



## Analisis Gaya Kepemimpinan Spiritual *Aṭṭhasīlanī* Periode 2024 Terhadap *Personal Development* Di Padepokan Dhammadīpa Ārāma

Linda Yassavatthi<sup>1</sup>, Amita Wardani<sup>2</sup>, Ung Gondo Saputro<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Agama Buddha Kertarajasa, Batu, Indonesia.

[lindayassa27@gmail.com](mailto:lindayassa27@gmail.com), [gunanandini88@gmail.com](mailto:gunanandini88@gmail.com), [uunggondosaputro@gmail.com](mailto:uunggondosaputro@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

**Submitted:**

30 Mei 2025

**Accepted:**

19 Desember 2025

**Published:**

30 Desember 2025

### ABSTRACT

**Abstract:** This research focuses on the spiritual leadership style of *Aṭṭhasīlanī* and its influence on personal development. Leadership plays a strategic role in shaping the personal and spiritual growth of community members. This research employed a descriptive qualitative method with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The findings reveal that the spiritual leadership style of *Aṭṭhasīlanī* incorporates the values of vision, faith, and altruistic love. Several personal development programs such as *Pālivacana* training, *Dhammapada* recitations, and *Dhamma* talks have been implemented. However, the effectiveness of leadership remains suboptimal due to uneven and inconsistent program implementation. Some members still feel that their needs, especially in terms of esteem and self-actualization, have not been fully met. In conclusion, the spiritual leadership of *Aṭṭhasīlanī* in 2024 is considered moderately effective, but improvement is needed in execution and equal distribution of program benefits to ensure positive impacts on all members' personal development.

**Keywords:** *Spiritual, Leadership Style, Aṭṭhasīlanī, Personal Development*

**Abstrak:** Penelitian ini fokus membahas Gaya kepemimpinan *Spiritual Aṭṭhasīlanī* terhadap *Personal Development*. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk perkembangan pribadi dan spiritual anggota komunitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk gaya kepemimpinan spiritual yang diterapkan *Aṭṭhasīlanī*, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta menganalisis dampaknya terhadap pengembangan diri anggota berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan spiritual *Aṭṭhasīlanī* mengandung nilai-nilai visi, iman, dan cinta altruistik. Beberapa program pengembangan diri seperti pelatihan *Pālivacana*, pembacaan *Dhammapada*, dan ceramah *Dhamma* telah dilaksanakan. Namun, efektivitas kepemimpinan belum optimal karena pelaksanaan program tidak merata dan kurang konsisten. Masih terdapat anggota yang merasa kebutuhannya belum terpenuhi, terutama dalam aspek penghargaan dan aktualisasi diri. Kepemimpinan spiritual *Aṭṭhasīlanī* periode 2024 cukup efektif, tetapi perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan dan pemerataan manfaat program agar seluruh anggota merasakan pengaruh positif terhadap pengembangannya.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Spiritual, Aṭṭhasīlanī, Personal Development*

### CITATION

Yassavatthi, Linda., Amita Wardani., & Ung Gondo Saputro. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Spiritual *Aṭṭhasīlanī* Periode 2024 Terhadap *Personal Development* Di Padepokan Dhammadīpa Ārāma. *Jurnal Penelitian, Pendidikan, Sosial, dan Keagamaan*, 4(2), 122-133. DOI: <http://10.59291/jnd.v4i2.108>.



## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai tujuan bersama terutama dalam suatu organisasi. Dalam konteks perjalanan dan eksistensi organisasi, pemimpin diibaratkan sebagai pemegang kendali dalam menentukan arah dan tujuan organisasi (Inesa Zaid, 2024). Pemimpin yang efektif adalah orang yang mampu menjalankan tugas dengan sukarela dan penuh semangat (Budi, 2020). Efektivitas pemimpin tercermin dari kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasi, memotivasi, memantau, memecahkan masalah, membimbing, memberikan dukungan, dan membangun jaringan kerja dengan anggota (Feronica, 2022). Upaya dalam mencapai tujuan dan visi organisasi yang optimal, seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sebagai sarana dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota menuju pencapaian tujuan (Suryani, 2016:8). Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi adalah kepemimpinan spiritual. Gaya kepemimpinan spiritual adalah cara memimpin dengan berlandaskan pada nilai-nilai etika religius sehingga mampu membangkitkan, memengaruhi, dan menginspirasi banyak orang. Kepemimpinan spiritual memegang peran krusial dalam mendorong kemajuan baik dalam organisasi terutama dalam lingkup organisasi keagamaan baik lingkup besar ataupun kecil, seperti komunitas *aṭṭhasīlanī* di Padepokan Dhammadīpa Ārāma.

Padepokan Dhammadīpa Ārāma adalah salah satu vihara yang menjadi pusat pelatihan spiritual dan tempat tinggal bagi para *sāmaṇera* (viharawan) dan *aṭṭhasīlanī* (viharawati). *Aṭṭhasīlanī* adalah wanita yang meninggalkan kehidupan rumah tangga (duniawi) dan menjalankan delapan aturan moral sebagai pedoman hidup sehari-hari. *Aṭṭhasīlanī* menggunakan pakaian berwarna putih sebagai simbol kesucian dan komitmen terhadap nilai-nilai moral yang dijalankan (Fitri, 2018:125). Para *aṭṭhasīlanī* yang tinggal di Padepokan Dhammadīpa Ārāma memiliki aturan untuk mengendalikan diri dalam pelatihan dan diajarkan tentang kepemimpinan melalui organisasi kecil yang berganti setiap tahun. Kepemimpinan dalam komunitas *aṭṭhasīlanī* berperan dalam membina, memotivasi, membangkitkan semangat, membentuk karakter disiplin, mengarahkan, dan menjadi teladan dalam menjalin hubungan baik antar anggota. Akan tetapi, peran yang dilakukan masih mengalami berbagai hambatan dalam pelaksanaannya.

Kepemimpinan *aṭṭhasīlanī* periode 2024 mengalami beberapa tantangan yang menghambat dalam pencapaian visi mereka. Tantangan ini terlihat dari berbagai permasalahan yang dihadapi pemimpin, seperti keterbatasan dalam memimpin, kesulitan membangun hubungan yang kuat dengan anggota, serta komunikasi yang tidak berjalan baik. Hal ini didukung oleh observasi awal yang dilakukan dengan beberapa anggota (18/11/2024) bahwa tantangan utama yang dialami adalah keterbatasan pemimpin dalam mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru yang dapat memotivasi pengembangan diri anggota. Pengembangan diri adalah proses yang dilakukan individu untuk meningkatkan kualitas dan potensi berbagai aspek kehidupan, termasuk pribadi, sosial, emosional, maupun spiritual (Aminullah, 2020:20). Hal ini sejalan dengan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow terkait lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Pemimpin *aṭṭhasīlanī* periode 2024 di Padepokan Dhammadīpa Ārāma belum menunjukkan peningkatan pada pengembangan diri anggota sesuai dengan hasil observasi



melalui gaya kepemimpinan spiritual yang digunakan. Berdasarkan urgensi hal tersebut, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut tentang kepemimpinan spiritual pemimpin *aṭṭhasīlanī* periode 2024 berkaitan dengan *personal development* anggota. Sebagai topik baru yang belum banyak diteliti oleh peneliti lain, sehingga diharapkan penelitian ini mampu menunjukkan analisis yang mendalam terkait gaya kepemimpinan spiritual dan *personal development*. Dengan demikian, kajian ini dapat menjadi dasar evaluasi bagi pemimpin dan organisasi dalam menghadapi hambatan serta tantangan dalam kepemimpinan spiritual yang berkaitan dengan *personal development* anggota.

### KAJIAN TEORI

Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari kata “*pimpin*” yang berarti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, serta mempengaruhi tindakan individu atau kelompok (Widyatmoko et al., 2023). Gaya kepemimpinan mencakup pola perilaku, strategi ataupun konsep yang diterapkan sebagai perpaduan antara sifat dan sikap dalam membentuk perilaku pemimpin (Utaminingsih, 2014). Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi arah, budaya, serta kinerja tim. Gaya kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang ideal dan sukses dengan teguh memegang sifat utama, seperti integritas, kepercayaan, hubungan kemanusiaan yang terbuka, dan kecerdasan dalam (Yuliaana, 2023:88). Kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai etika religius, dimana pemimpin mampu membangkitkan, memengaruhi, dan menginspirasi orang lain melalui keteladanan (Taniria, 2022:317). Kepemimpinan ini akan mendorong dan memotivasi anggota untuk menuju ke tujuan bersama sesuai dengan visi dan misi organisasi (Fry, 2003:698).

Kepemimpinan spiritual memiliki tiga karakteristik elemen penting (Fry, 2003:711) yaitu: 1) visi sebagai gambaran masa depan yang memberikan alasan seseorang harus berupaya untuk mencapainya. Visi akan berfungsi sebagai pendorong semangat, memberikan makna pada pekerjaan, dan memupuk komitmen; 2) iman merupakan keyakinan yang kuat bahwa hal-hal yang tidak dapat dibuktikan secara fisik tetap benar adanya. Iman memperkuat harapan dengan mendasarkan keyakinan pada nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang mencerminkan kepercayaan penuh bahwa apa yang diimpikan dan diharapkan akan terwujud (Al Rosidin, 2019). Cinta altruistik adalah perasaan menyeluruh yang menciptakan harmoni, kebahagiaan, dan kesejahteraan melalui kepedulian, perhatian, serta penghargaan terhadap diri sendiri maupun orang lain. Konsep ini bertumpu pada nilai-nilai seperti kesabaran, kebaikan, ketulusan, pengampunan, kerendahan hati, ketidakpamrihan, penguasaan diri, kepercayaan, kesetiaan, dan kejujuran. Altruistik ini menjadi landasan hubungan yang penuh kasih serta mendorong keharmonisan di tengah komunitas (Muhammad & Muhid, 2022).

*Aṭṭhasīlanī* adalah perempuan yang menjalani kehidupan suci dengan mempraktikkan delapan *sīla* utama dan 75 aturan lainnya (Saṅgha Theravāda Indonesia, 2020:17). Teori kepemimpinan spiritual menekankan landasan nilai-nilai moral dan nilai-nilai religius menjadi relevan dengan prinsip dari *aṭṭhasīlanī* (Taniria, 2022:317). Peran mereka sebagai teladan dalam menjalani kehidupan mencerminkan bentuk kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti jalan spiritual yang sama. *Personal Development* merupakan pengembangan yang tidak terlepas dari pengertian pertumbuhan yang semakin membesar,



tetapi juga mencakup serangkaian perubahan yang terjadi secara terus menerus menuju kematangan melalui proses pertumbuhan, pematangan, dan pembelajaran (Sutianah, 2021:83). Menurut (Maslow, 1943:380) pengembangan diri berkaitan dengan kebutuhan hierarki yang disusun secara bertahap. *Personal development* sebagai bagian dalam kehidupan dapat berkaitan dengan teori Abraham Maslow tentang tingkatan kebutuhan manusia.

Teori kebutuhan hierarki Maslow digambarkan sebagai piramida mulai dari kebutuhan dasar hingga yang paling tinggi. Melalui *Needs Hierarchy Theory*, Maslow mengungkapkan bahwa perilaku seseorang didorong oleh berbagai jenis kebutuhan. Dalam teori ini dibagi menjadi lima tingkatan, yaitu sebagai berikut: 1) *Physical Needs* (kebutuhan fisik) adalah kebutuhan dasar yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tubuh untuk bertahan hidup. Hal ini meliputi kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal yang memadai; 2) *Safety Needs* (kebutuhan akan rasa aman) adalah tingkat kebutuhan kedua setelah kebutuhan fisik yang harus dipenuhi untuk menciptakan perasaan nyaman dan bebas dari ancaman. Kebutuhan ini mencakup aspek psikologis yang memberikan perlindungan dan kestabilan dalam kehidupan sehari-hari; 3) *Social Needs* (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan manusia untuk menjalin hubungan dengan orang lain dan merasa diterima dalam suatu kelompok. Kebutuhan ini bersifat psikologis, seperti rasa aman dan aktualisasi diri; 4) *Esteem Needs* (kebutuhan penghargaan) berkaitan dengan keinginan individu untuk mendapatkan pengakuan atas pencapaian, usaha, dan kontribusinya. Kebutuhan ini mencakup penghargaan dari orang lain maupun penghargaan terhadap diri sendiri, seperti rasa bangga dan percaya diri; 5) *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri) adalah kebutuhan tertinggi dalam hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow, yang mengacu pada pencapaian potensi penuh dan pengembangan diri. Individu yang telah memenuhi kebutuhan dasar dan psikologisnya akan berusaha untuk mencapai pengembangan pribadi yang optimal, seperti menjadi pribadi yang lebih bijaksana, kreatif, dan mandiri (Aulia, 2019:575).

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif sebagai suatu bentuk prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata baik tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku sebagai objek penelitian yang diamati (Medika, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan menganalisis kepemimpinan spiritual *aṭṭhasīlanī* periode 2024 terhadap *personal development*. Sumber data primer berasal dari wawancara, sedangkan sumber data sekunder dari referensi baik buku ataupun jurnal artikel. Informan utama dalam penelitian ini adalah anggota *aṭṭhasīlanī*, sedangkan informan pendukung adalah pemimpin *aṭṭhasīlanī*. Instrumen penelitian meliputi pedoman dan pertanyaan wawancara, dokumen tertulis seperti laporan evaluasi, alat perekam suara dan gambar. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman, yaitu dimulai dari data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification*. Keabsahan data dilakukan dengan triangulasi teknik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Kepemimpinan *Aṭṭhasīlanī* Padepokan Dhammadīpa Ārāma**



Kepemimpinan dalam komunitas *aṭṭhasīlanī* bukanlah struktur formal semata, tetapi merupakan proses pembinaan karakter dan nilai spiritual yang diwujudkan secara nyata dalam kehidupan sehari-hari. Struktur organisasi *aṭṭhasīlanī* disusun dengan sistem yang jelas dan terarah, mencakup visi, misi, program kerja, dan tata tertib internal yang disepakati bersama. Implementasi kepemimpinan *aṭṭhasīlanī* tercermin dalam kegiatan-kegiatan rutin seperti puja bakti, ceramah *Dhamma*, serta kerja bakti mingguan. Melalui pengalaman langsung dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan organisasi, para anggota dilatih untuk memimpin dengan nilai-nilai Buddhis seperti *mettā* (cinta kasih), *karuṇā* (belas kasih), *sīla* (moralitas), dan *paññā* (kebijaksanaan). Visi kepemimpinan *aṭṭhasīlanī* periode 2024 yaitu menumbuhkan rasa disiplin dan toleransi antara sesama *aṭṭhasīlanī* untuk mewujudkan Padepokan Dhammadipa Arama bersih dan bersinar. Misinya adalah: 1) meningkatkan kesadaran sosial akan pentingnya peduli lingkungan; 2) meningkatkan rasa sopan santun dan solidaritas para *aṭṭhasīlanī*; 3) mengadakan kegiatan untuk meningkatkan partisipasi *aṭṭhasīlanī* dalam kerja sama.

Program kerja ini menjadi rencana kegiatan yang akan dilaksanakan oleh seluruh *aṭṭhasīlanī* sebagai rutinitas untuk melatih tanggung jawab, kerja sama, dan kedisiplinan. Adapun program kerja kepemimpinan *aṭṭhasīlanī* periode 2024 yaitu:

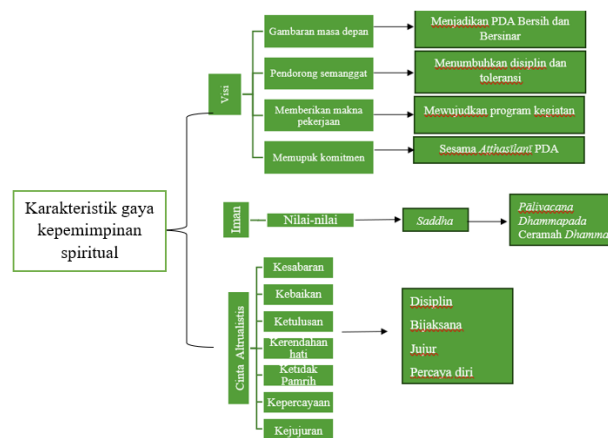
1. Mengadakan kerja bakti setiap hari sabtu di lingkungan Vihara mulai pukul 15.00 WIB.
2. Mengadakan pelatihan *Pālivacana* dan *dhammapada* setiap hari minggu setelah chanting petang.
3. Melakukan pembacaan sutta-sutta panjang pada saat puja bakti petang seperti *Bala Sutta*, *Nidhikaṇḍa Sutta*, *Tirokuḍḍa Sutta* dan *Buddhajayamaṅgala Gāthā*.
4. Pelatihan baca *Paritta* bagi semester 1 (Mahasiswa Baru).
5. Pembacaan *Dhammapada* oleh *aṭṭhasīlanī* setiap ada pelatihan ceramah.
6. Latihan ceramah *Dhamma* sesuai jadwal yang telah ditentukan.
7. Pemeriksaan kuku setelah puja bakti pagi setiap hari minggu.

### **Gaya Kepemimpinan Spiritual Pemimpin *Aṭṭhasīlanī* periode 2024**

Kepemimpinan spiritual mencakup penerapan nilai-nilai spiritual dan spirinsip keteladanan, pelayanan, kasih sayang, serta nilai-nilai ketuhanan yang mendalam (Rafjani, 2017:4). (Fry, 2003:698) memberikan kerangka teoritis yang memperkuat konsep ini, dengan menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang mendorong dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama sejalan dengan visi organisasi. Melalui motivasi yang bersumber dari nilai spiritual, seorang pemimpin dapat menumbuhkan rasa keanggotaan, keterpanggilan, dan loyalitas terhadap komunitas. Lebih lanjut, (Fry, 2003:711) mengidentifikasi tiga karakteristik utama dalam kepemimpinan spiritual, yaitu visi, iman atau harapan, dan cinta altruistik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di komunitas *aṭṭhasīlanī* pada tahun 2024, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin komunitas mencerminkan implementasi ketiga karakteristik sebagaimana yang dimaksud oleh (Fry, 2003:711). Pertama, dari aspek visi, pemimpin secara konsisten menyampaikan arah dan tujuan komunitas dalam setiap sesi pembinaan dan evaluasi, sehingga anggota memiliki pemahaman yang jelas mengenai arah pengembangan diri dalam komunitas. Kedua, dari aspek

iman/harapan, pemimpin mampu membangkitkan keyakinan anggota dengan membuat program kerja seperti pelatihan *Palivacana*, *Dhammapada* dan ceramah *Dhamma*. Ketiga, aspek cinta altruistik ditunjukkan melalui tindakan nyata seperti perhatian kepada anggota yang sakit. Implementasi ketiga aspek ini berdampak signifikansi terhadap penguatan komitmen anggota terhadap komunitas. hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual yang diterapkan secara konsisten dan menyeluruh dapat menjadi pendorong utama dalam proses pengembangan diri anggota dan penguatan keyakinan anggota komunitas. Keterkaitan tiga karakteristik menurut Fry dihubungkan dengan hasil wawancara dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1.** Karakteristik Gaya Kepemimpinan Spiritual

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *aṭṭhasīlanī* mengimplementasikan tiga karakteristik utama yang dikemukakan oleh Fry, yaitu visi, iman, dan cinta altruistik. Ketiga karakteristik tersebut kemudian dijabarkan sebagai berikut: Pertama, implementasi visi dalam kepemimpinan *aṭṭhasīlanī* di Padepokan Dhammadīpa Ārāma dijadikan sebagai gambaran masa depan yang ingin dicapai dan menjadi landasan arah bagi setiap tindakan organisasi. Hal ini tercermin dalam visi kepemimpinan *aṭṭhasīlanī* periode 2024, yang mengusung cita-cita menjadikan Padepokan Dhammadīpa Ārāma Bersih dan bersinar. Makna dari bersih dan bersinar mengarah pada aspek fisik dan batiniah anggota. Secara fisik, konsep "Bersih" diwujudkan melalui tindakan konkret seperti pengelolaan sampah yang efektif dan teratur. Sementara itu, aspek "Bersinar" merepresentasikan kondisi batiniah anggota, yang tercermin dari kepatuhan terhadap tata tertib vihara, partisipasi aktif dalam puja bakti, kesantunan dalam berpakaian, serta internalisasi nilai-nilai moral dan spiritual dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian visi Bersih dan bersinar secara fundamental mengarah pada pembentukan karakter anggota yang rajin, tertib, disiplin, patuh terhadap aturan serta memiliki integritas moral.

Kedua, iman dalam konteks agama Buddha diartikan sebagai *saddhā* atau keyakinan. Young Buddhist Association (2022) menambahkan bahwa *saddhā* merupakan bentuk kepercayaan yang bersumber dari kebijaksanaan, bukan sekadar keyakinan buta. Dalam konteks kepemimpinan spiritual *aṭṭhasīlanī* di Padepokan Dhammadīpa Ārāma, hasil wawancara menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam menumbuhkan dan



memperkuat *saddhā* di kalangan anggota. Pemimpin tidak hanya menjadi teladan melalui sikap dan perilaku sehari-hari, tetapi juga aktif membimbing anggota untuk lebih mengenal dan memahami ajaran Buddha secara mendalam. Upaya ini diwujudkan melalui pelaksanaan berbagai program yang dirancang secara terstruktur dan konsisten, seperti pelatihan *Pāḷivacana*, *Dhammapada*, dan ceramah *Dhamma*.

Ketiga, cinta altruistik didefinisikan sebagai rasa keutuhan, harmoni, dan kesejahteraan yang dihasilkan melalui kepedulian, perhatian, dan penghargaan terhadap diri sendiri maupun orang lain (Sopyan, 2020:241). Cinta altruistik yang mencerminkan kepedulian dan kasih sayang tanpa pamrih terhadap sesama, memiliki kaitan erat dengan enam hal yang terhubung dengan *Sāraṇīyadhamma Sutta*. Nilai-nilai tersebut tercermin secara nyata dalam praktik kepemimpinan spiritual *aṭṭhasīlanī* bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan memberikan teladan dalam perilaku welas asih dan perhatian tanpa pamrih. Salah satu anggota menyatakan bahwa ketulusan pemimpin dalam membimbingnya menumbuhkan perasaan dihargai dan membangkitkan kepercayaan diri untuk lebih aktif dalam komunitas. Kesabaran pemimpin dalam menghadapi kekurangan anggota memotivasi dirinya untuk lebih disiplin dan sabar dalam latihan spiritual. Perubahan ini menunjukkan keterkaitan yang erat dengan nilai-nilai *Sāraṇīyadhamma*, khususnya *mettāmano kamma* (menyebarkan cinta kasih melalui pikiran) dan *diṭṭhisāmaññatā* (memiliki kesatuan pandangan benar) yang mendorong terbentuknya ketertiban, kepercayaan diri, dan kebijaksanaan.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Spiritual Atṭhasīlanī Periode 2024 terhadap *Personal Development***

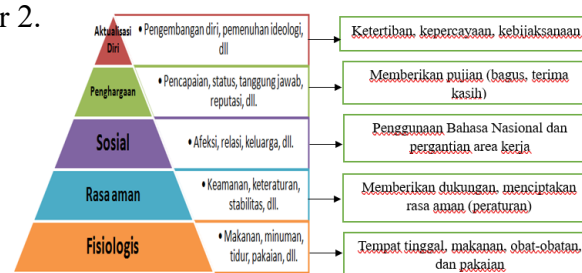
Nasional, B, R, I, (2024) menekankan bahwa pengembangan diri dapat difasilitasi melalui kegiatan terstruktur seperti program ekstrakurikuler, yang bertujuan mengembangkan potensi, bakat, minat, kepribadian, dan kemampuan bekerja sama antar individu dalam sebuah komunitas. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa teori pengembangan diri sejalan dengan pendekatan yang diterapkan oleh kepemimpinan komunitas *aṭṭhasīlanī* di Padepokan Dhammadīpa Ārāma. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pemimpin *aṭṭhasīlanī* secara aktif menyelenggarakan berbagai program kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual dan moral anggota, seperti pelatihan *Dhammapada*, *Palivacana*, dan ceramah *Dhamma*. Program-program ini tidak hanya memperkuat pemahaman ajaran agama, tetapi juga dirancang untuk menanamkan keyakinan yang kuat terhadap *Tiratana* (*Buddha*, *Dhamma*, dan *Saṅgha*). Selain program kerja, lingkungan fisik vihara juga menjadi faktor pendukung signifikansi dalam persepsi pengembangan diri. Ketersediaan suasana yang tenang dan kondusif membantu anggota untuk mengenali potensi dan tantangan internal secara mendalam. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa anggota merasa lebih tertib, percaya diri, dan berani memimpin puja bakti serta membaca *Dhammapada* setelah berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Di samping itu, interaksi sosial yang positif juga didorong oleh struktur kegiatan komunitas. Kehadiran ruang bersama dan sistem kerja rotasi yang diterapkan pemimpin memungkinkan terjalinnya komunikasi, kerja sama, serta saling belajar antar anggota.

Menurut Nurul, (2024:3), faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan diri (*personal development*) meliputi: 1) Faktor lingkungan: menegaskan bahwa lingkungan sosial, termasuk komunitas dan teman sebaya, memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan

kepribadian dan pengembangan diri individu (Embong, 2022:110). Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan diri anggota *aṭṭhasīlanī* di Padepokan Dhammadīpa Ārāma menghadapi sejumlah hambatan yang berkaitan erat dengan karakteristik lingkungan kepemimpinan yang cenderung individualistik. Hambatan tersebut mencakup ketidakkonsistenan pemimpin dalam pelaksanaan program, benturan antara jadwal kuliah anggota dan kegiatan komunitas, pengabaian terhadap peraturan yang berlaku, serta lemahnya penerapan disiplin; 2) Pengalaman belajar: pengalaman belajar menjadi salah satu faktor utama dalam perkembangan diri. Proses ini tidak hanya di pendidikan formal, melainkan pembelajaran informal melalui pengalaman sehari-hari, tantangan yang dihadapi, dan refleksi diri (Nurul, 2024:3). Temuan dari wawancara secara spesifik menyoroti bahwa ketiadaan pembimbing dalam konteks pelatihan secara signifikan menghambat efektivitas pengalaman belajar tersebut; 3) Hubungan Interpersonal: aspek ini tercermin dalam berbagai interaksi sosial seperti kerjasama tim, negosiasi, dan penyelesaian konflik. Namun, hasil wawancara justru mengindikasikan adanya kendala dalam implementasinya. Bentroknnya jadwal kegiatan menunjukkan kurangnya koordinasi dan prioritas organisasi terhadap alokasi waktu untuk kegiatan pengembangan diri, yang secara tidak langsung mencerminkan lemahnya komunikasi dan kurangnya pertimbangan kebutuhan individu dalam perencanaan.

### Analisis Gaya Kepemimpinan Spiritual *Aṭṭhasīlanī* pada Periode 2024 terhadap *Personal Development* menurut Teori Maslow

Kepemimpinan spiritual menekankan integritas serta mengutamakan nilai kasih sayang terhadap sesama anggota organisasi (Yuliaana, 2023:83). Gaya kepemimpinan spiritual tersebut tidak hanya mengarahkan pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan hubungan interpersonal yang harmonis. Teori *Needs Hierarchy Theory* dari Maslow ini sejalan dengan gaya kepemimpinan *aṭṭhasīlanī* periode 2024, di mana pemimpin berusaha menjalankan dan memenuhi kelima tingkatan kebutuhan tersebut dalam membimbing anggotanya. Namun demikian, hasil wawancara menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan pelaksanaannya yang masih mengalami ketidakmerataan dan kurang konsistensi. Upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Implementasi Teori Maslow dalam Kepemimpinan *Aṭṭhasīlanī* Periode 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kebutuhan fisik para *aṭṭhasīlanī* sudah terpenuhi secara baik. Hal ini didasarkan pada informasi yang disampaikan oleh informan bahwa kebutuhan-kebutuhan fisik telah terjamin selama mereka tinggal di Padepokan Dhammadīpa Ārāma. Tindakan pemimpin *aṭṭhasīlanī* periode 2024 telah terlihat dalam membantu pemenuhan khususnya berkaitan dengan makanan ketika ada anggota yang sedang





sakit. Dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin idealnya akan memperhatikan bahwa kebutuhan fisik anggota merupakan fondasi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan optimal. Akan tetapi, beberapa informan lain menyatakan bahwa tindakan pemimpin dalam membantu pemenuhan kebutuhan fisik masih kurang merata. Situasi yang memperlihatkan pemimpin *aṭṭhasīlanī* masih cenderung selektif dan tidak merata kepada seluruh anggota menunjukkan perannya belum efektif. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, kecemburuan sosial, serta penurunan semangat dalam melaksanakan tugas mereka. Sejalan dengan teori (Maslow, 1943) apabila kebutuhan dasar ini tidak terpenuhi secara adil maka individu akan kesulitan mencapai tingkat kebutuhan berikutnya. Oleh karena itu, agar peran pemimpin *aṭṭhasīlanī* menjadi efektif bagi pemenuhan kebutuhan fisik anggota hendaknya mengedepankan keadilan dan rasa kekeluargaan yang sama rata, sehingga anggota akan merasakan peran pemimpin yang sesungguhnya.

Pemenuhan kebutuhan aman dilakukan pemimpin *aṭṭhasīlanī* melalui penerapan peraturan dan pemberian teguran. Namun, sejumlah anggota merasa bahwa ketegasan pemimpin dalam menegakkan peraturan tersebut masih kurang. Teguran yang hanya disampaikan melalui pesan teks tanpa tindakan langsung terhadap permasalahan yang dihadapi anggota. Hal ini menciptakan kesan bahwa pemimpin tidak cukup serius dalam menjaga kenyamanan dan keamanan anggota. Dalam perspektif teori Maslow, rasa aman merupakan kebutuhan dasar yang sangat mendasar dan krusial untuk mendukung perkembangan individu dalam mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan diri, pemimpin *aṭṭhasīlanī* perlu memberikan perhatian yang lebih pada pemenuhan kebutuhan rasa aman. Keamanan yang terjamin akan memungkinkan anggota merasa nyaman dan bebas untuk berkembang tanpa rasa takut atau kekhawatiran, yang pada gilirannya mendukung tercapainya potensi penuh mereka.

Pemimpin *aṭṭhasīlanī* memenuhi kebutuhan sosial dengan berupaya mempererat hubungan sosial antaranggota melalui kebijakan-kebijakan tertentu, seperti pergantian tempat kerja dan penggunaan bahasa Indonesia. Namun, sejumlah anggota menyatakan bahwa mereka merasa tidak dihargai dan terpinggirkan dalam kelompok. Perasaan tidak dihargai dan ketidakadilan dalam perlakuan ini dapat menurunkan motivasi anggota untuk berkontribusi lebih dalam komunitas. Ketika anggota merasa tidak diterima atau dihargai dalam lingkungan sosial, mereka akan cenderung merasa terisolasi. Hal ini dapat merusak rasa kebersamaan dan solidaritas dalam komunitas, yang pada gilirannya menghambat tercapainya tujuan bersama. Maslow menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial sangat krusial untuk mendukung aktualisasi diri, karena ketidakpuasan dalam aspek sosial dapat menghalangi anggota untuk berkembang lebih jauh, bahkan dalam pencapaian potensi diri mereka. Oleh karena itu, pemimpin *aṭṭhasīlanī* harus lebih peka terhadap kebutuhan sosial anggotanya untuk menciptakan iklim yang mendukung perkembangan individu dan kolektif dalam komunitas.

Penghargaan terhadap kontribusi individu memiliki peran penting dalam membangun rasa percaya diri dan motivasi anggota. Dalam komunitas *aṭṭhasīlanī*, pemberian penghargaan seperti pujian atau ucapan terima kasih menjadi bentuk pengakuan yang memperkuat rasa keterlibatan anggota. Namun, ketidakmerataan dalam pemberian penghargaan, terutama jika pemimpin kurang memberikan perhatian langsung terhadap hasil kerja anggota, dapat menimbulkan perasaan terpinggirkan dan mengurangi motivasi mereka. Menurut teori Maslow,



## JURNAL NYADASSANA: JURNAL PENELITIAN, PENDIDIKAN, SOSIAL, DAN KEAGAMAAN

VOLUME 4 NOMOR 2 ESEMBER 2025

ISSN : 2964-3562 | DOI : 10.59291/jnd.v4i2.108

<https://journal.stabkertaajasa.ac.id/jnd/>

penghargaan eksternal dari orang lain berfungsi sebagai penguatan positif dalam membangun harga diri. Ketika penghargaan tidak diberikan secara adil atau konsisten, anggota dapat kehilangan semangat untuk berkontribusi, yang akhirnya menghambat pencapaian tujuan bersama dalam komunitas. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin *aṭṭhasīlanī* untuk lebih peka dalam memberikan penghargaan yang merata, guna meningkatkan rasa percaya diri dan memotivasi anggota untuk terus berkembang serta berkontribusi dalam komunitas.

Pada tingkat kebutuhan tertinggi, yaitu aktualisasi diri, meskipun telah ada program-program seperti *Pālivacana* dan *Dhammapada* yang dirancang untuk mendukung pengembangan pribadi, beberapa anggota merasa bahwa mereka tidak mengalami perubahan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat upaya untuk memfasilitasi pengembangan diri, pemenuhan kebutuhan dasar yang adil dan konsisten tetap menjadi faktor yang sangat penting. Tanpa pemenuhan kebutuhan dasar secara merata, terutama dalam aspek sosial dan penghargaan, perkembangan individu akan terhambat. Pemimpin yang tidak memberikan perhatian penuh dan konsisten terhadap semua anggotanya berisiko menurunkan rasa percaya diri dan motivasi anggota dalam mencapai potensi tertinggi mereka. Oleh karena itu, perhatian yang seimbang terhadap kebutuhan dasar dan aktualisasi diri anggota sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan individu secara optimal.

Secara keseluruhan, kepemimpinan *aṭṭhasīlanī* periode 2024 belum sepenuhnya efektif dalam memenuhi kebutuhan anggota secara adil dan merata. Hal ini terlihat dari ketidakmerataan dalam pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, ketidakseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan sosial, kurangnya perhatian terhadap penghargaan, dan terbatasnya pengembangan diri dalam aktualisasi diri anggota. Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, pemimpin *aṭṭhasīlanī* perlu lebih memperhatikan keadilan dan konsistensi dalam pemenuhan kebutuhan dasar anggota. Dengan memberikan perhatian yang merata pada kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, dan penghargaan terhadap kontribusi anggota, serta mengambil tindakan konkret dalam menegakkan peraturan, pemimpin dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan semangat anggota. Hal ini akan memperkuat kebersamaan, meningkatkan motivasi, dan mendukung pengembangan diri anggota secara optimal, sehingga menciptakan lingkungan yang adil dan mendukung bagi semua anggota untuk mencapai potensi tertinggi mereka dalam komunitas.

### SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kepemimpinan *Aṭṭhasīlanī* Periode 2024 terhadap *Personal Development* di Padepokan Dhammadīpa Ārāma menunjukkan bahwa pemimpin telah menerapkan gaya kepemimpinan spiritual secara nyata. Hal ini terlihat dari penetapan visi yang menjadi arah kepemimpinan, program kerja yang memperkuat iman anggota, serta dorongan untuk menumbuhkan cinta altruistik dalam komunitas. Gaya kepemimpinan ini berkontribusi positif terhadap pengembangan diri anggota, meskipun masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Faktor pendukung meliputi program seperti pelatihan *Pālivacana*, pembacaan *Dhammapada*, dan ceramah *Dhamma*. Sementara itu, hambatan utama meliputi ketidakkonsistenan pelaksanaan program, benturan jadwal, kurangnya ketegasan pemimpin, dan ketiadaan pembimbing khusus. Pengembangan diri anggota yang berkaitan erat dengan teori Hierarki Kebutuhan Abraham



Maslow belum terlaksana secara optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya anggota yang merasa kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan akan afiliasi sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri belum terpenuhi secara adil dan merata.

Kepemimpinan *Atthasilanī* selanjutnya diharapkan lebih menekankan pemerataan perhatian dan perlakuan yang adil bagi seluruh anggota. Pemimpin perlu menjaga konsistensi pelaksanaan program kerja dan menghadirkan inovasi agar kegiatan spiritual tetap menarik dan relevan. Komunikasi yang terbuka dan empati antar pengurus dan anggota juga penting untuk menciptakan suasana komunitas yang harmonis. Keberadaan pembimbing yang kompeten dalam *Dhamma* sangat diperlukan untuk mendukung pembinaan yang lebih terarah dan berkelanjutan. Evaluasi program secara berkala serta pelibatan anggota dalam perencanaan kegiatan perlu ditingkatkan agar tercipta rasa memiliki dan partisipasi aktif. Dengan pendekatan ini, gaya kepemimpinan spiritual pemimpin *Atthasilanī* dapat lebih efektif dalam mendukung pengembangan diri anggota secara menyeluruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al Rosidin, N. (2019). Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Dalam Kesenian Reyog Ponorogo. In *Jurnal al Adabiya* (Vol. 14).
- Aminullah, M. & A. M. (2020). Konsep Pengembangan Diri Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Komunikasi Era 4.0. *Komunike. Komunikasi Penyiaran Islam*, 12(1), 1–23.
- Aulia, F. (2019). Analisis Hirarki Kebutuhan Maslow dan Orientasi Masa Depan Gamer Dewasa Awal. *Psikoborneo*, 7(4), 573–577.
- Budi, Y. H. A. V. S. (2020). *Kepemimpinan Integratif: Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja Dan Perilaku Ekstra-Peran—Teori, Perilaku, Dan Aplikasi Dalam Penelitian Di Organisasi Pendidikan*. (Kartono, Ed.). PT Kanisius.
- Embong, Y. B. Z. K. I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Sosial terhadap Perkembangan Mental Remaja. *Bimbingan Konseling Islam*, 3(2), 99–115.
- Feronica, M. B. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja* (Aulia Hasnah, Ed.; 1st ed.). CV, Pena Persada.
- Fitri, A. N. (2018). Orientasi Agama Para Samanera dan Atthasilanī Di Vihara Dhammadipa Arama, Mojorejo, Kota Batu, Malang, Jawa Timur. *Religi*, 14(1), 115–132.
- Fry, L. W. (2003). *Toward a Theory of Spiritual Leadership*, *The Leadership Quarterly*.
- Inesa Zaid. (2024). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Pratondo Katon, Ed.; November 2024). Cv. Strata Persada Academia .
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. " *Psychological Review*, (1st ed.). Digital Fire .
- Medika, C. Z. & M. B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi dalam ilmu Komunikasi . *Jurnal Diakom*, 1(2), 83–90.
- Muhammad, F., & Muhid, A. (2022). Altruisme Guru Dalam Perspektif Islam. *Muslim Heritage*, 7(2), 323–346. <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v7i2.4798>
- Nurul, D. A. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan. *Ilmiah Pendidikan Kebudayaan*, 2(1), 1–8.



- Saṅgha Theravāda Indonesia. (2020). *Pustaka Panduan Aṭṭhasīlanī*. Saṅgha Theravāda Indonesia.
- Sopyan, A. F. (2020). Sintesa Konsep Spiritual Leadership dan Islamic Leadership. *Ilmiah Manajemen* , 11(3), 239–246.
- Suryani, L. O. & S. I. S. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Dinamika Manajemen Pendidikan* , 1(1), 7–14.
- Sutianah, C. (2021). *Perkembangan peserta didik*. Qiara Media .
- Taniria, M. S. S. S. (2022). Menanamkan Spiritual Leadership di Era Milenial untuk Membangun Jiwa Kepemimpinan. *Social* , 5(1), 309–317.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoristik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen* (1st ed.). Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Widyatmoko, G., Uin, P., Thaha, S., & Jambi, S. (2023). Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Lisencing. *Agriculture, Ecosystems and Environment*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i2.230>
- Yuliaana, L. L. & H. W. A. (2023). Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Para Medical Clinic RancaekekKabupaten Bandung. *Sketsa Bisnis* , 10(1), 85–100.
- Young Buddhist Association. (2022). Saddha keyakinan bersadar Rasionalitas. Saddha Keyakinan Berdasar Rasionalitas? - Young Buddhist Association. Diakses pada 20 Mei 2025. Pukul 14.00 wib.