

Relevansi Kepemimpinan Hindu Dalam Organisasi di Era Milenium

I Made Suasti Puja ⁽¹⁾

I Gede Aryana Mahayasa ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: suastipujamade@gmail.com

Diterima: 27 Juli 2021	Direvisi: 03 Agustus 2021	Disetujui: 07 Agustus 2021
------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and understand the relevance of Hindu leadership in the millennial era so that the millennial generation has the desire to study and deepen Hindu leadership so that it is implemented in managing an organization that can be aligned with advances in science and technology. The research method used in this study uses a library research method or approach. Literature study or literature can be interpreted as a series of activities related to methods of collecting library data, reading and taking notes and processing research materials. The conclusion is that the concept of Hindu leadership is still relevant to be applied in the current millennium, such as the leadership of Kautilya, Asta Brata, Krishna and Tri Hita Karana because it is universal and laden with moral values so that it can become a leadership model in the future.

Keywords: *relevance, leadership, millennium era*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami relevansi kepemimpinan Hindu di era milenial agar generasi milenial memiliki keinginan untuk mempelajari dan memperdalam kepemimpinan Hindu sehingga diimplementasikan dalam mengelola organisasi yang dapat diselaraskan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, dan teknologi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode atau pendekatan penelitian kepustakaan. Studi kepustakaan atau literature dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data kepustakaan, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Kesimpulannya, konsep kepemimpinan Hindu masih relevan untuk diterapkan di era millennium saat ini, seperti kepemimpinan Kautilya, Asta Brata, Kresna, dan Tri Hita Karana karena bersifat universal dan sarat dengan nilai-nilai moral sehingga dapat menjadi model kepemimpinan di masa depan.

Kata kunci: *relevansi, kepemimpinan, era milenium*

Pendahuluan

Kemajuan ilmu pengetahuan sains dan teknologi informasi membawa dunia mencapai peradaban baru, yang oleh para ahli sosiologi disebut jaman *postmodern*, sedangkan oleh para ekonom dikatakan jaman kapitalisme global. Kapitalisme telah memunculkan manusia dan masyarakat teknologi yang implikasinya adalah eksploitasi terhadap sesama manusia dan alam; teknologi diciptakan untuk digunakan dan dijadikan alat (Soyomukti, 2015:82). Agar dapat mengatasi kenyataan pahit masyarakat teknologi ini, ada baiknya umat manusia, khususnya generasi muda tetap mengikuti kemajuan sains dan teknologi dan harus dijadikan masyarakat humanis.

Era perdagangan bebas merupakan periode persaingan bebas tanpa ampun, mobilitas sumber daya ekonomi dan budaya adalah bebas tanpa sekat-sekat pembatas, suasana aktivitas ekonomi tanpa diskriminasi satu sama lain, perubahan yang serba cepat dan sulit diramalkan serta dikendalikan dan manusia terjejali oleh aneka informasi dengan intensitas yang tinggi sebagai akibat revolusi teknologi komunikasi (Sunetra dan Suartika, 2007:78). Selanjutnya Sunetra dan Suartika (2007:78) juga menyatakan bahwa masyarakat modern harus menyeimbangkan hidupnya yang tidak lagi diombang-ambingkan oleh tarikan dunia materialis dengan cara kembali ke nilai-nilai spiritual agama, kecendrungan ini oleh Naisbitt dan Aburdene dalam bukunya “*Megatrend 2000 the Ten New Direction for the 1990's*” disebutkan gejala kebangkitan agama (*religious revival*). Ini berarti, Agama dipandang sebagai signifikansi dan fungsional bagi sejarah kehidupan manusia di era globalisasi (Sunetra dan Suartika, 2007:80).

Dari jaman Ramayana sampai generasi Y dewasa ini kepemimpinan selalu merupakan topic yang menarik untuk dibahas. Banyak yang dapat dipelajari dari gaya, karakter dan cita-cita seorang pemimpin. Ide besar yang ditawarkan seorang pemimpin dapat menginspirasi banyak orang untuk mengikuti jejak langkahnya. Bahkan tidak sedikit orang yang rela berkorban untuk pemimpin yang ia kagumi (Mahendra, 2016:50). Melihat dari penjelasan di atas pasti akan lahir pemimpin pada setiap jaman yang selalu dibutuhkan oleh organisasi sesuai dengan karakter jaman itu agar mampu mengerakan, memandu organ-organ yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Tahun 1990-an diangkat sebagai Era Kepemimpinan, sebagai masa perkembangan yang menekankan penemuan kembali *leadership* sebagai faktor kunci dalam keunggulan keluarga, organisasi, masyarakat, negara dan dunia. Konsep kepemimpinan dalam menghadapi *advance economic global* ini harus dihadirkan konsep kepemimpinan milenial yang sesuai dengan tuntutan jaman. Bagaimanakah dengan konsep kepemimpinan Hindu masih relevan atau memiliki kemampuan

dalam memajukan suatu organisasi modern di jaman Mellineal ini?. Merupakan suatu tantangan bagi setiap pemimpin dalam menghadapi ideologi kapitalisme dengan demikian diharapkan ada kesatuan fundamental antara manusia dengan alam, harmoni antara individu dengan Tuhan.

Organisasi adalah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat-alat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sutarto, 2006: 23-35). Organisasi adalah suatu proses perencanaan. Ini bertalian dengan hal menyusun, mengembangkan dan memelihara suatu struktur atau pola hubungan-hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu badan usaha (Cascio dan Montealegre, 2016). Organisasi merupakan suatu batasan-batasan tertentu (*boundaries*), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu (Keyton, 2017).

Salah satu definisi *leadership* yang diberikan oleh Lord Moran adalah kemampuan membuat kerangka rencana yang akan membawa ke tangga sukses dan kemampuan untuk mengajak orang lain melaksanakannya dalam kesulitan bahkan dengan kematian sekalipun (Bhusan, 2001:16). Sanusi (dalam Usman, 2008: 274) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah menyatupadukan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga, maupun organisasi atau rumah tangga Negara. Ditambahkan bahwa kepemimpinan dalam arti substantif merujuk pada suatu kenyataan dimana seseorang atau mempunyai kekuatan dan keberanian dalam menyatakan kemampuan mental, organisasional, fisik, yang lebih besar dari rata-rata umumnya, yang antara lain didukung oleh unsur-unsur penting sebagai *ways and mind* (kemampuan menciptakan, menjelaskan, menawarkan gagasan, argumentasi, mempengaruhi pihak lain).

Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi.

Globalisasi merupakan era yang dilahirkan dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang siap merubah sendi-sendi kehidupan suatu negara atau masyarakat yang tidak siap secara mental spiritual dalam menghadapi perkembangan jaman yang tidak dapat diprediksi dan tidak menentu. Kerthajaya (2018: 3), menyatakan kondisi global ini disebut dengan “*VUCA*” merupakan akronom

dari *volatility*, *uncertainty*, *complexity* dan *ambiguity*. Istilah ini pertama dipopulerkan oleh angkatan darat Amerika untuk mengajarkan teknik kepemimpinan di medan perang. Semua *unpredictable*; *volatility* berarti keadaan yang tidak menentu dan rentan terhadap perubahan, *uncertainty* berarti ketidakpastian dan keadaan yang penuh dengan kejutan dan bisa terjadi kapan saja, *complexity* berarti situasi dengan terlalu banyak variable yang menyulitkan, *ambiguity* berarti kebingungan membac arah dengan jelas.

Dunia global dewasa ini membawa konsekuensi pada perubahan yang secara cepat, tiba-tiba, dan mengagetkan serta dirasakan dunia semakin kecil dan mudah dijangkau karena kecanggihan teknologi informasi yang berbasis internet. Globalisasi atau era milenium merupakan era yang dilahirkan dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang siap memporakporandakan sendi-sendi kehidupan suatu negara atau masyarakat yang tidak siap secara mental spiritual dalam menghadapi perkembangan jaman yang tidak dapat diprediksi dan tidak menentu.

Milenium didefinisikan sebagai kelompok orang yang lahir antara 1981 dan 2000 (Long, 2017). Generasi milenial merupakan modal utama dalam fenomena bonus demografi. Potensi generasi milenial yang dapat dimaksimalkan akan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, peran generasi milenial yang merata tanpa adanya kesenjangan gender juga akan mengoptimalkan manfaat dan potensi yang ada (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik, 2018). Berdasarkan literatur dari artikel Hitss.com, diketahui ada beberapa macam karakteristik dari generasi milenial yaitu: (1) milenial lebih percaya *user generated content* (UGC) daripada informasi searah; (2) milenial lebih memilih ponsel dibanding TV; (3) milenial wajib punya media sosial; (4) milenial kurang suka membaca secara konvensional; (5) milenial cenderung tidak loyal namun bekerja efektif; (6) milenial cenderung melakukan transaksi secara *cashless*; (7) milenial lebih tahu teknologi dibanding orang tua mereka; (8) milenial memanfaatkan teknologi dan informasi; (9) milenial cenderung lebih malas dan konsumtif, dan lain-lain

Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (*library research*), studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Metode yang akan digunakan untuk pengkajian ini studi literatur. Data yang diperoleh dikompilasi, dianalisis, dan disimpulkan sehingga mendapatkan

kesimpulan mengenai studi literatur. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa buku, jurnal dan dokumen-dokumen (baik yang berbentuk cetak maupun elektronik) serta sumber-sumber data dan atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian atau kajian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami relevansi kepemimpinan Hindu di tengah-tengah pesatnya ilmu kepemimpinan modern dan modernisasi sehingga generasi milenial mempunyai keinginan untuk mempelajari dan mendalami kepemimpinan Hindu dalam mengelola suatu organisasi agar bisa memenangkan persaingan yang ketat ditengah-tengah kemajuan sains dan teknologi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pemimpin organisasi di era milenium dalam organisasi, baik di lingkungan pemerintah, masyarakat, sekolah, keluarga. Hasil penelitian ini juga memberikan konsep alternatif bagi mahasiswa “*think global act locally*” artinya generasi muda harus memiliki wawasan yang luas atau global tetapi dalam melakukan melakukan kegiatan usaha tetap berpijak dengan nilai-nilai tradisi yang masih relevan dengan perkembangan jaman.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut Patterson & Chan (2012), karakteristik yang harus dipunyai pemimpin milenial adalah pemimpin dapat menjadi teladan yang baik bagi bawahannya, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dalam bekerja berani menghadapi resiko, mempunyai sense of belonging atau rasa kepemilikan dari para bawahan dan sense of participation atau rasa partisipasi dan dapat menciptakan kerjasama yang baik dengan bawahannya (Yuliantari dan Widayati, 2020).

Maulana (2010), menyatakan kepemimpinan milenial generasi milenial dengan cepat mendominasi tatanan sistem perusahaan, bahkan ada yang sudah menjadi pemimpin atau CEO. Hal ini menjadi menarik karena gaya kepemimpinan atau *leadership milenial* tentu berbeda dengan generasi sebelumnya. Dilansir dari Inc, menurut penelitian dari Pew Research Center pada tahun 2030 nanti generasi *baby boomer* akan mencapai usia pensiun. Melihat penelitian tersebut, tentu masa depan organisasi atau perusahaan akan diisi oleh generasi-generasi milenial. Menurut Glints (dalam Adieb, 2020) gaya *leadership* kaum milenial adalah sebagai berikut:

1. Memberdayakan Anggota dengan Baik

Satu hal yang paling menonjol dari gaya *leadership* milenial adalah mereka mampu merangkul anggota dengan baik layaknya keluarga. Dengan demikian, gaya kepemimpinan milenial tentu akan lebih memberdayakan anggotanya dengan merangkulnya secara kekeluargaan dan memberikan kesejahteraan bagi para karyawan.

2. Sering Berkomunikasi dengan Anggotanya

Generasi milenial sangat senang berkomunikasi dengan orang-orang, terutama dengan anggotanya ketika ia menjadi seorang pemimpin. Selain itu, generasi milenial juga sering kali mengekspresikan pikiran mereka secara terbuka, sehingga sangat nyaman untuk saling bertukar pikiran. Apabila ia sering berkomunikasi dengan anggotanya dengan berbagi ilmu pengetahuan serta menerima feedback dari anggotanya secara terus-menerus.

3. Cepat Tanggap dalam Mengambil Kebijakan

Dilansir dari Inc, kepemimpinan milenial cepat tanggap dalam mempertanyakan kebijakan demi kebijakan. Artinya apabila gaya kepemimpinan ini dilakukan dengan baik oleh milenial maka tidak menutup kemungkinan perusahaannya akan bertumbuh dengan pesat dari waktu ke waktu.

4. Banyak Inovasi

Tak bisa dipungkiri bahwa generasi milenial selalu dicap dengan generasi yang penuh inovasi dan kreativitas yang tinggi.

5. Mengutamakan Kolaborasi daripada Hierarki

Perbedaan yang menonjol dari gaya kepemimpinan milenial dengan generasi baby boomer adalah terletak dalam penekanan kolaborasi. Generasi milenial lebih membebaskan karyawannya untuk berkolaborasi sebanyak-banyaknya untuk menciptakan hal yang baru.

Relevansi kepemimpinan Hindu dalam organisasi di era milenial agar mampu mencapai kesuksesan dibutuhkan seorang pemimpin yang berani dan visioner. Dalam Susastra Hindu terdapat konsep-konsep kepemimpinan yang adaptif dengan perkembangan jaman yang penuh dengan nilai-nilai patriotism dan spiritualitas. Kepemimpinan dalam konsep Hindu disebut dengan *Niti Sastra*. *Niti Sastra* berasal dari kata *Niti* dan *Sastra*. Kata *Niti* yang berasal dari bahasa *sansekerta* 'Ni' dan 'Ktin' berarti "Lead" memimpin atau hal memimpin. Kamus kecil *Sansekerta-Indonesia* menjelaskan bahwa kata 'Ni' berarti menuntun atau memimpin atau hal memimpin. Kemudian kata 'Niti' diartikan kemudi, pemimpin. Juga diartikan sebagai politik dan sosial etik, pertimbangan atau kebijaksanaan. Sementara kamus bahasa Jawa kuno-Indonesia menjelaskan kata 'Niti' sebagai cara bekerja atau menjalankan yang betul, baik, benar atau bijaksana (Suhardana, 2008:1).

Dari penjelasan di atas, maka *Niti Sastra* dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan mengenai bagaimana cara memimpin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan cara mengajak orang lain untuk kerja yang benar atau ilmu kebijaksanaan duniawi atau juga diartikan ilmu mengenai etika politik. Bennis dan Nanus dalam Sumarsono (2010: 181-184), menjelaskan pemimpin dan manajer. Pemimpin berfokus pada mengerjakan yang benar sedangkan manajer memusatkan perhatian pada mengerjakan yang tepat (*managers are people who do thing right and leaders are people who do the right thing*).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kepemimpinan dapat memiliki beberapa implikasi, antara lain:

1. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin
2. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan
3. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggungjawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dan membangun organisasi.

Karakteristik atau Sifat-Sifat Kepemimpinan

Kesuksesan seorang pemimpin dapat dilihat dari segi karakteristik atau sifat-sifat yang dimilikinya. Pola umum tentang sifat-sifat kepemimpinan belum ada, tetapi para ahli sepakat menyatakan empat faktor yang dianggap penting dalam membantu keberhasilan seorang pemimpin, yaitu: adanya kemauan yang kuat, dimilikinya kekuatan atau power, adanya keinginan untuk mencapai sesuatu dan adanya toleransi. Tead dalam Suhardana (2008: 50) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sepuluh sifat-sifat sebagai berikut.

1. Enerjik, baik secara jasmani maupun rohaniyah. Sangat ulet, aktif dan memiliki kecerdasan melebihi manusia lain
2. Mempunyai selera memimpin. Memiliki kekuatan dan keyakinan tentang apa yang akan dilaksanakan
3. Memiliki rasa antusias atau semangat untuk memimpin

4. Ramah tamah. Sifat ini sangat perlu untuk memperoleh simpati dari orang lain
5. Integritas atau memiliki ketulusan dan jujur
6. Mempunyai keahlian atau kemahiran teknis
7. Mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan
8. Terpelajar; cerdas atau mempunyai intelegensi yang tinggi
9. Mempunyai kecapan mengajar. Pemimpin harus mampu menjadi guru, mendidik. Mengarahkan dan mengerakan bawahannya
10. Mempunyai iman yang kuat. Pemimpin dengan iman yang kuat akan menjadi pemimpin yang dipercaya anak buahnya.

Selanjutnya sifat-sifat seperti apa yang harus dimiliki seorang pemimpin yang terdapat dalam kitab suci Veda dan *dharma shastra* yang lain sehingga akan menjadi acuan bagi seseorang yang ingin menjadi pemimpin suatu organisasi. Titib (1996: 472) beberapa sifat-sifat pemimpin dalam kitab suci sebagai berikut.

1. Seorang pemimpin harus mencintai semua umat manusia, seperti yang dinyatakan dalam Rgveda X.91.2;

Janam janam janyo nāti manyate

Viśa ā kṣeti viśyo viśam viśam

Terjemahannya:

Pemimpin adalah seorang tokoh yang bersifat ramah dan mencintai semua umat manusia, bersifat baik dan tidak membenci siapa pun juga. Dia merupakan dermawan, melayani kebutuhan semua orang dan selalu hidup ditengah-tengah rakyatnya.

2. Seorang pemimpin harus memiliki sifat yang cemerlang, jaya, dan berani sebagai dinyatakan dalam Yajurveda X.17:

Agner bhrjāsā suryasya varcasā

Indra sya-indriyeena

Terjemahannya:

Seorang pemimpin dinobatkan untuk memperoleh sifat-sifat kecemerlangan, kejayaan, dan keberanian Tuhan.

3. Seorang pemimpin harus melindungi masyarakat dan tidak merugikannya, Rgveda I.54.11 ;

Raksa ca no maghonaḥ pāhi sūrīn

Terjemahannya:

Wahai para pemimpin, jadikanlah rakyatmu sejahtera dan lindungilah juga pada cendikiawan.

4. Dalam Bhagawad Gita XVIII. 43 dijelaskan kriteria seorang pemimpin sebagai berikut;

Śauryamteja dhṛtidāksyam

Yuddhe cāpya apalāyaman

Dānam Īśavara bhāvaśca,

Ksātryam krma swabhavāyam

Terjemahannya:

Berani, gagah perkasa, teguh iman, pandai berkata, cekatan, dan suka berderma dan berbakat sebagai pemimpin, memerintah adalah kewajiban seorang pemimpin/ksatria.

Susastra Hindu di atas sangat jelas menyebutkan kriteria seorang pemimpin, yaitu; syarat yang utama adalah memiliki keberanian, ramah, gagah perkasa artinya memiliki kesehatan yang prima dan berpenampilan yang baik dan berwibawa, memiliki kepercayaan dan keyakinan pada Tuhan, harus pandai berdiplomasi dalam membangun Hubungan dengan kemitraan, memiliki pemikiran yang cerdas, kreatif, inovatif dan terampil dalam mengambil keputusan serta mensejahterakan rakyat atau anggota organisasi.

Sifat-sifat kepemimpinan di atas juga menentukan tipe dari kepemimpinan seseorang yakni bagaimana pola perilaku management yang dirancang untuk memadukan minat dan usaha pribadi dan organisasi untuk mencapai tujuan. Tipe kepemimpinan menurut Daniel Golmen dari hasil penelitiannya menemukan kepemimpinan yang terbaik tidak dihasilkan dari satu macam tipe kepemimpinan. Justru yang terbaik jika seorang pemimpin dapat mengkombinasikan beberapa tipe tersebut secara fleksibel dalam suatu waktu tertentu dan sesuai dengan bisnis yang sedang dijalankan (Sumarsono, 2010:196).

Mann (dalam Muhadjir, 2001: 22) membahas beratus-ratus penelitian terdahulu, yang meneliti korelasi inteligensi, sifat dominan, penyesuaian dan ektroversi dengan kepemimpinan. Berdasarkan koefisien korelasi yang rendah, yaitu: 0,25, 0,20, 0,15, Mann menyimpulkan bahwa tidak ada tipe kepribadian pemimpin yang ideal. Mann selanjutnya mengetengahkan teori teori situasional. Menurut teori ini, untuk dapat diterima sebagai pemimpin, kepribadian berkolerasi dengan situasi, misalnya situasi penuh problem pelik, seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan diri dengan menjadi lebih kreatif karena situasi yang menghendaknya.

Konsep Kepemimpinan dalam Hindu

Konsep kepemimpinan Hindu begitu banyak, beberapa kepemimpinan Hindu yang akan dipaparkan, yaitu: *Chanakya*, *Sri Rama* dengan *Asta Brata*, *Sri Krishna* dan telah teruji selama lebih dari 6000 tahun, serta kepemimpinan dengan filosofi Tri Hita Karanasangat terkenal di Bali sampai sakarang ini.

1. Kepemimpinan Sri Rama Dengan *Asta Brata*

Asta brata merupakan ajaran kepemimpinan yang diberikan Sri Rama kepada Wibhisana ketika menjadi raja Alengka, Suhardana (2008:70). Seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat delapan Dewa. Dewa-dewa yang dimaksud yaitu;

1) Dewa Indra

Seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat Dewa Indra yakni seorang pemimpin hendaknya mampu dan berani memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada pengikutnya atau masyarakat sehingga akan menimbulkan ketentraman dan kebahagiaan

2) Dewa Wayu

Seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat dewa wayu atau angin, yakni seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana yang sejuk, menyegarkan dan terjalin hubungan kerja yang harmonis sehingga akan meningkatkan semangat dan produktivitas bawahan.

3) Dewa Yama

Seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat baik Dewa Yama yang selalu memegang teguh keadilan dan kebenaran serta berani menghukum orang-orang yang bersalah. Pemimpin hendaknya selalu berlaku adil, menjaga kebenaran, dan berani bertindak tegas untuk memberikan hukuman kepada siapapun yang bersalah dan sebaliknya berani membela orang yang benar.

4) Dewa Surya

Pemimpin harus memiliki sifat-sifat seperti Dewa Surya atau Matahari, yakni seorang pemimpin harus mampu memberikan bimbingan dan pendidikan agar bawahan atau masyarakat terhindar dari kebodohan tanpa pilih kasih

5) Dewa Agni

Seorang pemimpin harus memiliki energy dan semangat tinggi, pantang menyerah dalam mencapai tujuan serta mampu memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan kesadarannya karena melihat atasnya selalu bersemangat dalam memimpin

6) Dewa Waruna

Seorang pemimpin harus meneladani sifat-sifat Dewa Varuna yang selalu menjaga ketenangan, menegakan keadilan dan kebenaran serta selalu waspada.

7) Dewa Candra

Seorang pemimpin hendaknya bersikap ramah, sopan, dan murah senyum dan mampu memberikan pencerahan kepada bawahannya sehingga timbul suasana tentram dan damai

8) Dewa Kubera

Dewa kekayaan adalah menjaga harta benda atau kekayaan dengan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan umat. Seorang pemimpin hendaknya mampu menjaga dan mengawasi kekayaannya dan memberikan kesejahteraan bawahannya, tidak untuk kepentingan diri sendiri

Apabila seorang pemimpin telah mengerti dan memahami prinsip kepemimpinan *Asta Brata* dan mampu mengimplementasikan dalam kepemimpinannya, maka pemimpin tersebut dapat disebut sebagai Raja Rsi sebagai pelindung (*bhattara*) sekaligus sebagai seorang raja, baik dalam bidang rohaniwan, politik, dan pemerintahan bahkan menjadi panglima perang, contoh *Rsi Bisma, Drona*. Di Bali pada pemerintahan *Dharma Udayana Warmadewa*, seorang *Rsi* atau *Mpu*, yakni Mpu Rajakarta menjabat sebagai Senapati Kuturan dan kemudian populer menjadi Mpu Kuturan (Titib, 1996).

2. Kepemimpinan *Kautilya* atau *Chanakya* dalam *Arthashastra*

Semua organisasi apapun jenisnya pada Era Milenial ingin memenangkan persaingan dan berkuasa atas organisasi atau industri yang lain. Pilai (2014:3), *all CEOs refer to this struggle for power as though it was warfare strategy. No wonder then that the book the art of war by Sun Tsu is often quoted by various CEOs in their strategy plans. Kautilya's Arthashastra is contribution to the subject of warfare strategy. Six books are dedicated to the art of warfare. A deep study of these chapters will give us an insight into the factors that contribute the making of a powerful organization. Kautilya outlines the various factor that leads to true power.*

1) *Intellectual Power*

Dunia usaha saat ini dipimpin oleh karyawan yang berpengetahuan. Ini adalah asset organisasi yang tidak berwujud. Pakar manajemen di seluruh dunia berbicara tentang revolusi pengetahuan yang melanda abad ini. Komoditas terbesar di masa depan adalah pengetahuan. Tidak heran kemudian bahwa orang yang terkaya di dunia, Bill Gate adalah bagian dari industry IT yang berorientasi pada pengetahuan. Bahkan para eksekutif dengan bayaran tertinggi dievaluasi atas dasar pengetahuan mereka yang diperoleh selama bertahun-tahun.

2) *Man power*

Man power adalah asset suatu organisasi. Ada dua macam tenaga kerja; internal dan eksternal. Tenaga kerja internal terdiri dari karyawan, dewan direksi dan pemegang saham, sedangkan yang eksternal termasuk pelanggan dan pemasok. Tenaga kerja internal semuanya harus fokus untuk memuaskan pelanggan. Seperti dikatakan Peter Drucker, bapak manajemen mengatakan tujuan pemasaran adalah untuk mengetahui kebutuhan dan memberikan pelayanan yang sangat baik sehingga produk dan layanan sesuai dengan yang diharapkan pelanggan

3) *Financial Power*

Keberhasilan finansial memastikan program dari suatu organisasi akan berjalan baik. Neraca yang sehat adalah sebagai parameter bagi pemegang saham, karyawan, dan pemangku kepentingan terus memberikan support kepada organisasi. Seperti dikatakan Jack Welch mantan pimpinan GE, untuk sukses finansial sangat penting, hal ini member banyak keberanian kepada organisasi untuk tidak hanya membagi keuntungan tetapi menginvestasikan kembali ke berbagai bidang produktif, seperti penelitian dan pengembangan, proyek-proyek dan ide baru, dan berkontribusi pada kesejahteraan sosial.

4) *Power Of Enthusiasm and Morale*

Kekuatan antusias dan moral adalah faktor terpenting dari semuanya. Seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan harus memiliki antusiasme dan moral yang tinggi sehingga dapat menciptakan tiga faktor yang lain. Penelitian membuktikan bahwa organisasi yang paling produktif adalah organisasi yang menciptakan semangat atau energy yang tinggi. Dorongan untuk mencapai segmen pasar, mencapai target yang sudah ditetapkan semua bersumber dari antusiasme. *All great organization have inspired leaders.*

Wayan Wita, *et. al* (2007:106), Suteja (2008), Suhardana (2008) menyatakan dalam Arthasastra karya Chanakyabhawa seorang pemimpin harus memiliki enam sifat-sifat dan disiplin hidup sebagai berikut:

- 1) *Abhigamika*; seorang pemimpin dapat menarik simpati rakyat karena itu ia harus berorientasi ke bawah, mengutamakan kepentingan rakyat.
- 2) *Prajna*: seorang pemimpin hendaknya cerdas, arif dan bijaksana, menguasai ilmu pengetahuan, dan seni kepemimpinan serta memiliki daya analisis yang tajam dengan pandangan yang jauh ke depan
- 3) *Utsaha*: seorang pemimpin hendaknya mampu mengambil inisiatif, oleh karena itu ia harus aktif, inovatif, dan menjadi pelopor dalam mengembangkan masyarakat agar maju

- 4) *Atmasampad*: seorang pemimpin hendaknya memiliki integritas pribadi, memiliki moral yang luhur, segala tingkah lakunya terpuji dan patut menjadi teladan masyarakat
- 5) *Sakyasamanta*: seorang pemimpin mampu mengawasi bawahannya, dengan demikian segala kebijaksanaan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan
- 6) *Aksudraparisakta*: seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk memadukan pendapat yang saling berbeda dalam suatu permusyawaratan. Pemimpin harus menguasai teknik dan seni mempertemukan pendapat-pendapat yang saling berbeda. Kepandaian ini akan mengantarkan sukses kepemimpinannya.

3. Kepemimpinan dengan Filosofi *Sri Krishna*

Kepemimpinan dengan filosofi Krishna telah menggeser kepemimpinan *Sun Tzu* untuk memenangkan persaingan karena satu-satunya hukum yang berlaku adalah *fight or flight*, melawan untuk keluar jadi pemenang atau takut dan melarikan diri dari medan perang, menghindari peperangan. Hukum ini membuat manusia kuno, manusia jaman batu dan besi menjadi keras dan alot. *Business Week* edisi Indonesia 15-22 Nopember 2006 menyimpulkan sebagai berikut:

- 1) Jaman telah berubah. Para eksekutif bisniskini meninggalkan ajaran seni perang *Sun Tzu* dan beralih mengikuti petunjuk *Bhagawad Gita* yang penuh damai.
- 2) Era ketika Gordon Gekko, Tokoh dalam film *wall street* keluaran 1987, dengan bangga mengutip *Sun Tzu* telah pudar. *Bhagawad Gita* mulai mengeserposisi *the art of war* sebagai referensi manajemen.
- 3) Ide-ide terbaik *Sun Tzu* dan *Krisna*. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai ide-ide terbaik *Sun Tzu* dengan *Krishna*, yang nantinya dapat dipraktekkan oleh wirausahawan dalam menjalankan perusahaan agar bisa menghasilkan keuntungan dengan konsep *win-win solution* dapat dilihat tabel 1.

Dari dua pendapat di atas sudah sangat jelas bahwa untuk mempertahankan sesuatu kesuksesan suatu organisasi di Era Milenium diperlukan falsafah yang disampaikan *Krishna*, bahwa waktu suatu kontinuitas. Apa yang biasa disebut masa lalu, tidak terputus dari masa kini. Apa yang disebut dengan masa depan juga terkait dengan masa kini, walau tidak atau belum tampak, bukan karena belum ada, tetapi karena belum bisa melihat. Keberhasilan suatu organisasi seperti negara, perusahaan maupun keluarga, ditentukan oleh kemampuan orang yang mengelola (pemimpin) organisasi tersebut.

Tabel 1. Ide-Ide Terbaik Sun Tzu dan Krishna

Sun Tzu	Krishna
<p>Bagi <i>Sun Tzu</i>, Pengarang risalah manajemen <i>The Art- of War</i> yang sempat populkemenangan harus menjadi “tujuan utama”. Memenangi peperangan, menyangkut disiplin pantang mundur</p>	<p><i>Bhagawad Gita</i>, Naskah kuno <i>Hindu</i> yang <i>sepertinya lebih</i> sesuai dengan semangat masakini, memuat kebijaksanaan ia lebih fokus pada pikiran dan tindakan bukan pada hasil.</p>
<p>Berikut pandangan Sun Tzu ; Tentang <i>Insentif Finansial</i>;</p>	<p>Pandangan/Konsep Krishna: <i>Insentif Finansial</i>:</p>
<p>Rakus itu baik. Agar termotivasi harus melihat adanya keuntungan. Jika berhasil mengalahkan musuh bagilah hasil rampasan dengan anak buah. Berikan bagian dari daerah jajahan kepada mereka sesuatu dengan baik, dengan kenyataan.</p>	<p>Rakus Itu Buruk. Jangan pernah melakukan sesuatu hanya karena imbalan. Tindakan yang dilakukan hanya demi hasrat duniawi demikian hal-hal yang baik akan menjadi kenyataan. kan sesuatu dengan baik, dengan demikian hal-hal yang baik akan menjadi</p>
<p>Tentang Mengelola Bawahan :</p>	<p>Tentang Mengelola Bawahan :</p>
<p>Menuntut disiplin, tangan besi. Jika anda memanjakan anak buah dengan bersikap terlalu baik dan tidak mempertahankan otoritas mereka tidak akan berguna dalam mencapai tujuan praktis apa pun</p>	<p>Pemimpin yang toleran dan berwawasan sejatinya penuh kasih dan tidak egois. Mereka memperlakukan semua orang dengan setara, pengikut akan mendukung dan mengikuti teladan mereka</p>
<p>Tentang Insentif</p>	<p>Tentang Insentif</p>
<p>Hanya menyerah jika mungkin menang yang lebih baik lagi ber maneuver untuk menang tanpa bertanding. Jika peluangnya buruk mundur dan tunggu peluang lain. Kampanye yang lama akan menguras sumber daya dan membuat anda menjadi rentan.</p>	<p>Beraksi bukannya bereaksi. Aksi seseorang pemimpin saat ini dapat menjadi <i>karma</i> yang mempengaruhi statusnya pada masa mendatang. Para pemimpin mencapai kesempurnaan dengan bereaksi.</p>
<p>Tentang Tujuan Akhir :</p>	<p>Tentang Tujuan Akhir :</p>
<p>Taklukkan musuh. Perang adalah fakta penting dalam kehidupan yang tidak dapat diabaikan oleh penguasa yang bertanggung jawab. Memang menuntut taktik pintar dan dalam beberapa kasus, tipu muslihat</p>	<p>Temukan kesadaran yang lebih tinggi. Para pemimpin mesti memandang masalah dalam konte yang lebih besar. Tunjukan sensitif pada banyak pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, pegawai, mitra dan masyarakat</p>

Sumber: (Krishna, 2007: 5-7).

Wawasan dan ilmu pengetahuan yang luas dibutuhkan agar pemimpin mampu menganalisis persoalan dan menangani masalah dengan tepat. Sedangkan moralitas tinggi dapat menegakkan kewibawaan sehingga sang pemimpin bisa menjadi panutan bagi bawahannya, selain mampu membentuk tim kerja yang sehat dan harmonis, Riady (2008: 25). Apabila seseorang bisa mengelola diri sendiri, berarti ia mampu mengendalikan diri yang tentunya merupakan pondasi atau dasar untuk menjadi pemimpin yang bijak dan berwibawa.

4. Kepemimpinan Berdasarkan Filosofi *Tri Hita Karana*

Pemimpin dalam organisasi di Era Milenium ini dihadapkan dengan berbagai tantangan dan penggunaan sumberdaya yang tersedia yang terbatas, sudah pasti ingin mencapai kesuksesan yang holistic, yakni kesejahteraan karyawan, tetap menjaga lingkungan dan kesuksesan tersebut atas rahmat Tuhan. Thomas (dalam Nekodemus, 2019:180) menyatakan bahwa perusahaan memerlukan strategi pelestarian lingkungan (*environmental sustainability strategy*) yang menjabarkan berbagai tindakan perusahaan, memberikan dukungan kepada sistem ekologi untuk generasi masa depan dan melawan segala bentuk praktik yang membahayakan bumi. Praktek bisnis yang paling diharapkan adalah bisnis yang mampu menyeimbangkan kebutuhan mendapatkan laba, perbaikan lingkungan social dan pelentarian lingkungan. Konsep ini disebut dengan *the tripke bottom line*. Konsep *the triple bottom line* bagi pemimpin organisasi seperti dinyatakan oleh Thomas belum menyadari bahwa kesuksesan suatu perusahaan juga merupakan rakmat Tuhan, maka dala kepemimpinan Hindu hubungan dengan Tuhan tetap harus dilakukan. Tiga penyebab kehidupan kesuksesan hidup yang bahagia disebut dengan *Tri Hita Karana*. Adapaun tiga penyebab kebahagiaan atau kesuksesan hidup yaitu: prtamahubungan yang harmonis antara manusia dengan Tuhan (*prahyangan*), kedua Hubungan yang harmonis antara manusia dengan manusia (*pawongan*) dan yang ketiga Hubungan harmonis antara manusia dengan lingkungan (*palemahan*).

Persoalan lingkungan hidup yaitu hubungan dan keterkaitan antara manusia dengan alam dan pengaruh tindakan manusia terhadap kerusakan lingkungan. Baru mulai disadari pada paruh kedua abad ke-20, bersamaan dengan pesatnya pertumbuhan bisnis modern dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keadaan ini ini mulai muncul setelah adanya indikasi bahwa pertumbuhan ekonomi global yang tulang punggung oleh perusahaan-perusahaan raksasa berskala global telah mengancam eksistensi bumi. Agar tidak terjadi kerusakan lingkungan yang lebih parah adan akibat

fatal dengan kehidupan di dunia ini, maka para pemimpin organisasi, baik perusahaan, pemerintah dalam kepemimpinannya tetap menjaga dan melentarkan alam atau lingkungan.

Implementasi konsep keselarasan hidup yang dituangkan dalam *Tri Hita Karana* menekankan konsep hidup masyarakat dalam menjaga hubungan antara manusia dengan Tuhan, manusia dengan manusia dan manusia dengan lingkungan. Kehormonisan dan kelestarian lingkungan harus diformulasikan dengan berbagai pendekatan kreatif budaya yang unggul untuk mampu diterapkan oleh masyarakat luas. Pandangan ekonomi barat memandang pekerja manusia hanya salah satu faktor produksi dan memiliki kedudukan yang sama sebagai faktor produksi lainnya. Banyak pemimpin/pengusaha yang memandang bahwa para pekerja, terutama yang tidak memiliki kedudukan manjerial, akan bernilai rendah secara sosial. Pertumbuhan ekonomi dan peningkatan nilai perusahaan sangat penting. Tetapi untuk menjaga agar sesuai dengan tujuan dan tindakan benar dan keinginan benar sebagaimana yang dimaksud *pawongan* (antar manusia) dalam filosofi *Tri Hita Karana* para pengusaha harus menghormati hak seluruh manusia, memporori hubungan sama rata dan tidak eksploitasi antar sesama manusia serta menyadari saling ketergantungan di antara makhluk hidup dan masyarakat (Ramantha, 2017:65-66).

Humphreys (dalam Ramantha, 2017) mengatakan bahwa seorang yang bekerja untuk orang lain, untuk kesejahteraan bersama, akan memberikan kepuasan tersendiri dan sungguh tidak ada ukiran di batu nisan yang lebih indah dari pada hal ini bagi setiap manusia. Selanjutnya Danai, menyatakan bahwa masa depan kesinambungan bisnis sangat tergantung pada penerapan kebijaksanaan dan misi yang tercermin sikap moral yang baru, yaitu sikap bertanggungjawab tidak hanya para pekerja saja, melainkan juga manusia beserta lingkungan alam. Sejak tahun 2000 di Bali sudah dikembangkan program *Tri Hita Karana Awards and accreditations* (disingkat dengan sebuah program *THK Award*) terhadap hotel-hotel di Bali. Hal ini dilaksanakan untuk mendorong pihak manajemen hotel menerapkan THK dalam pengelolaan hotelnya. Diyakini bahwa apabila pihak hotel dapat menerapkan THK secara optimal, maka diharapkan tidak akan terjadi konflik dikalangan hotel atau hotel dengan masyarakat lingkungannya. Dengan demikian diharapkan kegiatan hotel akan berkelanjutan (Windia, 2011:5). Paparan di atas sangat jelas sesuai dengan filosofi *Tri Hita Karana* karena sangat terkait erat, tidak saja pada konsep antar manusia (*pawongan*) saja, tetapi juga selaras dengan lingkungan (*palemahan*).

Gorda (dalam Windia, 2011: xii-xiv) menyatakan, bahwa konsep *Tri Hita Karana* (THK) bisa menjadi rujukan ilmiah bagi para pemimpin, maka konsep THK mampu memberikan pemahaman sebagai berikut:

- 1) Konsep *tri hita karana* dapat dipahami dari berbagai dimensi, seperti dipahami sebagai sumber daya bagi suatu organisasi (bisnis, politik, social) di dalam meningkatkan produktivitas bisnis yang merupakan sinergi dari sumber daya Illahi (*Brahman, Parahyangan*), sumber daya *manusi* (*Praja, Pawongan*) dan sumber daya alam termasuk *capital* (*kamaduk, Palembang*).
- 2) *Tri Hita Karana* juga dipahami sebagai konsep perilaku organisasi (organizational behavior), baik perilaku individu, perilaku dalam kelompok, maupun perilaku manusia dalam organisasi.
- 3) Sebagai suatu syarat konstitutif dari suatu lembaga atau organisasi dalam operasionalnya.

Konsep *Tri Hita Karana* bisa berlaku universal karena setiap pemimpin organisasi di dunia sudah pasti beragama yang sudah tentu mengharapkan keharmonisan dalam segala aspek kehidupan sehingga organisasi yang dikelolanya bisa berkelanjutan.

Simpulan

Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang seseorang. Pemimpin sejati adalah seseorang pemberi semangat (*encourager*), motivator, inspirator, dan maximize. Konsep kepemimpinan Hindu masih relevan diterapkan pada jaman milenium sekarang ini, seperti kepemimpinan *Kautilya, Asta Brata, Krishnadan Tri Hita Karana* karena sifatnya universal dan sarat dengan nilai-nilai moral menjadi model kepemimpinan di masa yang akan datang. Tipe pemimpin setelah dilakukan penelitian ternyata tidak ada pemimpin yang “Ideal” tetapi harus disesuaikan dengan perkembangan pengetahuan, situasi dan kondisi dari suatu organisasi serta daerah dimana organisasi itu berada.

Daftar Pustaka

- Arijanto, Agus. 2010. *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis. Cara Cerdas dalam Memahami Konsep dan Faktor-Faktor Etika Bisnis dengan beberapa Contoh Praktis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Bhusan, Padma. 2001. *Wejangan Sai Baba Tentang Kepemimpinan*, Jakarta, Yayasan Sri Sathya Sai Baba
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- <file:///C:/Users/USER/Downloads/kepemimpinan%20gilem%20milenium.htm#.YBZJjhYRXIU> (25-01-2021)

- <https://www.researchgate.net/publication/339049374> Sosialisasi Menjadi Generasi Pemimpin Milenial Pada Masyarakat Cipinang Melayu (27-01-2021)
- <https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- Kertajaya, Hermawan, Jacky Mussy. 2017. *Entrepreneurial Marketing, Compass & Canvas*. Jakarta: PT. Gramedia
- Keyton, J. (2017). Communication in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 501-526.
- Krishna, Anand. 2007. *The Gita of Management*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Mahendra, A.A Oka. 2016. *Revolusi Moral Spiritual dan Kepemimpinan (Jalan Menuju Kebahagiaan dan kepemimpinan yang berkarakter)*. Jakarta: Media Hindu
- Muhadjir, H. Noeng, 2001. *Identifikasi faktor-faktor Opinion Leadership Inovasi Bagi Pembangunan masyarakat. Suplemen: Tes Inventori, Teori dan Kostruknya*, Yogyakarta, Rake Sarasin
- Nila, Ketut, 1995. *Santi parwa 1*. Denpasar, PT. Upada Sastra
- Pilal, Radhakrishnan, 2014. *Corporate Chankya. Successful Management the Chanakya Way*, Bangalore, Jaico Publishing House
- Ramantha, I Wayan, 2017. *Analisis Kritis Ekonomi Bali. Akuntansi, Manajemen dan Pembangunan, Denpasar*, Udayana University Press. Media
- Soyomukti, Nurani, 2015. *Teori-Teori Pendidikan Dari Tradisional, Marxis-sosialis, Hingga Postmodern*, Yogyakarta, AR-Ruzz
- Sudardana. K.M, 2008. *Pengantar Manajemen Bernuansa Hindu*, Surabaya, Paramita
- Suhardana, K.M, 2008. *Niti Sastra Ilmu Kepemimpinan Atau Management Berdasarkan Agama Hindu*, Surabaya, Paramita
- Sumarsono, Sonny, 2010. *Kewirausahaan*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sunetra, I Made., I Gede Suartika. 2007. *Manajemen Spiritual Dalam Bisnis*. Denpasar: PT. Offset BP Denpasar.
- Titib, I Made, 1996. *Veda Sabda Suci Pedoman Praktis Kehidupan*, Surabaya, Paramita
- Usman, Husaini. 2008, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Windia., Dewi Ratna Komala, 2011. *Analisis Bisnis Berlandaskan Tri Hita Karana*. Denpasar: Udayana University Press.
- Wijaya, Nikodemus Hans Setiadi., Siti Al Fajar., Conny Tjandra dan Tri Hendro. 2019. *Etika Bisnis Panduan Bisnis Berwawasan Lingkungan bagi Profesional Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Wita, Wayan, Dkk. 2007. *Kepemimpinan yang Balinese*. Denpasar: PT. Empat Warna Komunikasi