
2	Pujiastuti, E. T., et al. (2020)	International Journal of Management	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut berdampak terhadap hasil kerja individu dan kelompok, meningkatkan produktivitas, membuat pekerja lebih senang, serta membuat mereka lebih setia pada organisasi. Namun, jika hubungan tersebut tidak sehat dapat mengakibatkan konflik, menurunkan semangat kerja, dan menghalangi pencapaian tujuan.
3	Linawati (2016)	Jurnal Kinerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin tidak hanya mendorong tetapi juga memberi inspirasi, sehingga mendorong para pengikut untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi tujuan bersama. Sementara itu, pengikut yang baik menunjukkan kesetiaan, komitmen, serta kemampuan memberi saran yang berguna saat mengambil keputusan.

No	Peneliti dan Tahun	Jurnal	Hasil Peneliti
4	Kertiasih, N. K., et al. (2023)	Ilkogretim Online Journal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dimensi Parahyangan berkaitan dengan aspek spiritual. Aspek ini membantu seseorang membangun kesadaran akan diri sendiri, menjaga integritas moral, serta mengendalikan emosi dan pikiran. Keberadaan dimensi ini memungkinkan seseorang bertindak bijak dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan dari luar.
5	Nuraeni (2023)	Visionary: Jurnal Manajemen	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Dimensi Pawongan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam membangun hubungan sosial yang harmonis. Hal ini mencakup komunikasi yang baik, kepekaan terhadap perasaan orang lain, serta kemampuan bekerja sama dengan orang lain. Dengan demikian, self-leadership tidak hanya berkaitan dengan diri sendiri, tetapi juga tercermin dalam interaksi sosial yang sehat dan bermanfaat.
6	Yuliandari, N. K., & Sunariani, N. N. (2019)	Jurnal Magister Manajemen	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Dimensi Palemahan menunjukkan tanggung jawab seseorang terhadap lingkungan sekitar dan kemampuan dalam menjaga keseimbangan hidup. Ini mencakup pengelolaan waktu, energi, serta tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan memahami dan menerapkan dimensi ini, seseorang dapat mencapai keseimbangan yang baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan.
7	Subhaktiyasa, P. G., et al. (2024)	Jurnal Manajemen	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai penelitian menunjukkan bahwa menerapkan nilai-nilai Tri Hita Karana dapat meningkatkan motivasi batin, memperkuat karakter, mengembangkan kecerdasan emosional, serta meningkatkan hasil kerja seseorang. Hal ini terjadi karena konsep ini mendorong keseimbangan antara pikiran dan spiritual dalam mengambil keputusan.
8	Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2013)	Journal of Business Ethics	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang didasari oleh spiritualitas memberikan manfaat positif bagi kinerja individu, kepuasan dalam bekerja, keterlibatan terhadap organisasi, serta kesejahteraan mental, karena orang yang memiliki keseimbangan batin cenderung lebih produktif dan memiliki motivasi bawaan yang kuat.
9	Hidayaturochman, R., & Kamila, A. (2024)	Jurnal Ilmu Manajemen	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam hubungan dengan nilai-nilai Tri Hita Karana, kepemimpinan spiritual memperkuat aspek Parahyangan dengan menjaga hubungan baik dengan Tuhan dan meningkatkan kesadaran spiritual, aspek Pawongan dengan membangun hubungan sosial yang seimbang dan harmonis, serta aspek Palemahan dengan menjaga keseimbangan terhadap lingkungan sekitar.
10	Rasmini, N. K., & Mimba, P. S. H. (2020)	TIAR Jurnal	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi Kepemimpinan, Kepengikutan, Tri Hita Karana dan Kepemimpinan Spiritual berdasarkan kajian literatur pada subbab sebelumnya merupakan tiga pendekatan yang saling melengkapi dalam membentuk model kepemimpinan yang utuh. Model integratif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sifat pribadi, kualitas dalam berinteraksi dengan orang lain, serta menjaga lingkungan tetap sehat. Kepemimpinan seperti ini adalah proses yang menyeluruh, adil, dan ramah lingkungan.

Berdasarkan hasil kajian literatur, kepemimpinan pada era modern mengalami perkembangan yang signifikan dari paradigma tradisional yang berpusat pada pemimpin menuju paradigma yang lebih kolaboratif dan holistik. Kepemimpinan tidak lagi dipahami sebagai kemampuan individu dalam memberikan perintah atau memengaruhi bawahan secara satu arah, melainkan sebagai proses sosial yang melibatkan interaksi dinamis antara pemimpin dan pengikut. Perspektif ini

menempatkan pengikut (*followers*) sebagai aktor aktif yang turut menentukan efektivitas kepemimpinan melalui kontribusi, partisipasi, dan tanggung jawab dalam organisasi. Selain itu, kemampuan berpikir kritis yang dimiliki pengikut juga berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas pemimpin, tetapi juga oleh kualitas hubungan yang dibangun antara pemimpin dan pengikut. Hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, komunikasi terbuka, dan saling menghargai mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas, inovasi, serta komitmen organisasi. Sebaliknya, hubungan yang tidak harmonis dapat menimbulkan konflik, menurunkan motivasi kerja, dan menghambat pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, konsep *followership* menjadi elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dari kajian kepemimpinan modern.

Di sisi lain, meningkatnya kompleksitas kehidupan akibat globalisasi, digitalisasi, dan perubahan sosial yang cepat menuntut individu untuk memiliki kemampuan mengelola diri secara efektif. Dalam konteks ini, konsep *self-leadership* atau kemampuan memimpin diri sendiri menjadi fondasi utama sebelum seseorang mampu memimpin orang lain. *Self-leadership* mencakup kemampuan mengendalikan pikiran, mengelola emosi, menetapkan tujuan, memotivasi diri, serta mengambil keputusan secara bertanggung jawab. Individu yang memiliki kemampuan *self-leadership* yang baik cenderung mampu menghadapi tekanan dengan lebih adaptif dan menunjukkan perilaku yang konsisten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep Tri Hita Karana memberikan kontribusi yang sangat relevan dalam membangun kemampuan *self-leadership* tersebut. Sebagai kearifan lokal masyarakat Bali, Tri Hita Karana menekankan pentingnya keharmonisan hubungan manusia dengan Tuhan (*parahyangan*), sesama manusia (*pawongan*), dan lingkungan (*palemahan*). Ketiga dimensi tersebut membentuk kerangka nilai yang komprehensif dalam membangun keseimbangan kehidupan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, Tri Hita Karana dapat menjadi landasan dalam pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada keseimbangan dan keberlanjutan.

Dimensi *parahyangan* berperan dalam membentuk kesadaran spiritual individu. Kesadaran spiritual memungkinkan seseorang memiliki orientasi hidup yang lebih bermakna, integritas moral yang kuat, serta kemampuan untuk mengendalikan diri ketika menghadapi tekanan maupun konflik. Individu yang memiliki hubungan spiritual yang baik cenderung menunjukkan perilaku yang lebih etis, jujur, dan bertanggung jawab. Dalam konteks kepemimpinan, aspek ini menjadi landasan penting dalam pengambilan keputusan yang tidak hanya mempertimbangkan keuntungan jangka pendek, tetapi juga nilai-nilai moral dan kemanusiaan.

Dimensi *pawongan* menekankan pentingnya hubungan harmonis antarmanusia dalam kehidupan sosial maupun organisasi. Dalam perspektif kepemimpinan, dimensi ini tercermin melalui kemampuan membangun komunikasi yang efektif, empati, kolaborasi, dan penghargaan terhadap keberagaman. Hubungan sosial yang sehat memungkinkan terciptanya kepercayaan dan kerja sama yang kuat dalam organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan nilai *pawongan* tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan anggota sebagai bagian dari keberhasilan bersama.

Sementara itu, dimensi *palemahan* menekankan pentingnya hubungan manusia dengan lingkungan. Dalam konteks kepemimpinan modern, dimensi ini dapat diinterpretasikan sebagai tanggung jawab individu terhadap keberlanjutan lingkungan dan pengelolaan sumber daya secara bijaksana. Nilai *palemahan* juga mendorong individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, dimensi ini berperan dalam membentuk pemimpin yang memiliki orientasi jangka panjang dan mempertimbangkan dampak sosial maupun ekologis dari setiap keputusan yang diambil.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa nilai-nilai Tri Hita Karana memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi. Subhaktiyasa et al. (2024) menemukan bahwa nilai spiritual, sosial, dan ekologis yang terkandung dalam Tri Hita Karana berpengaruh secara positif terhadap adaptabilitas, konsistensi, keterlibatan anggota organisasi, dan orientasi misi organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Tri Hita Karana mampu memperkuat keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tantangan era *Society 5.0*. Hal ini menunjukkan bahwa nilai budaya lokal tetap relevan dalam mendukung efektivitas organisasi modern.

Selain Tri Hita Karana, kepemimpinan spiritual juga menjadi salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian dalam literatur kepemimpinan kontemporer. Kepemimpinan spiritual menekankan pentingnya makna hidup, nilai moral, kesadaran diri, integritas, dan motivasi intrinsik dalam proses kepemimpinan. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembentukan kualitas batin individu. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan.

Kajian yang dilakukan Samul (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki keterkaitan yang kuat dengan berbagai pendekatan kepemimpinan positif. Pendekatan tersebut meliputi *transformational leadership*, *servant leadership*, *ethical leadership*, dan *authentic leadership*. Kepemimpinan spiritual dipandang mampu memperkuat kualitas hubungan antarindividu serta meningkatkan motivasi intrinsik dalam organisasi. Selain itu, pendekatan ini juga berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif dan bermakna.

Dalam perspektif *spiritual leadership*, pengendalian pikiran (*mind control*) menjadi komponen yang sangat penting. Pengendalian pikiran tidak dimaknai sebagai kemampuan menekan emosi, melainkan kemampuan mengelola pikiran, perasaan, dan tindakan secara sadar. Individu yang mampu mengendalikan pikirannya cenderung memiliki tingkat kesadaran diri yang lebih tinggi dan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola stres. Kondisi tersebut memungkinkan individu menunjukkan perilaku yang lebih stabil ketika menghadapi berbagai tantangan kehidupan maupun pekerjaan.

Konsep pengendalian pikiran ini memiliki hubungan yang erat dengan dimensi *parahyangan* dalam Tri Hita Karana. Kesadaran spiritual yang berkembang melalui hubungan manusia dengan Tuhan dapat menjadi sumber kekuatan internal yang membantu individu mengendalikan emosi dan mengurangi kecemasan. Selain itu, kesadaran spiritual juga berperan dalam meningkatkan ketenangan batin ketika menghadapi berbagai tekanan kehidupan. Dengan demikian, *spiritual leadership* dan Tri Hita Karana memiliki titik temu yang kuat dalam membentuk kemampuan *self-leadership* yang seimbang.

Berdasarkan sintesis berbagai temuan penelitian, terlihat bahwa kepemimpinan, kepengikutan, Tri Hita Karana, dan kepemimpinan spiritual bukanlah konsep yang berdiri sendiri. Keempat konsep tersebut saling melengkapi dalam membentuk model kepemimpinan yang holistik dan berkelanjutan. Kepemimpinan menyediakan kemampuan mengarahkan dan memengaruhi orang lain, sedangkan kepengikutan memperkuat proses kolaborasi dan partisipasi. Di sisi lain, Tri Hita Karana dan kepemimpinan spiritual memberikan landasan nilai yang mendukung pembentukan karakter serta pengendalian diri yang efektif.

Integrasi keempat konsep tersebut menghasilkan model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kesejahteraan psikologis. Model ini turut memperhatikan keberlanjutan sosial serta tanggung jawab ekologis sebagai bagian dari praktik kepemimpinan yang ideal. Relevansi model tersebut semakin kuat pada era *Society 5.0* yang menuntut keseimbangan antara kemajuan teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan yang holistik menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi tantangan masa depan.

Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan di masa depan tidak cukup hanya berorientasi pada kompetensi teknis dan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga perlu memperhatikan kualitas hubungan sosial, keseimbangan spiritual, kemampuan memimpin diri sendiri, serta tanggung jawab terhadap lingkungan. Integrasi kepemimpinan, kepengikutan, Tri Hita Karana, dan kepemimpinan spiritual menjadi pendekatan yang relevan dalam menjawab tantangan era *Society 5.0*. Pendekatan tersebut diharapkan mampu menghasilkan pemimpin yang adaptif, etis, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian *literature review*, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses multidimensional yang tidak hanya menekankan kemampuan memengaruhi orang lain, tetapi juga melibatkan hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut (*followership*) serta kemampuan memimpin diri sendiri (*self-leadership*). Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh kualitas komunikasi, kepercayaan, kolaborasi, dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Nilai-nilai Tri Hita Karana memberikan landasan etis dan keseimbangan melalui keharmonisan hubungan manusia dengan Tuhan (*parahyangan*), sesama manusia (*pawongan*), dan lingkungan (*palemahan*), sedangkan kepemimpinan spiritual berperan dalam memperkuat kesadaran diri, pengendalian pikiran, dan integritas moral yang mendukung perilaku kepemimpinan yang bijaksana dan bertanggung jawab. Integrasi kepemimpinan, kepengikutan, Tri Hita Karana, dan kepemimpinan spiritual menghasilkan model kepemimpinan yang holistik, etis, adaptif, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan era *Society 5.0*. Oleh karena itu, nilai-nilai tersebut perlu diimplementasikan dalam pendidikan, organisasi, dan kehidupan sosial untuk membentuk karakter kepemimpinan yang lebih humanis dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara empiris hubungan antara kepemimpinan, kepengikutan, Tri Hita Karana, dan kepemimpinan spiritual sehingga diperoleh model konseptual yang lebih komprehensif dan terukur.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Pendidikan Ganesha, khususnya seluruh pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan yang telah memberikan dukungan, bimbingan, motivasi, serta fasilitas selama proses pendidikan hingga terselesaikannya penyusunan karya ilmiah ini.

Referensi

- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2013). The impact of spiritual leadership on organizational effectiveness. *Journal of Business Ethics*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984312001051>
- DeRue, D. S., & Ashford, S. J. (2017). Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations. *Academy of Management Review*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984316300893>
- Hidayaturrochman, R., & Kamila, A. (2024). Spiritual leadership and employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://journal-stiyappimakassar.ac.id/index.php/Jimas/article/view/1592>
- Kertiasih, N. K., et al. (2023). The role of Tri Hita Karana in improving self-efficacy. *Ilkogretim Online Journal*. <https://ilkogretim-online.org/index.php/pub/article/view/1783>
- Linawati. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja*. <https://ojs.uaaj.ac.id/index.php/kinerja/article/view/893>

- Nuraeni. (2023). Kepemimpinan dalam perspektif Tri Hita Karana. *Visionary: Jurnal Manajemen*. <https://e-journal3.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/view/9366>
- Pujiastuti, E. T., et al. (2020). The effect of followership on team performance. *International Journal of Management*. <https://iptek.its.ac.id/index.php/ijmeir/article/view/7027/0>
- Rasmini, N. K., & Mimba, P. S. H. (2020). Tri Hita Karana culture and organizational effectiveness. *TIAR Journal*. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/tiar/article/view/2046>
- Subhaktiyasa, P. G., et al. (2024). Organizational culture based on Tri Hita Karana. *Jurnal Manajemen*. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/4679>
- Yuliandari, N. K., & Sunariani, N. N. (2019). Tri Hita Karana and entrepreneurial motivation. *Jurnal Magister Manajemen*. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2346>