
SPIRAL DYNAMICS:

Mastering Values, Mapping the Evolution of Human Development (vMEMEs), and Integral Approach to Leadership and Change

Oleh : Siti Shalihah, M.Ag

Abstrak:

Perubahan dalam suatu kepemimpinan dengan teori spiral dynamics suatu keniscayaan, kendati perubahan tersebut membutuhkan tenggang waktu yang cukup lama. Sebab perubahan kepemimpinan dunia selalu mengajarkan kepada kita bahwa untuk dapat menang di dalam setiap kompetisi harus memiliki kemampuan beradaptasi. Kemampuan beradaptasi menjadi dasar dari segala strategi. Hukum alam yang telah berabad-abad menunjukkan bahwa banyak spesies yang mengalami kepunahan bukan karena mereka lemah, tetapi lebih banyak karena spesies tersebut tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Begitu juga halnya pemimpin yang tidak mampu beradaptasi akan mengalami kondisi yang sama, alias tidak bertahan lama. Kenyataan ini semakin mengukuhkan pandangan bahwa agar dapat terus bertahan (*survive*) seorang pemimpin harus beradaptasi dengan perubahan untuk kemudian berubah.

key word: **spiral dynamics, mastering values, leadership, change**

A. Pendahuluan

Berbicara persoalan spiral dynamics: mastering values, leadership, and change sangat menarik untuk dikaji secara detail dan komprehensif. Sangat menarik, karena memang bagi penulis pribadi spiral dynamics dimaksud merupakan terminologi baru yang diperoleh keterkaitan dengan warna nilai kepemimpinan dan perubahan. Dari sini muncul suatu persoalan, apa substansi spiral dynamics, terkait dengan nilai kepemimpinan dan perubahan? Untuk menjawab persoalan ini, perlu dipahami secara terminologis spiral dynamics yang sesungguhnya. *Spiral dynamic is a way of thinking about these complexities of human existence and bringing some order and predictability to the apparent chaos of human affairs.*¹ (Spiral dynamic adalah suatu paradigma berpikir tentang kompleksitas eksistensi manusia serta membawa beberapa pesan dan prediksi tentang kekacauan faktual terkait dengan perkara manusia). Dari terminologi ini dapat dipahami bahwa ada dua aspek benang merah yang perlu dipaparkan secara holistik, yaitu (1) paradigma berpikir tentang kompleksitas eksistensi

¹ www.Spiraldynamic.org, A Mini-Course in Spiral Dynamics, hal. 3

manusia, dan (2) pesan dan prediksi tentang kekacauan faktual terkait perkara manusia. Kedua aspek ini sesungguhnya sering dihadapi oleh seorang pemimpin, di samping dia harus mampu mengadakan perubahan-perubahan yang signifikan diwarnai dengan nilai-nilai positif. Perubahan dimaksud adalah perubahan yang terjadi pada berbagai institusi, yang mempengaruhi sistem sosial, termasuk nilai-nilai, sikap, pola, perilaku di antara kelompok kehidupan manusia. Oleh karena itu persaingan dan kompetisi yang akan dihadapi anak cucu kita nanti, tentunya akan sangat berbeda dengan yang kita hadapi hari ini. Kenyataan ini membawa kita kepada satu kesadaran yang tak terbantahkan bahwa esensi kehidupan adalah perubahan (*change*).²

Term di atas memberikan pemahaman bahwa perubahan dalam suatu kepemimpinan dengan teori spiral dynamics suatu keniscayaan, kendati perubahan tersebut membutuhkan tenggang waktu yang cukup lama. Sebab perubahan kepemimpinan dunia selalu mengajarkan kepada kita bahwa untuk dapat menang di dalam setiap kompetisi harus memiliki kemampuan beradaptasi. Kemampuan beradaptasi menjadi dasar dari segala strategi. Hukum alam yang telah berabad-abad menunjukkan bahwa banyak spesies yang mengalami kepunahan bukan karena mereka lemah, tetapi lebih banyak karena spesies tersebut tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Begitu juga halnya pemimpin yang tidak mampu beradaptasi akan mengalami kondisi yang sama, alias tidak bertahan lama. Kenyataan ini semakin mengukuhkan pandangan bahwa agar dapat terus bertahan (*survive*) seorang pemimpin harus beradaptasi dengan perubahan untuk kemudian berubah. Dari statement ini, paling tidak ada tiga pointers kajian pokok yang niscaya dipaparkan dalam tulisan ini, yaitu (1). Spiral Dynamics: Mastering Values; (2). Mapping the Evolution of Human Development (vMEMEs); dan (3). Integral Approach to Leadership and Change. Ketiga pointers ini akan dipaparkan secara komprehensif pada pembahasan berikut.

B. Pembahasan (Kritik Analisis)

Mengacu kepada ketiga pointers kajian pokok di atas, maka perlu dipaparkan disini sebagai prolog dari kajian dimaksud bahwa Spiral dynamics merupakan hasil kerja murni Clare W. Graves seorang dosen pada salah satu Perguruan Tinggi di luar negeri. Dia memaparkan hasil risetnya yang telah bertahan lebih dari 30 tahun, dan telah diujicobakan selama tenggang waktu tersebut, dengan hasil akhir pencapaian yang kita kenal saat ini dengan teori spiral dynamics. Konsep dasarnya adalah mengacu kepada sebuah spiral yang begitu elastis, dan selalu bergerak dan membentang ke arah yang lebih besar dan kompleks. Artinya dalam suatu periode kepemimpinan akan terjadi dalam tenggang waktu yang begitu lama, yaitu kisaran 100.000

²Naba Aji Notoseputro, *The Spirit of Change: Mengubah Paradigma Sistem Pendidikan dan Pembelajaran di Indonesia*, Bandung: Mizan Media Utama, 2008, hal. 13

tahun atau 50.000 tahunan. Tentunya dengan gaya dan karakteristik yang variatif. Kendati kata Clare W. Graves lebih jauh spiral tersebut memiliki lingkaran dalam satu jalur, namun memiliki warna dan lingkaran yang berbeda. Hal ini dianalogkan dengan suatu kepemimpinan, tentunya dalam periodisasi dengan nuansa yang berbeda. Disisi lain, spiral itu juga menghadirkan *worldview*, *weltanschauung*, realitas pemahaman, dan *bottom line* yang berbeda, apa yang saat ini dinamakan meme, yaitu suatu sistem nilai meme.³ Dari sistem nilai meme ini, maka dapat diketahui, mana yang palsu, kontroversi, bahkan termasuk kompleksitas adaptif kecerdasanpun dapat diketahui. Selanjutnya untuk mengetahui kecerdasan tersebut, pada dasarnya ada tiga komponen. **Pertama** adalah kondisi kehidupan manusia; **kedua** adalah eksistensi persoalan manusia; dan **ketiga** adalah manusianya. Hal ini tentu saja keterkaitan dengan perbedaan kultur, waktu dan faktor-faktor lain.

Prolog di atas, sesungguhnya akan menghantarkan kajian detail tulisan ini terkait dengan tiga pointers yang telah disinggung dimuka. Ketiga pointers tersebut adalah (1). Spiral Dynamics: Mastering Values; (2). Mapping the Evolution of Human Development (vMEMEs); dan (3). Integral Approach to Leadership and Change. Ketiga pointers ini saling berkaitan satu sama lain, karena ketiganya merupakan paket yang tidak bisa dipisahkan dari kajian spiral dynamics: mastering values, leadership and change. Untuk memberikan pemahaman komprehensif dan holistik, maka paparan ketiga pointers dimaksud dapat dilihat berikut ini.

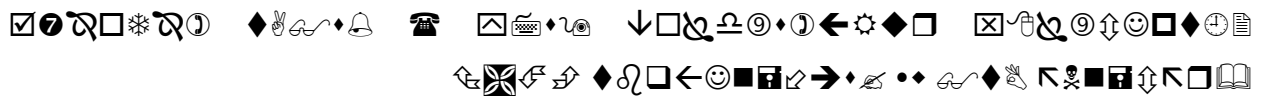
A. Spiral Dynamics: Mastering Values

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer.⁴ Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan, tentunya setelah melalui proses yang cukup panjang. Sebagaimana tujuan Allah SWT menciptakan manusia di dunia sebagai pemimpin (*khalifah*). Firman Allah SWT dalam surat al-Baqarah ayat: 30 menegaskan sebagai berikut.



³ Don Beck, *What is Spiral dynamics Integral?*, <http://www.integralnaked.org>. hal. 2

⁴Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009, cet.ke-1., hal. 1



Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah{2}:30).

Berdasarkan firman Allah SWT di atas, maka berbicara persoalan kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia, untuk itu kepemimpinan membutuhkan manusia. Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin? Minimal terdapat empat macam alasan, yaitu: (a) karena banyak orang memerlukan figur pemimpin; (b) dalam beberapa situasi seseorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya; (c) sebagai tempat pengambilalihan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya; dan (d) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.⁵ Mencermati term tersebut, maka di dalam pemahaman keseharian sering terjadi *overlapping* antara penggunaan istilah pemimpin dan manajer. Dalam tataran praktis, seseorang yang seharusnya menjalankan fungsi kepemimpinan lebih tampil sebagai seorang manajer. Namun sebaliknya, adapula seseorang yang memiliki posisi sebagai manajer, kenyataannya menunjukkan kemampuan sebagai pemimpin. Dari sinilah muncul istilah teori dan kriteria kepemimpinan yang ideal.

Di sisi lain, kepemimpinan suatu organisasi publik memiliki peran strategis terutama dalam mengatur berbagai tatanan nilai kehidupan sosial budaya, politik, keamanan di dalam dan di luar lingkungan organisasi. Pimpinan merupakan orang terdepan yang harus memiliki kemampuan manajerial, kekuatan memotivasi sumber daya manusia, bersikap adil, fleksibel terhadap keterbukaan dan perubahan, sehingga secara berkelanjutan menjadi kekuatan budaya yang bisa diterima sebagai nilai instrumental untuk berperilaku dan bersikap dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif serta berdaya saing.⁶ Ekspresi ini bisa dianggap benar bila seorang pemimpin dengan berbagai teori yang diaplikasikannya berlandaskan nilai-nilai positif. Nilai-nilai positif dimaksud adalah nilai moral, nilai bijak, nilai adil, nilai fleksibel, nilai toleran dan nilai peka terhadap kondisi masyarakat di bawah naungannya. Teori spiral dynamics: Mastering Values adalah sebuah teori kepemimpinan yang

⁵ *Ibid.*, hal. 1-2

⁶ Witarsa, *Pengaruh Kinerja Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Nilai Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah di Wilayah Perbatasan Indonesia Malaysia (Studi di SD, SMP, dan SMK Kabupaten Sanggau)*, Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 12 No. 1, April 2011, hal. 1

direalisasikan berdasarkan analogi lingkaran spiral yang begitu elastis dan fleksibel untuk mengadakan suatu perubahan, meskipun dalam tenggang waktu yang cukup lama untuk mengetahui karakteristik masing-masing pemimpin dalam setiap periode kepemimpinannya, serta nilai-nilai positif dan negatif apa yang dihasilkannya.

Teori spiral dynamics ini juga ternyata bisa ekspansi dalam kepemimpinan dunia pendidikan Islam umpamanya; dimulai sejak pendidikan Islam klasik hingga pendidikan Islam kontemporer. Pendidikan Islam klasik dimaksud adalah konsep pendidikan yang masih menggunakan sistem halaqah, yaitu pendidikan Islam masa Rasulullah Saw (12 SH-11 H/611-632 M); pendidikan Islam masa al-Khulafa al-Rasyidun (12-41 H/632-661 M); pendidikan Islam masa Dinasti Umayyah (41-132 H/661-759 M); pendidikan Islam masa Abbasiyah (132-656 H/750-1258 M).⁷ Selanjutnya, pengertian pendidikan Islam kontemporer adalah pendidikan Islam yang sudah menggunakan sistem klasikal dalam format sekolah, madrasah dan perguruan tinggi. Selanjutnya karakteristik pendidikan Islam pada masa Rasulullah Saw adalah menitikberatkan kepada aspek keimanan (teologi), ibadah dan akhlak.⁸ Sedangkan karakteristik pendidikan Islam pada masa al-Khulafa' al-Rasyidun adalah fokus kepada aspek (a) membaca dan menulis; (b) membaca dan menghafal al-Qur'an; (c) mempelajari pokok-pokok agama seperti: cara berwudlu, shalat, shaum; (d) berenang, mengendarai unta, dan memanah; (e) membaca dan menghafal sya'ir-sya'ir dan natsar; (f) al-Qur'an dan al-Tafsir; (g) al-Hadits dan kodifikasinya; serta (h) al-Fiqh (tasyri').⁹ Berikutnya karakteristik pendidikan Islam pada masa Dinasti Umayyah adalah menekan pada aspek wacana kalam melahirkan sejumlah kelompok yang memiliki paradigma berpikir mandiri, selain itu berkembang pula pendidikan sastra arab, sya'ir, prosa dan pidato, di samping berkembang penerjemahan terbatas pada ilmu-ilmu praktis, seperti: ilmu kimia, kedokteran, falak, ilmu tatalaksana, dan seni bangunan.¹⁰ Kemudian karakteristik pendidikan Islam pada masa Abbasiyah adalah menekankan aspek (a) membaca dan menghafal al-Qur'an; (b) pokok-pokok agama Islam seperti: wudlu, shalat dan shaum; (c) menulis; (d) tarikh; (e) membaca dan menghafal sya'ir; (f) berhitung; (g) dasar-dasar nahwu dan sharaf. Hal ini dipresentasikan pada level dasar. Sementara pendidikan Islam yang diberikan pada level menengah adalah aspek (a) al-Qur'an; (b) bahasa dan sastra arab; (c) fiqh; (d) tafsir; (e) hadits; (f) nahwu/sharaf; (g) ilmu-ilmu eksakta; (h) mantiq; (i) falaq; (j) tarikh; (k) ilmu-ilmu kealaman; (l) kedokteran; dan (m) musik. Selanjutnya penyajian pendidikan Islam pada level

⁷Armai Arief, *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam Klasik*, Bandung: Angkasa, 2004, cet.ke-1, hal. 135-140

⁸Mahmud Yunus, *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Hidakarya Agung, 1979, cet.ke-2, hal. 14

⁹Armai Arief, *op.cit.*, hal. 137

¹⁰Franz Rosenthal, *The Classical Hderitage in Islam*, London: Routledge and Kegan Paul, 1975, hal. 3

tinggi adalah (a) tafsir; (b) hadits; (c) fiqh dan ushul fiqh; (d) nahwu/sharaf; (e) balaghah; serta (f) bahasa dan sastra arab. Seluruh bahan ajar ini dipresentasikan pada fakultas ilmu agama dan sastra. Adapun pendidikan Islam yang ditampilkan pada fakultas ilmu-ilmu hikmah (filsafat) adalah (a) mantiq; (b) ilmu alam dan kimia; (c) musik; (d) ilmu-ilmu eksakta; (e) ilmu ukur; (f) falaq; (g) ilmu teologi; (h) ilmu hewan; (i) ilmu nabati; dan (j) ilmu kedokteran.¹¹

Seluruh bahan ajar di atas dipresentasikan diperguruan tinggi dan belum ada spealisasi bahan ajar tertentu. Spealisasi ditentukan setelah tamat dari perguruan tinggi, berdasarkan bakat dan minat masing-masing sesudah prektek mengajar beberapa tahun. Spealisasi disini tidak perlu dipahami seperti halnya spealisasi zaman sekarang, sebab spealisasi yang benar-benar berdasarkan minat dan kecenderungan peserta didik belum menjadi perhatian para tenaga pendidik saat itu. Perhatian terhadap minat dan perhatian peserta didik dalam menentukan bahan ajar, banyak dibicarakan atau dikaji setelah pembahasan pendidikan dan psikologi lebih maju lagi. Dari term ini dapat dicermati bahwa sistematika penyajian bahan ajar dan penentuan spesialisasi peserta didik, masih belum tertata secara sistemik dan professional seperti halnya di era modern sekarang. Untuk mementapkan pemahaman pembaca terhadap spiral dynamics kepemimpinan era klasik, maka akan dipaparkan berdasarkan matrik berikut ini.

PERIODESASI KEPEMIMPINAN DALAM SEKTOR PENDIDIKAN	KARAKTERISTIK	BAHAN AJAR YANG DISAJIKAN/DIPRESENTASIKAN
1. Masa Rasulullah Saw (12 SH-11 H/611-632 M)	Sistem Halaqah	• Keimanan (teologi); • Ibadah; • Akhlak.
2. Masa al-Khulafa' al-Rasyidun (12- 41 H/ (632-661 M)	Sistem Halaqah	• Membaca dan menulis; • Membaca dan menghafal al-Qur'an; • Mempelajari pokok-pokok agama seperti: cara berwudlu, shalat, shaum; Berenang, mengendarai unta, dan memanah;

¹¹Armai Arief, *op.cit.*, hal. 140

		• Membaca dan menghafal sya'ir-sya'ir dan natsar; • al-Qur'an dan al-Tafsir; • al-Hadits dan kodifikasinya; • al-Fiqh (tasyri')
3. Masa Dinasti Umayyah (41-132 H/661-750 M)	Sistem Halaqah	• Wacana kalam melahirkan sejumlah kelompok yang memiliki paradigm berpikir mandiri; • Pendidikan sastra arab, sya'ir, prosa dan pidato; • Berkembang penerjemahan terbatas pada ilmu-ilmu praktis, seperti: ilmu kimia, kedokteran, falak, ilmu tatalaksana, dan seni bangunan.
4. Masa Bani Abbasiyah (132-656 H/750-1258 M)	Sistem Halaqah	• Membaca dan menghafal al-Qur'an; • Pokok-pokok agama Islam seperti: wudlu, shalat dan shaum; • Menulis; • Ttarikh; • Membaca dan menghafal sya'ir; • Berhitung; • Dasar-dasar nahwu dan sharaf. Hal ini dipresentasikan pada level dasar. Sementara pendidikan Islam yang diberikan pada level menengah adalah aspek: • al-Qur'an; • Bahasa dan sastra arab; • Fiqh;

		• Tafsir; • Hadits; • Nahwu/sharaf; • Ilmu-ilmu eksakta; • Mantiq; • Falaq; • Tarikh; • Ilmu-ilmu kealaman; • Kedokteran; dan • Musik. Selanjutnya penyajian pendidikan Islam pada level tinggi adalah: • Tafsir; • Hadits; • Fiqh dan ushul fiqh; • Nahwu/sharaf; • Balaghah; serta • Bahasa dan sastra arab. Seluruh bahan ajar ini dipresentasikan pada fakultas ilmu agama dan sastra. Adapun pendidikan Islam yang ditampilkan pada fakultas ilmu-ilmu hikmah (filsafat) adalah: • Mantiq; • Ilmu alam dan kimia; • Musik; • Ilmu-ilmu eksakta; • Ilmu ukur; • Falaq; • Ilmu teologi; • Ilmu hewan; • Ilmu nabati; dan
--	--	---

		• Ilmu kedokteran.
--	--	--

Selanjutnya sistem pendidikan Islam kontemporer adalah sistem pendidikan yang sudah berbentuk klasikal. Perubahan format ini, di Indonesia sejak masa awal kemerdekaan sampai akhir abad ke-20 dan awal abad ke-21.¹² Perubahan yang terjadi meliputi aspek kelembagaan, yaitu mulai manajemen pendidikan dan pembelajaran di bawah otoritas penuh seorang kyai sampai model manajemen terkini. Di samping itu, terjadi perubahan pada sistem pendidikan yang diterapkan. Perubahan tersebut antara lain ditandai oleh perubahan pola dan model pendidikan pesantren *salafiyah* yang sepenuhnya diarahkan kepada *tafaqquh fiddin*, kepada bentuk madrasah ala Indonesia, yaitu sekolah Islam yang memasukkan kurikulum umum diluar bidang pengetahuan agama, sampai kepada bentuk sekolah Islam unggulan. Sekolah Islam unggulan ini memiliki karakter sasaran penguasaan sains dan keterampilan teknologi, dengan infrastruktur yang mendukung, dengan sedikit mengadopsi pola pendidikan di asrama seperti yang diterapkan di pesantren. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan *environment* pendidikan, sehingga terformat peserta didik yang intelek tapi muslim.

B. Mapping the Evolution of Human Development (vMEMEs)

Dinamika vMEME, yang merupakan hasil kerja Clare Graves, telah dikembangkan sebagai paradigma (kerangka berpikir) untuk memahami pengaruh sistem kerja manusia. Konsep (paradigma) ini mempertanyakan, mengapa orang-orang memandang dunia ini selalu berbeda? kendati demikian, tidaklah perlu terpaku terhadap pandangan tersebut. Sebab manusia di dalam memecahkan eksistensi persoalannya berdasarkan levelnya masing-masing, yaitu melalui sistem pemikiran baru yang dimungkinkan aktif, dan ketika sistem itu diaktifkan, maka perubahan persepsinya menyebabkan dia untuk selalu melihat eksistensi persoalan yang baru. Clare Graves, dengan teori vMEMEs: mengatakan bahwa nilai MEMEs itu berfungsi sebagai PSYCHO-CULTURAL DNA yang berisi instruksi tingkah laku di dalam menciptakan sistem sosial dan mengemasnya secara bersama. vMEME adalah merupakan sumber pandangan dunia, sebuah sistem nilai, tingkatan eksistensi psikologis, struktur kepercayaan, organisir prinsip, cara berpikir, dan bahkan suatu gaya hidup.¹³ Penjelasan ini menegaskan kepada kita bahwa teori vMEME memiliki multifungsi dalam kehidupan manusia, ia mampu menciptakan sistem sosial, sistem nilai, stratifikasi eksistensi psikologis, dan bahkan mampu untuk memberikan keyakinan

¹²Nurhayati Djamas, *Dinamika Pendidikan Islam di Indonesia Pascakemerdekaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009, cet.ke-1, hal. 194

¹³Don Beck and Christopher Cown, *Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership and Change*, 1996, hal.

akurat, prinsip teroganisir dan cara berpikir sistemik serta menawarkan alternatif gaya hidup dinamis dan produktif. Konteks ini, jika dikaitkan dengan konsep kepemimpinan adalah merupakan konsep kepemimpinan yang ideal. Karena seorang pemimpin harus memiliki nilai-nilai positif, mengerti psikologis, memiliki prinsip dan kepercayaan terhadap masyarakat, serta memiliki pemikiran dan wawasan yang luas, di samping memiliki gaya dan pola hidup fleksibel, supel, power.

Selanjutnya, ketika vMEMEs merupakan jenis pemikiran yang merasuk ke dalam jiwa kita, maka kita pun akan memikirkan banyak hal---terkait dengan agama, keluarga, pekerjaan, olahraga, politik, pendidikan, pelayanan kesehatan--- semua itu berlangsung bahwa kita juga dapat menempuh beberapa cara berpikir mix-and-match terhadap persoalan prinsip. Dengan demikian, maka profil vMEME berdampak pada cara kita menyeleksi, menginterpretasikan, dan merespon terhadap seluruh isu-isu gestalt. Ibarat senar gitar yang mengkombinasikan catatan-catatan individu, maka profil vMEME adalah campuran. Tak seorangpun, baik (individu, organisasi, atau masyarakat) yang hidup dengan nada murni vMEME yang tunggal. Kita semua adalah campuran dan kombinasi yang diaduk pada sekitar pusat gravitasi' atau dominasi vMEME dalam situasi stabil, 50% dari energi kita diturunkan untuk satu kekuatan dominasi vMEME yang sisa energinya dibagi antar dua atau tiga sekunder vMEMEs. Pada waktu transisi, energi bergerak-gerak antara yang dikendalikan vMEME dan yang dipusatkan pada vMEME. Dengan mengabaikan dominasi vMEME, kita semua mampu untuk mengeksplorasi dengan berbagai pengalaman kearah vMEMEs yang lebih rumit, atau berbuat kearah yang lebih sederhana. Masing-masing kita memikirkan pengembangan vMEME agar vMEMEs itu segera aktif dalam pikiran kita sendiri melalui perspektif proses metafora serta konsisten dengan vMEMEs tersebut.¹⁴ Konteks ini menegaskan kepada kita bahwa vMEME yang begitu kompleks berpikir dalam berbagai aspek, maka seorang pemimpin pun harus berpikir kompleks dalam berbagai sektor, termasuk persoalan agama, keluarga, pekerjaan, olahraga, politik, pendidikan, pelayanan kesehatan dan lain sebagainya. Karena dengan berpikir kompleks semacam ini berarti pemimpin dimaksud telah menerapkan teori vMEME yang akan membawa proses kepemimpinannya kearah yang lebih dewasa dan bijaksana. Untuk mempertegas pemahaman yang komprehensif terhadap teori vMEME yang dicetuskan oleh Clare Graves tersebut, dapat dilihat matrik berikut.

		Berpikir Kompleksitas
		• sistem sosial

¹⁴Don Beck and Christopher Cowan, *Ibid.*, hal. 1

Kepemimpinan	Teori vMEMEs	• sumber pandangan dunia
		• sebuah sistem nilai
		• tingkatan eksistensi psikologis
		• struktur kepercayaan
		• organisir prinsip
		• cara berpikir
		• gaya hidup

Suatu kepemimpinan dengan menerapkan teori vMEMEs yang dicetuskan oleh Clare Graves melalui berpikir kompleks akan menciptakan sebuah sistem nilai, tingkatan eksistensi psikologis, struktur kepercayaan, organisir prinsip, cara berpikir dan bahkan menciptakan suatu gaya/model hidup yang sistemik dan inovatif.

C. Integral Approach to Leadership and Change

Ken Wilber mengekspresikan bahwa "pendekatan integral pada suatu kepemimpinan dan perubahan" perlu untuk direalisasikan melalui keperdulian, perhatian, dan rasa kasih sayang. Ia membantah bahwa tidak ada satupun dari langkah-langkah pengembangan yang begitu singkat dan rigid, tanpa adanya antisipasi dan petunjuk yang jelas. Bahkan, hasil dari penelitian pengembangan adalah bukan hanya diletakkan dalam laci meja tulis seseorang atau mereka memberikan penilaian inferior atau superior, bahkan bertindak sebagai petunjuk yang tidak mungkin potensial untuk digunakan. Petunjuk utama adalah permohonan untuk menghormati dan menghargai yang penting dan kontribusi unik yang disajikan oleh masing-masing dan kesadaran yang membentangkan. Selanjutnya aksi untuk melindungi dan mempromosikan kesehatan dari seluruh pengembangan kesadaran spiral dan tidak seorang pun mengistimewakan daerahnya." Clare Graves mengatakan: seseorang berhak untuk menjadi yang terbaik. Seseorang juga berhak untuk menjadi terbaik apa yang ia inginkan. Dia seharusnya tidak berubah untuk melaksanakan pekerjaannya. Jadilah fleksibel untuk mengatur cara, dia butuh diatur untuk melaksanakan pekerjaan, bukan kamu.¹⁵ Statemen ini menjelaskan kepada bahwa pendekatan integral dalam suatu kepemimpinan dan perubahan dapat diwujudkan melalui keperdulian, perhatian, dan rasa kasih sayang. Di samping setiap manusia berhak untuk menjadi yang terbaik, dan setiap manusia juga bisa menjadi pemimpin, bahkan setiap manusia harus mengadakan suatu perubahan (inovasi), sebab manusia ibarat spiral sangat elastis untuk berproduktifitas dan mengadakan perubahan.

¹⁵Don Beck and Christopher Cown, *Ibid.*

Perubahan itu tidak bisa dipisahkan dari kehidupan natural. Kendati demikian, perubahan harus dimulai, yaitu perubahan di dalam institusi atau di luar institusi dengan segala dampaknya. Pengembangan organisasi, disiplin masih terfokus pada perubahan keorganisasian, bahkan perubahan dalam sektor ilmu pengetahuan, di samping muncul berapa terminologi mengalami perubahan. Ujicoba trial-and-error tampak sama mendominasi suatu usaha berkaitan dengan peristiwa OD. Mungkin mereka menyadari bahwa perubahan dalam suatu organisasi saat ini pasti berbeda dibandingkan dengan masa lalu. Hal ini banyak bukti menunjukkan tingkat pesatnya suatu perubahan. Contoh konkrit dari suatu organisasi yang terdaftar tahun 1920 dalam kondisi lemah, tidak bisa diharapkan untuk tetap terdaftar 65 tahun kemudian. Saat ini, suatu perusahaan akan terdaftar izin usahanya dalam tenggang waktu rata-rata 10 tahun. Seorang pemuda memiliki kekuatan dalam bekerja saat ini, dapat diharapkan kemampuan kerjanya rata-rata 12 pekerjaan, akan berbeda pada saat dia berusia 40 tahun. Lingkup perubahan adalah sangat luas. Perubahan yang baik dalam suatu kepemimpinan adalah perubahan yang berlangsung secara sistemik. Perubahan global yang paling besar sampai saat ini adalah perubahan dalam keorganisasian yang terjadi sepanjang 1990-an lebih dari 2000 organisasi terjadi di Eropa, Jepang, Amerika Serikat, dan Kerajaan Saudi.¹⁶ Perubahan dalam hidup, organisasi, sosial adalah perihai biasa. Sebab adanya perubahan berarti hidup; hidup berarti gerak. Suatu kepemimpinan harus ada inovasi (perubahan); karena perubahan akan membawa kemajuan; kemajuan akan membawa kesejahteraan; kesejahteraan akan menghasilkan perdamaian; perdamaian menghantarkan kebahagiaan hidup. Perubahan dalam konteks teori spiral dynamics adalah perubahan kearah positif, meskipun dalam tenggang waktu yang cukup lama.

C. Kesimpulan

Menganalisis paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Spiral dynamics: mastering values, leadership and change adalah sebuah teori kepemimpinan yang direalisasikan berdasarkan analogi lingkaran spiral yang begitu elastis dan fleksibel untuk mengadakan suatu perubahan, meskipun dengan tenggang waktu yang cukup lama tentunya dengan berbagai karakteristik masing-masing pemimpin dalam setiap periode kepemimpinannya. Di samping nilai-nilai positif dan negatif apa yang dihasilkannya. Nilai-nilai positif dimaksud adalah perubahan dan inovasi yang dilakukan pemimpin selama memimpin suatu institusi atau negara tertentu. Sementara nilai-nilai negatif dimaksud adalah kemunduran dan stagnan seorang pemimpin selama merealisasikan suatu proses kepemimpinan suatu institusi atau negara tertentu.

¹⁶Patricia A. McLagan, *Change Leadership Today*, www.mclaganinternational.com, hal. 2

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Arief, Armai, *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam Klasik*, Bandung: Angkasa, 2004, cet.ke-1.

Beck, Don, *What is Spiral dynamics Integral?*, <http://www.integralnaked.org>.

Beck, Don and Cown, Christopher, *Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership and Change*, 1996.

Djamas, Nurhayati, *Dinamika Pendidikan Islam di Indonesia Pascakemerdekaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.

McLagan, A. Patricia, *Change Leadership Today*, www.mclaganinternational.com.

Notoseputro, Aji, Naba, *The Spirit of Change: Mengubah Paradigma Sistem Pendidikan dan Pembelajaran di Indonesia*, Bandung: Mizan Media Utama, 2008.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009, cet.ke-1.

Rosenthal, Franz, *The Classical Hderitage in Islam*, London: Routledge and Kegan Paul, 1975.

Witarsa, *Pengaruh Kinerja Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Nilai Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah di Wilayah Perbatasan Indonesia Malaysia (Studi di SD, SMP, dan SMK Kabupaten Sanggau)*, Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 12 No. 1, April 2011.

www.Spiraldynamic.org., *A Mini-Course in Spiral Dynamics*.

Yunus, Mahmud, *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta; Hidakarya Agung, 1979, cet.ke-2.

