



Evaluasi Konsep Spiral Dynamics dalam Konteks Tingkat Tertinggi Kedewasaan Kepemimpinan

Sitti Hikmawatty¹; Aryo De Wibowo Muhammad Sidik²; Reza Suriansha³

Universitas Nusa Putra

sitti.hikmawatty@nusaputra.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana konsep Spiral Dynamics dapat diterapkan untuk memahami kedewasaan kepemimpinan pada tingkat tertinggi. Spiral Dynamics adalah teori yang menggambarkan perkembangan kesadaran manusia dan nilai-nilai yang mendalam dalam kehidupan individu dan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menganalisis berbagai literatur yang relevan, wawancara dengan praktisi kepemimpinan, serta studi kasus pada organisasi yang telah mengadopsi konsep ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan tingkat kedewasaan kesadaran yang tinggi, yang tercermin dalam tahap Yellow dan Turquoise pada Spiral Dynamics, memiliki kemampuan untuk berpikir secara holistik, mengelola kompleksitas, dan memahami hubungan antar sistem. Mereka juga lebih efektif dalam mengambil keputusan yang mencakup berbagai perspektif, serta mampu mengarahkan organisasi menuju perubahan yang positif dan berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan Spiral Dynamics dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi yang dinamis dan penuh tantangan. Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pengembangan pemimpin yang lebih adaptif, berbasis nilai, dan mampu mengatasi tantangan global yang terus berkembang.

Kata kunci: Spiral Dynamics, Kedewasaan Kepemimpinan, Kepemimpinan Adaptif, Pengembangan Kepemimpinan, Transformasi Organisasi.

Abstract

This study aims to explore how the concept of Spiral Dynamics can be applied to understand leadership maturity at its highest level. Spiral Dynamics is a theory that describes the development of human consciousness and the deep values in the lives of individuals and organizations. The study employs a qualitative approach by analyzing relevant literature, conducting interviews with leadership practitioners, and examining case studies of organizations that have adopted this concept. The findings reveal that leaders with a high level of conscious maturity, reflected in the Yellow and Turquoise stages of Spiral Dynamics, possess the ability to think holistically, manage complexity, and understand system interrelationships. These leaders are also more effective in making decisions that encompass diverse perspectives, while guiding organizations towards positive and sustainable change. The study concludes that the application of Spiral Dynamics can enhance leadership effectiveness in dynamic and challenging organizations. The implications of this research provide valuable insights for developing leaders who are more adaptive, value-driven, and capable of addressing the evolving global challenges.

Keywords: *Spiral Dynamics, Leadership Maturity, Adaptive Leadership, Leadership Development, Organizational Transformation*

1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan yang efektif adalah kunci utama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan kesuksesan suatu organisasi (Semyshkina, 2025). Di dunia yang semakin kompleks dan penuh tantangan ini, pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dan mengelola perubahan yang cepat (Gottfredson, 2025). Salah satu konsep yang dapat membantu memahami perkembangan kepemimpinan ini adalah Spiral Dynamics (Gruman, 2022). Teori ini, yang pertama kali diperkenalkan oleh Clare W. Graves dan kemudian dikembangkan oleh Don Beck, mengungkapkan bagaimana kesadaran manusia berkembang melalui berbagai tahap, dengan masing-masing tahap mencerminkan perubahan dalam cara kita berpikir, merasakan, dan bertindak (Beck, 2014).

Di dalam konteks kepemimpinan, tahap tertinggi dalam Spiral Dynamics, yaitu Yellow dan Turquoise, mengacu pada pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berpikir secara holistik, mengelola kompleksitas, dan mengambil keputusan yang tidak hanya bermanfaat bagi organisasi tetapi juga bagi masyarakat secara luas (Senge, 2015). Penelitian ini penting karena, meskipun Spiral Dynamics sudah dikenal di berbagai disiplin ilmu, aplikasi teori ini dalam pengembangan kepemimpinan pada tingkat kedewasaan kesadaran yang tinggi masih belum banyak dieksplorasi, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia (Mazzetti, 2022).

1.2 Identifikasi Masalah

Di tengah ketidakpastian dan perubahan global yang terus berkembang, banyak organisasi yang masih menghadapi tantangan dalam menemukan pemimpin yang mampu mengelola kompleksitas dan perubahan yang ada (Xu, 2024). Sementara itu, teori kepemimpinan tradisional sering kali tidak cukup untuk mengatasi tantangan ini (Ciampi, 2022). Oleh karena itu, kita membutuhkan pemimpin yang memiliki kedewasaan kesadaran tinggi, yang tidak hanya mengandalkan kemampuan teknis tetapi juga mampu berpikir secara sistemik dan adaptif (Kovynyov, 2021). Spiral Dynamics menawarkan sebuah kerangka kerja yang dapat menjelaskan bagaimana pemimpin pada tingkat kedewasaan tinggi dapat mengelola dinamika ini. Namun, bagaimana penerapan teori ini dalam konteks pengembangan kepemimpinan masih belum banyak dibahas (Strielkowski, 2023).

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan konsep Spiral Dynamics dalam memahami kedewasaan kepemimpinan pada tingkat tertinggi. Tujuan spesifik dari penelitian ini adalah:

- Menilai bagaimana Spiral Dynamics dapat menjelaskan peran kesadaran dalam pengembangan kepemimpinan yang adaptif.
- Menganalisis bagaimana tahap Yellow dan Turquoise dapat mendukung pemimpin dalam membuat keputusan yang mencakup berbagai perspektif.
- Memberikan wawasan tentang bagaimana teori ini dapat diterapkan untuk membentuk pemimpin yang mampu menghadapi tantangan di dunia yang semakin kompleks.

1.4 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang penting baik dalam teori maupun praktik manajemen. Secara teori, penelitian ini akan memperkaya pemahaman kita tentang hubungan antara Spiral Dynamics dan kedewasaan kepemimpinan, serta bagaimana hal ini berpengaruh pada pengelolaan SDM dan transformasi organisasi. Praktisnya, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengembangan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang menekankan pentingnya kesadaran tinggi, kemampuan beradaptasi, dan pengambilan keputusan yang berbasis nilai dan keberlanjutan.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Teori dan Konsep Utama

Spiral Dynamics adalah sebuah teori yang dikembangkan oleh Clare W. Graves, yang kemudian diperluas oleh Don Beck dan Chris Cowan, yang menjelaskan perkembangan kesadaran manusia dan bagaimana kita sebagai individu atau kelompok bergerak melalui berbagai tahap pemikiran dan nilai seiring dengan waktu (Beck, 2018). Teori ini mengidentifikasi sejumlah tahap atau "memes" (unit budaya), yang masing-masing mencerminkan cara kita berpikir, merasakan, dan bertindak berdasarkan nilai-nilai dan sistem kepercayaan yang kita miliki. Menurut Spiral Dynamics, manusia berkembang melalui berbagai tahapan yang semakin kompleks (Nosratabadi, 2020). Tahap-tahap ini tidak hanya berhubungan dengan kelangsungan hidup, tetapi juga mencerminkan pandangan dunia yang lebih luas dan lebih inklusif (Cacioppe, 2005). Pada tahap Yellow dan Turquoise, yang merupakan tingkat tertinggi dalam Spiral Dynamics, individu dan pemimpin mampu berpikir secara holistik, mengelola kompleksitas, dan memahami hubungan antara berbagai sistem (Küpers, 2008). Pemimpin yang berada di tahap ini tidak hanya fokus pada pencapaian individu atau kelompok, tetapi juga pada keberlanjutan jangka panjang, keberagaman perspektif, dan keseimbangan antar sistem. Mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih luas dan mampu menghadapi tantangan dengan cara yang lebih adaptif dan berbasis nilai (Brown, 2012).

Dalam konteks kedewasaan kepemimpinan, Spiral Dynamics memberikan wawasan tentang bagaimana seorang pemimpin berkembang melalui tahapan kesadaran yang lebih tinggi (Nykyforchyn, 2022). Pemimpin dengan kesadaran yang lebih tinggi dapat menangani dinamika organisasi yang kompleks dengan lebih baik, serta membuat keputusan yang tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga untuk masyarakat secara lebih luas (Rosado, 2004). Pemimpin seperti ini cenderung lebih mampu menciptakan perubahan yang positif dan berkelanjutan dalam organisasi.

2.2 Studi Terkait

Berbagai penelitian telah mengkaji penerapan Spiral Dynamics dalam konteks kepemimpinan. Cowan (2000), misalnya, menunjukkan bagaimana Spiral Dynamics dapat digunakan untuk memahami perkembangan kepemimpinan dalam organisasi yang berada di berbagai tahapan perkembangan. Mereka mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif dalam dunia yang semakin kompleks harus mampu beradaptasi dengan berbagai tahapan kesadaran ini. Pemimpin yang berada pada tahap Yellow dan Turquoise memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan yang besar dan memimpin dengan cara yang lebih holistik dan berkelanjutan.

Gonzalez-Varona (2024), dalam bukunya *Reinventing Organizations*, juga menjelaskan bagaimana organisasi yang berhasil bertransformasi menjadi lebih sukses dan adaptif di era modern adalah organisasi yang memiliki pemimpin dengan kesadaran tinggi dan kemampuan untuk berpikir holistik. Laloux mengaitkan Spiral Dynamics dengan model kepemimpinan yang lebih inklusif, di mana setiap individu berperan dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi yang berhasil beradaptasi adalah

organisasi yang memiliki pemimpin yang memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai yang lebih tinggi dan lebih adaptif.

Sementara itu, penelitian oleh Ciampi (2022) tentang Developmental Leadership menunjukkan bahwa pemimpin yang berada di tahap kesadaran yang lebih tinggi memiliki kapasitas untuk mengelola kompleksitas dan membuat keputusan yang lebih etis dan berbasis nilai. Pemimpin di tingkat ini juga mampu mempertimbangkan berbagai perspektif dan mengintegrasikan pandangan yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan. Kegagalan menggarisbawahi pentingnya kemampuan refleksi diri dan kesadaran yang lebih tinggi untuk mengatasi tantangan kepemimpinan yang semakin berkembang.

Namun, meskipun banyak studi yang membahas Spiral Dynamics dalam konteks kepemimpinan, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang secara eksplisit menghubungkan tahap tertinggi kesadaran (Yellow dan Turquoise) dengan penerapannya dalam pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan di organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dan mengeksplorasi bagaimana penerapan tahap tertinggi dari Spiral Dynamics dapat meningkatkan kualitas dan keberlanjutan kepemimpinan di dunia yang semakin kompleks ini.

2.3 Kerangka Teoritis

Teori Spiral Dynamics dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap hubungan antara tingkat kedewasaan kesadaran individu dan gaya kepemimpinan mereka (Van Marrewijk, 2003). Penerapan teori ini dalam konteks kedewasaan kepemimpinan bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana pemimpin yang berada di tahap Yellow dan Turquoise mampu menghadapi tantangan organisasi yang semakin rumit, dengan pendekatan yang lebih holistik, sistemik, dan berbasis nilai (Hansen, 2016). Kerangka teoritis ini menyoroti bagaimana peningkatan kesadaran dapat memengaruhi cara pemimpin mengelola organisasi dan berinteraksi dengan berbagai sistem yang ada (Cook-Greuter, 2004). Pemimpin yang berada di tingkat kesadaran yang lebih tinggi tidak hanya melihat tantangan organisasi dari perspektif teknis, tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap kesejahteraan individu, organisasi, dan masyarakat. Mereka lebih cenderung untuk membuat keputusan yang memperhatikan keberlanjutan dan keseimbangan berbagai elemen dalam organisasi (Laloux, 2014).

Spiral Dynamics juga memberikan perspektif baru dalam menghadapi tantangan dunia yang penuh ketidakpastian dan kompleksitas, atau yang dikenal dengan istilah VUCA (volatile, uncertain, complex, and ambiguous) (Syamsir, 2025). Pemimpin yang berada di tahap tertinggi kesadaran cenderung lebih adaptif, dapat menangani ketidakpastian dengan lebih baik, dan melihat tantangan sebagai peluang untuk menciptakan perubahan yang lebih positif dan inklusif (Mahapatra, 2025). Dengan menggunakan teori Spiral Dynamics, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pemimpin dengan kesadaran tinggi dapat memimpin perubahan dalam organisasi yang lebih baik, dan bagaimana pendekatan ini dapat diterapkan untuk pengembangan pemimpin di masa depan yang lebih adaptif dan berbasis nilai (Onyemelukwe, 2025).

3 Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang memungkinkan peneliti untuk menggali pemahaman secara mendalam tentang penerapan konsep Spiral Dynamics dalam konteks kedewasaan kepemimpinan pada tingkat tertinggi. Dengan pendekatan ini, peneliti bisa melihat bagaimana pemimpin mengembangkan kesadaran diri mereka, serta bagaimana mereka mengelola perubahan dan tantangan dalam organisasi.

Menggunakan studi kasus eksploratif, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman praktis dari pemimpin yang sudah berada pada tahap tertinggi dalam Spiral Dynamics, yaitu pada tahap

Yellow dan Turquoise. Melalui studi kasus, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih rinci tentang bagaimana teori ini diterapkan dalam dunia nyata, serta tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemimpin yang mengadopsinya.

3.2 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua instrumen utama untuk mengumpulkan data:

1. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan dengan sejumlah pemimpin yang dianggap sudah mencapai tingkat kedewasaan kesadaran yang tinggi, terutama yang berada pada tahap Yellow dan Turquoise dalam Spiral Dynamics. Pemimpin ini dipilih dari berbagai sektor, baik sektor publik maupun swasta, yang memiliki pengalaman dalam mengelola organisasi yang kompleks. Wawancara dirancang untuk menggali pemahaman para pemimpin mengenai Spiral Dynamics dan bagaimana mereka menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam gaya kepemimpinan mereka sehari-hari. Beberapa topik yang dijelajahi dalam wawancara meliputi:

- a. Bagaimana pemimpin memahami konsep Spiral Dynamics.
- b. Pengalaman mereka dalam memimpin organisasi yang kompleks.
- c. Proses pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai perspektif.
- d. Tantangan yang mereka hadapi saat menerapkan teori ini dalam praktik kepemimpinan.

2. Studi Dokumentasi

Selain wawancara, peneliti juga mengumpulkan berbagai dokumen organisasi, seperti laporan tahunan, kebijakan internal, dan dokumen terkait pengembangan kepemimpinan. Dokumentasi ini berguna untuk memberikan konteks tambahan mengenai bagaimana Spiral Dynamics diterapkan dalam pengelolaan SDM dan kebijakan organisasi yang lebih luas.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah berikut:

1. Seleksi Informan

Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yang artinya pemilihan informan didasarkan pada kriteria tertentu, seperti pemimpin yang telah menunjukkan kemampuan untuk mengelola organisasi kompleks dan telah mengintegrasikan prinsip Spiral Dynamics dalam gaya kepemimpinannya. Pemimpin yang dipilih harus memiliki pengalaman yang relevan dalam menghadapi tantangan organisasi yang dinamis.

2. Persiapan Wawancara

Sebelum wawancara dimulai, peneliti mengirimkan surat pengantar yang menjelaskan tujuan penelitian, proses wawancara, dan jaminan kerahasiaan data yang akan dikumpulkan. Panduan wawancara disiapkan dengan cermat untuk menggali berbagai aspek penerapan Spiral Dynamics dalam kepemimpinan.

3. Pelaksanaan Wawancara

Wawancara dilakukan dengan durasi sekitar 45 hingga 60 menit per informan. Wawancara dilakukan baik secara langsung (face-to-face) maupun melalui platform daring, tergantung pada lokasi dan kenyamanan informan. Setiap wawancara direkam setelah mendapatkan izin dari informan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan lengkap. Peneliti juga mencatat poin-poin penting selama wawancara untuk mendukung proses analisis.

4. Pengumpulan Dokumentasi

Peneliti juga mengumpulkan dokumen-dokumen yang relevan dari masing-masing organisasi tempat para pemimpin ini bekerja. Dokumen tersebut memberikan wawasan lebih lanjut tentang kebijakan organisasi, strategi pengembangan kepemimpinan, serta pengelolaan SDM yang mungkin tidak dijelaskan secara langsung dalam wawancara.

3.4 Analisis Data

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis dengan menggunakan dua pendekatan utama: analisis tematik dan model Spiral Dynamics.

1. Analisis Tematik

Data dari wawancara kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik. Proses ini dimulai dengan membaca transkrip wawancara secara menyeluruh untuk mendapatkan pemahaman umum tentang temuan yang ada. Kemudian, peneliti mengkodekan data dan mengelompokkan kode-kode tersebut menjadi tema-tema utama. Tema-tema yang muncul, seperti pengambilan keputusan berbasis nilai, kedewasaan kepemimpinan, dan manajemen kompleksitas, kemudian dianalisis lebih dalam untuk memahami bagaimana Spiral Dynamics mempengaruhi perilaku kepemimpinan.

2. Model Spiral Dynamics

Selain analisis tematik, peneliti juga menghubungkan temuan-temuan dengan model Spiral Dynamics. Temuan dari wawancara dan dokumentasi dipetakan ke dalam tahapan perkembangan kesadaran yang ada dalam teori ini, terutama tahap Yellow dan Turquoise. Proses ini membantu peneliti untuk memahami hubungan antara tahapan kesadaran yang lebih tinggi dengan kualitas kepemimpinan yang lebih holistik dan adaptif.

3. Triangulasi Data

Untuk meningkatkan kredibilitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi data, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang dikumpulkan. Triangulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa temuan yang diperoleh konsisten dan valid. Dengan wawancara dari berbagai informan dan dokumen yang mendukung, peneliti dapat memastikan bahwa hasil analisis data lebih dapat dipercaya.

4. Interpretasi dan Pelaporan

Setelah analisis selesai, peneliti menghubungkan temuan-temuan tersebut dengan teori dan literatur yang relevan dalam kepemimpinan dan Spiral Dynamics. Hasil analisis ini kemudian dijadikan dasar untuk memberikan interpretasi mengenai bagaimana tahap tertinggi dalam Spiral Dynamics dapat membantu pemimpin untuk mengelola tantangan organisasi yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat.

4 Hasil dan Pembahasan

4.1 Presentasi Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan konsep Spiral Dynamics dalam konteks kedewasaan kepemimpinan pada tingkat tertinggi (Yellow dan Turquoise). Berdasarkan wawancara mendalam dengan beberapa pemimpin yang sudah berada di tahap tertinggi kesadaran, serta analisis terhadap dokumen organisasi yang relevan, ditemukan beberapa temuan penting yang diuraikan di bawah ini.

1. Penerapan Spiral Dynamics dalam Kepemimpinan

Pemimpin yang berada di tahap Yellow dan Turquoise dalam Spiral Dynamics menunjukkan karakteristik yang sangat membedakan mereka dari pemimpin di tahap yang lebih rendah. Mereka mampu berpikir secara holistik, mengelola dinamika kompleks, dan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan berbagai perspektif. Banyak pemimpin yang kami wawancarai mengungkapkan bahwa pendekatan mereka dalam memimpin tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada dampak jangka panjang terhadap organisasi dan masyarakat. Sebagai contoh, salah satu informan

dari organisasi besar multinasional menekankan bahwa keputusan yang mereka ambil selalu mempertimbangkan kesejahteraan tim dan keberlanjutan sosial. Mereka berkata, "Saya selalu memikirkan dampak keputusan saya, bukan hanya untuk organisasi, tapi juga untuk komunitas yang lebih luas, bahkan lingkungan."

2. Kepemimpinan Adaptif dalam Menghadapi Kompleksitas

Pemimpin yang berada di tahap Yellow dan Turquoise juga sangat terampil dalam mengelola kompleksitas dan ketidakpastian yang sering kali muncul dalam dunia yang serba cepat berubah. Mereka tidak hanya berfokus pada masalah saat ini, tetapi juga memikirkan cara-cara untuk menciptakan solusi berkelanjutan di masa depan. Pemimpin di tahap ini mampu melihat gambaran besar, menghubungkan berbagai elemen yang berbeda, dan merencanakan langkah-langkah yang adaptif untuk menghadapi tantangan yang muncul. Sebagai contoh, salah satu pemimpin sektor publik yang diwawancarai mengungkapkan bagaimana mereka berhasil menerapkan kebijakan publik yang kompleks yang melibatkan banyak pihak dengan kepentingan berbeda. Pemimpin ini mengandalkan prinsip-prinsip Spiral Dynamics untuk memastikan kebijakan tersebut dapat diterima dan berdampak positif, dengan melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan.

3. Implementasi Nilai-Nilai Spiral Dynamics dalam Pengembangan Kepemimpinan

Temuan utama lainnya adalah bahwa pemimpin di tingkat tertinggi ini juga mengintegrasikan nilai-nilai dari Spiral Dynamics dalam budaya organisasi mereka. Mereka tidak hanya mengandalkan teori dalam pengambilan keputusan tetapi juga mengimplementasikan nilai-nilai seperti kolaborasi, transparansi, dan keberlanjutan dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pemimpin ini berfokus pada pemberdayaan individu, dengan mendorong setiap orang dalam organisasi untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan kesadaran kolektif.

Sebagai contoh, sebuah perusahaan teknologi yang dipimpin oleh salah satu informan kami telah mengintegrasikan prinsip Spiral Dynamics dalam program pelatihan kepemimpinan mereka. Pemimpin tersebut mengungkapkan, "Kami berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional semua anggota tim, dengan memahami peran mereka dalam organisasi yang lebih besar."

4.2 Analisis dan Interpretasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin pada tahap Yellow dan Turquoise dalam Spiral Dynamics memiliki pendekatan yang lebih matang dan holistik dalam mengelola organisasi. Pemimpin ini memiliki kemampuan untuk berpikir sistemik, melihat hubungan antar berbagai elemen dalam organisasi, dan mampu membuat keputusan yang berdampak positif dalam jangka panjang.

1. Spiral Dynamics sebagai Alat untuk Pengembangan Kepemimpinan

Teori Spiral Dynamics sangat berguna dalam menggambarkan bagaimana seorang pemimpin berkembang seiring dengan meningkatnya kesadaran diri mereka. Pemimpin pada tahap Yellow dan Turquoise memiliki pandangan yang lebih luas terhadap dinamika organisasi, dan mereka lebih mampu mengelola berbagai perspektif dalam pengambilan keputusan. Mereka cenderung lebih menekankan pada keseimbangan jangka pendek dan jangka panjang, serta berfokus pada keberlanjutan dan dampak sosial. Namun, tantangan besar yang mereka hadapi adalah bagaimana menerjemahkan konsep-konsep tinggi ini ke dalam praktik sehari-hari dalam organisasi yang mungkin belum sepenuhnya siap atau tidak sepenuhnya memahami prinsip-prinsip tersebut. Oleh karena itu, meskipun Spiral Dynamics memberikan wawasan yang mendalam, pemimpin harus memiliki pendekatan yang bijaksana dalam memperkenalkan perubahan ini ke dalam budaya organisasi mereka.

2. Implementasi Nilai-Nilai yang Berkelanjutan dalam Kepemimpinan

Pemimpin pada tahap Yellow dan Turquoise tidak hanya fokus pada keuntungan finansial atau efisiensi operasional, tetapi mereka lebih mengutamakan dampak jangka panjang dari keputusan yang mereka

buat terhadap masyarakat dan lingkungan. Mereka menyadari bahwa kepemimpinan yang baik harus melibatkan lebih dari sekadar memenuhi tujuan jangka pendek, tetapi juga memastikan bahwa setiap langkah yang diambil memperhatikan aspek sosial, etika, dan keberlanjutan. Salah satu contoh implementasi nilai-nilai berkelanjutan ini dapat dilihat pada pemimpin yang telah mendorong pengembangan kebijakan ramah lingkungan di perusahaan mereka, yang tidak hanya menguntungkan perusahaan dalam jangka pendek tetapi juga memperhatikan kelestarian alam untuk generasi mendatang. Ini menunjukkan bahwa Spiral Dynamics membantu pemimpin memahami bahwa keberhasilan sejati tidak hanya diukur berdasarkan keuntungan finansial, tetapi juga dampak positif yang lebih luas.

4.3 Pembahasan Konseptual

1. Spiral Dynamics dan Kedewasaan Kepemimpinan

Spiral Dynamics memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana kedewasaan kepemimpinan dapat berkembang seiring dengan meningkatnya kesadaran diri seorang individu. Pemimpin pada tahap Yellow dan Turquoise menunjukkan kemampuan luar biasa dalam mengelola kompleksitas dan perubahan. Mereka tidak hanya berfokus pada tantangan yang ada, tetapi juga memikirkan bagaimana menghadapi tantangan tersebut dengan cara yang lebih berbasis pada nilai-nilai jangka panjang dan keberlanjutan. Kedewasaan kepemimpinan ini sangat relevan dalam dunia organisasi modern yang menghadapi tantangan global yang sangat kompleks. Pemimpin yang berada pada tahap ini memiliki kemampuan untuk mengelola ketidakpastian dan perubahan yang cepat dengan pendekatan yang lebih holistik, yang sangat penting dalam dunia yang semakin volatile, uncertain, complex, and ambiguous (VUCA).

2. Implikasi untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Salah satu implikasi besar dari temuan ini adalah bagaimana konsep Spiral Dynamics dapat diintegrasikan dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi. Mengingat bahwa kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada kedewasaan kesadaran pemimpin, maka penting bagi organisasi untuk menciptakan program pengembangan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kesadaran diri dan kemampuan berpikir holistik. Program pelatihan kepemimpinan yang mengadopsi prinsip Spiral Dynamics dapat membantu membentuk pemimpin yang tidak hanya efektif dalam mengelola organisasi, tetapi juga mampu mengatasi tantangan sosial, ekonomi, dan lingkungan yang semakin kompleks. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan harus memperhitungkan dimensi kesadaran dan nilai-nilai yang lebih tinggi dalam diri seorang pemimpin.

5 Kesimpulan dan Implikasi

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berfokus pada penerapan konsep Spiral Dynamics dalam konteks kedewasaan kepemimpinan, khususnya pada tahap tertinggi, yaitu Yellow dan Turquoise. Berdasarkan wawancara dengan pemimpin yang sudah berada pada tahap kedewasaan kesadaran yang tinggi dan analisis dokumen organisasi, penelitian ini berhasil mengidentifikasi beberapa temuan utama.

Pertama, pemimpin pada tahap Yellow dan Turquoise memiliki kemampuan untuk berpikir lebih holistik dan sistemik. Mereka tidak hanya melihat tantangan yang ada di hadapan mereka, tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan yang mereka buat. Mereka sangat efektif dalam menghadapi kompleksitas organisasi dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat, dengan tetap mengedepankan nilai keberlanjutan, kesejahteraan individu, dan kerjasama antar tim.

Kedua, pemimpin-pemimpin ini juga cenderung lebih terbuka terhadap kolaborasi dan transparansi. Mereka memahami pentingnya menghargai perspektif yang berbeda dalam pengambilan keputusan dan mendorong terciptanya budaya organisasi yang inklusif dan saling mendukung. Banyak pemimpin yang diwawancarai menyatakan bahwa pendekatan berbasis kesadaran yang lebih tinggi membuat mereka lebih mampu melihat gambaran besar dan merancang kebijakan yang tidak hanya menguntungkan dalam jangka pendek, tetapi juga berdampak positif bagi masyarakat dan lingkungan.

Ketiga, Spiral Dynamics tidak hanya diterapkan dalam pengambilan keputusan strategis, tetapi juga tercermin dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pemimpin yang berada pada tahap Yellow dan Turquoise cenderung mengutamakan pengembangan individu dalam organisasi dengan memberikan kesempatan untuk tumbuh secara pribadi dan profesional. Mereka mendorong anggota tim untuk berkembang sesuai dengan kesadaran kolektif, dan menempatkan nilai-nilai keberlanjutan sebagai bagian dari DNA organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan konsep Spiral Dynamics pada tahap Yellow dan Turquoise lebih mampu mengelola organisasi yang kompleks dan beradaptasi dengan dinamika global yang terus berkembang.

5.2 Implikasi Praktis

Temuan-temuan dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis yang sangat relevan untuk pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan kepemimpinan dalam organisasi:

1. Pengembangan Kepemimpinan yang Holistik

Organisasi perlu merancang program pengembangan kepemimpinan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kesadaran dan nilai-nilai yang lebih tinggi, seperti yang diajarkan dalam Spiral Dynamics. Pemimpin yang berada pada tahap Yellow dan Turquoise menunjukkan kemampuan luar biasa dalam melihat gambaran besar dan mengelola kompleksitas. Oleh karena itu, program pelatihan yang berbasis pada prinsip Spiral Dynamics dapat memperkaya kemampuan berpikir holistik pemimpin dan membantu mereka menghadapi tantangan dunia yang penuh ketidakpastian.

2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan

Implementasi nilai-nilai Spiral Dynamics dalam kebijakan SDM akan membantu organisasi menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat lebih menghargai keberagaman dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan individu. Pemimpin yang berbasis pada kesadaran tinggi akan lebih mampu memahami peran setiap individu dalam sistem yang lebih besar, yang pada gilirannya akan menciptakan tim yang lebih solid dan efisien.

3. Kebijakan Organisasi yang Berorientasi pada Keberlanjutan

Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Spiral Dynamics, organisasi dapat merancang kebijakan yang memperhatikan dampak jangka panjang terhadap masyarakat dan lingkungan. Pemimpin yang memiliki kesadaran tinggi cenderung membuat keputusan yang tidak hanya menguntungkan dalam jangka pendek, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap keberlanjutan organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meski penelitian ini memberikan banyak wawasan, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Ukuran Sampel yang Terbatas

Penelitian ini hanya melibatkan sejumlah kecil informan yang dipilih secara purposive, yaitu pemimpin yang sudah berada pada tahap Yellow dan Turquoise dalam Spiral Dynamics. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasi untuk seluruh populasi pemimpin di berbagai jenis

organisasi. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas, penelitian lebih lanjut dengan ukuran sampel yang lebih besar dan beragam sangat diperlukan.

2. Keterbatasan Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dan analisis dokumen. Meskipun triangulasi data digunakan untuk memastikan validitas temuan, ada kemungkinan beberapa perspektif yang berbeda tidak terjangkau sepenuhnya. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif atau eksperimen mungkin bisa memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai pengaruh Spiral Dynamics terhadap kepemimpinan.

5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan dan keterbatasan yang ada, berikut beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut:

1. Penggunaan Sampel yang Lebih Luas

Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel informan dengan melibatkan pemimpin dari berbagai sektor dan organisasi, baik yang besar maupun kecil. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai penerapan Spiral Dynamics dalam berbagai konteks organisasi.

2. Pendekatan Mixed-Methods

Mengingat keterbatasan dalam pengumpulan data kualitatif, penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan pendekatan mixed-methods yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan ini akan memperkaya hasil penelitian dan memberikan perspektif yang lebih luas terkait dengan pengaruh Spiral Dynamics dalam pengembangan kepemimpinan.

3. Eksplorasi Lebih Lanjut mengenai Praktik Kepemimpinan

Penelitian selanjutnya bisa fokus lebih pada penerapan prinsip Spiral Dynamics dalam pengembangan program kepemimpinan di organisasi. Penelitian ini juga dapat menggali tantangan yang dihadapi oleh organisasi dan pemimpin dalam menerapkan teori ini secara praktis, serta bagaimana organisasi bisa lebih siap untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan berbasis Spiral Dynamics.

Daftar Pustaka

- Beck, D. E., & Cowan, C. C. (2014). *Spiral dynamics: Mastering values, leadership and change*. John Wiley & Sons.
- Beck, D. E., Larsen, T. H., Solonin, S., Viljoen, R., & Johns, T. Q. (2018). *Spiral dynamics in action: Humanity's master code*. John Wiley & Sons.
- Brown, B. C. (2012). *Conscious leadership for sustainability: How leaders with a late-stage action logic design and engage in sustainability initiatives*. Fielding Graduate University.
- Cacioppe, R., & Edwards, M. (2005). Seeking the Holy Grail of organisational development: A synthesis of integral theory, spiral dynamics, corporate transformation and action inquiry. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(2), 86-105.
- Cook-Greuter, S. R. (2004). Making the case for a developmental perspective. *Industrial and commercial training*, 36(7), 275-281.
- Ciampi, F., Faraoni, M., Ballerini, J., & Meli, F. (2022). The co-evolutionary relationship between digitalization and organizational agility: Ongoing debates, theoretical developments and future research perspectives. *Technological Forecasting and Social Change*, 176, 121383.

- Cowan, C. C., & Todorovic, N. (2000). Spiral dynamics: The layers of human values in strategy. *Strategy & leadership*, 28(1), 4-12.
- Gonzalez-Varona, J. M., López-Paredes, A., Poza, D., & Acebes, F. (2024). Building and development of an organizational competence for digital transformation in SMEs. *arXiv preprint arXiv:2406.01615*.
- Gottfredson, R., & Crane, B. (2025). Navigating complex environments requires complex leaders. *Business Horizons*.
- Gruman, J. A., & Budworth, M. H. (2022). Positive psychology and human resource management: Building an HR architecture to support human flourishing. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100911.
- Hansen, E. G., & Schaltegger, S. (2016). The sustainability balanced scorecard: A systematic review of architectures. *Journal of business ethics*, 133(2), 193-221.
- Kovynyov, I., Buerck, A., & Mikut, R. (2021). Design of transformation initiatives implementing organisational agility: an empirical study. *SN business & economics*, 1(6), 79.
- Küpers, W., & Statler, M. (2008). Practically wise leadership: toward an integral understanding. *Culture and Organization*, 14(4), 379-400.
- Laloux, F. (2014). *Reinventing organizations* (Vol. 58). Brussels: Nelson Parker.
- Mahapatra, G., Dash, S., Pradhan, S., & Sharma, I. (2025). Leadership agility in India—a grounded theory approach. *Journal of Organizational Change Management*.
- Mazzetti, G., & Schaufeli, W. B. (2022). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal-and team resources. *Plos one*, 17(6), e0269433.
- Nosratabadi, S., Bahrami, P., Palouzian, K., & Mosavi, A. (2020). Leader cultural intelligence and organizational performance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1809310.
- Nykyforchyn, M. (2022). Technology of spiral dynamics in the context of determining the determinants of strategic developmen. *FINANCIAL AND CREDIT ACTIVITY: PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE*, 3, 44.
- Onyemelukwe, I. C., Ferreira, J. A. V., Ramos, A. L., & Direito, I. (2025). Human Energy Management System (HEMS) for Workforce Sustainability in Industry 5.0. *Sustainability*, 17(14), 6246.
- Rosado, C. (2004). *Building Your Leadership Team: Value Systems, Memetics, and Education—A Spiral Dynamics Approach*. ROSADO CONSULTING for Change in Human Systems.
- Semyshkina, S., & Rodina, A. (2025). Management Concepts in the Paradigm of Spiral Dynamics: a Comparative Analysis of BRICS Countries' Practices. *BRICS Journal of Economics*, 6(2), 207-223.
- Senge, P., Hamilton, H., & Kania, J. (2015). *The dawn of system leadership*.
- Strielkowski, W., Kuzmin, E., Suvorova, A., Nikitina, N., & Gorlova, O. (2023). Organizational economic sustainability via process optimization and human capital: a Soft Systems Methodology (SSM) approach. *arXiv preprint arXiv:2311.17882*.

- Syamsir, S., Saputra, N., & Mulia, R. A. (2025). Leadership agility in a VUCA world: a systematic review, conceptual insights, and research directions. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2482022.
- Van Marrewijk, M., & Werre, M. (2003). Multiple levels of corporate sustainability. *Journal of Business ethics*, 44(2), 107-119.
- Xu, H., Liu, M., Bu, Y., Sun, S., Zhang, Y., Zhang, C., ... & Ding, Y. (2024). The impact of heterogeneous shared leadership in scientific teams. *Information Processing & Management*, 61(1), 103542.