

## ANALISIS KEPEMIMPINAN BUDDHIS DALAM MENATA LEMBAGA KEAGAMAAN BUDDHA (STUDI KASUS PADA ORGANISASI BUDDHIS DI MEDAN)

Panir Selwen

[panirselwen@bodhidharma.ac.id](mailto:panirselwen@bodhidharma.ac.id)

STAB Bodhi Dharma Medan

### Abstrak

Terdapat banyak permasalahan yang muncul dalam sebuah kepemimpinan dalam organisasi. Persoalan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, persoalan bagaimana menerapkan kepemimpinan yang bisa dilaksanakan semua semua pelaku organisasi dan dapat membawa organisasi mencapai tujuan organisasi. Penerapan kepemimpinan yang diteladani Buddha apakah sudah dilakukan pada lembaga keagamaan Buddha yang ada saat ini. Bagaimana melakukan penataan yang berlandaskan ajaran Buddha.

Perlunya pemahaman yang mendalam tentang konsep pemimpin, kepemimpinan dan kepemimpinan Buddhis. Pemahaman tentang manajemen dan organisasi. Sehingga dapat diketahui bagaimana menerapkan manajemen organisasi yang baik pada lembaga Keagamaan Buddha. Riset ini adalah sebuah studi kasus pada lembaga keagamaan Buddha dimana dilakukan dengan metoda kualitatif melalui survei untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan. Dengan focus penelitian adalah kepemimpinan Buddhis. Dengan mengambil rujukan-rujukan otentik tentang kepemimpinan Buddhis.

Dalam penelitian ini dapat melakukan analisis kepemimpinan Buddhis dalam menata lembaga keagamaan Buddha. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penerapan kepemimpinan Buddhis dalam menjalankan organisasi keagamaan Buddha. Dari hasil riset dapat dilihat keterkaitan antara kepemimpinan dan kepemimpinan Buddhis. Dan penerapan kepemimpinan Buddhis dalam lembaga keagamaan Buddha tempat objek penelitian. Memberikan saran yang bersifat membangun untuk mencapai hasil yang maksimal.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Buddhis

### Abstract

There are many problems that arise in a leadership in the organization. The issue of how to be a good leader, the issue of how to implement the leadership that can be carried out by all actors of the organization and it can bring the organization to achieve organizational goals. Is the implementation of leadership imitated by the Buddha whether it has been done in Buddhist religious institutions that exist today. How to make arrangements based on Buddhist teachings. The important for a deep understanding of the concepts of leaders, leadership and Buddhist leadership. In understanding about management and organization. So it can be seen how to apply good organizational management in Buddhist religious institutions.

This research is a case study on Buddhist institutions which is carried out by qualitative methods through surveys to obtain the necessary data and

information. The focus of research is Buddhist leadership. By taking authentic references about Buddhist leadership.

In this study, It can analyze the Buddhist leadership in arranging Buddhist institutions. This is demonstrated by the application of Buddhist leadership in running Buddhist organizations. From the results of the research, it can be seen the relationship between leadership and Buddhist leadership. And the application of Buddhist leadership in Buddhist institutions is the object of research. Providing constructive advice to achieve maximum results

**Keywords:** Buddhist Leadership

## **PENDAHULUAN**

Segala aspek kehidupan manusia tidak lepas dari kegiatan berorganisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini kemudian sangat dipengaruhi oleh perilaku dan sikap pemimpin beserta orang-orang yang tergabung dalam organisasi dalam mengelola sumber daya alam, finansial, IPTEK dan terutama sumber daya manusianya. Seorang pemimpin tentunya harus mempunyai sifat kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengatur dan mengendalikan anggotanya beserta instrumen yang dimiliki organisasi.

Namun banyak organisasi tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Penyebabnya adalah sarana dan prasarana yang tak memadai, iklim yang tidak kondusif (seperti konflik internal), ketidakmampuan dan ketidaktahuan pelaku organisasi dalam memahami fungsi dan tugasnya dalam organisasi, serta pelaku organisasi yang belum berkontribusi penuh terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu dibutuhkanlah seorang pemimpin untuk me-manajemen sumber daya organisasi agar tidak melenceng dari kebijakan dan tujuan organisasi.

Di zaman Buddha, kepemimpinan berorientasi pada fungsi dan tugas anggota. Kepemimpinan adalah bagaimana membuat seseorang meningkatkan kualitas diri (Krishnanda, 2006: 505). Hal ini tidak berbeda dengan kepemimpinan pada umumnya yang diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuann bersama dalam suatu komunitas atau organisasi. Adapun yang membedakan konsep kepemimpinan keduanya adalah dalam kepemimpinan Buddhis seseorang tidak bergantung pada pemimpin, lain halnya dengan kepemimpinan secara umum.

Kepemimpinan yang demikian juga sangat dibutuhkan dalam lembaga keagamaan Buddhis atau organisasi Buddhis, terutama kepemimpinan Buddhis. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kepemimpinan secara umum dan kepemimpinan Buddhis, kepemimpinan Buddhis pada lembaga keagamaan Buddha dan penataan lembaga keagamaan Buddha oleh seorang pemimpin.

## **LANDASAN TEORI**

### **a. Kepemimpinan Buddhis**

Buddha menjelaskan bahwa pemimpin adalah yang lurus yang menjadikan dirinya sendiri lurus berdasarkan aturan, dia juga harus melakukan pengawasan yang benar dan perlindungan untuk semua

penduduknya (D.III.61). Perlindungan harus diberikan kepada seluruh masyarakat tanpa tebang pilih, baik para pejabatnya, para pemimpin agama yang mengajarkan kemoralan dan kebenaran, para penduduk kota dan desa baik kaya maupun miskin. Semuanya berhak mendapat keadilan yang sama. Dia adalah raja atau pemimpin sebuah negara yang menjadikan kebenaran sebagai lambangnya, sebagai benderanya, dan otoritasnya.

Kepemimpinan bukan sekedar membuat orang lain terpengaruh dan tunduk, apalagi bergantung pada diri pemimpin. Sebagai pemimpin, Buddha tidak membuat orang-orang tergantung kepada-Nya. Kepemimpinan yang ditunjukkan Buddha adalah bagaimana membuat orang yang dipimpin meningkatkan kualitas dirinya. Berlindung kepada Buddha pun tak lain dari menjadikan Buddha sebagai pembawa inspirasi, penuntun hidup, bahkan tujuan hidup. Kehadiran Buddha pada massanya pun sangat berperan besar bagi kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat yang bersangkutan. Demikian halnya saat ini peran pemimpin dalam organisasi keagamaan Buddha harus berfungsi dalam peningkatan kualitas dan kemajuan spiritual umat yang dinaunginya.

#### **b. Pengertian Manajemen Organisasi Keagamaan Buddha**

Manajemen kepemimpinan Buddha sebagai pemimpin komunitas Sangha, beliau menerapkan dan menetapkan aturan dan ajaran bagi pengikutnya atau murid-muridnya. Buddha menetapkan tiga dasar utama yang harus diyakini dan diambil oleh para siswanya. Hal tersebut adalah menyatakan dan meyakini tiga perlindungan kepada Buddha, Dhamma, dan Sangha. Dalam perlindungan kepada Sangha (*Ariya Sangha*) berarti membuat anggota sangha dalam komunitas sangha tersebut dapat mengelola dan menjadi suatu komunitas yang harmonis untuk semua makhluk.

Beliau memilih murid-muridnya yaitu para bhikkhu, bhikkhuni yang memiliki pengetahuan dan sila yang baik untuk menjadi pembimbing dalam mengajarkan Dharma dan vinaya. Diantaranya, memilih yang lebih tua menjadi penasehat, memberikan petunjuk, dan memonitor kemajuan vihara dibawah pengawasannya. Buddha juga menetapkan aturan latihan yang harus dijalani bagi siswa-siswanya yang disebut Patimokkha Sila dengan tujuan agar organisasi Sangha dapat berjalan dengan baik dan agar para anggota sangha sendiri bias mempelajari dan mendalami ajaran Buddha hingga mencapai pembebasan. Buddha menjelaskan manfaat dari melafalkan dan melaksanakan Patimokkha Sila (A.V.70) yaitu : 1) demi kesejahteraan Sangha; 2) demi kenyamanan Sangha; 3) untuk menekan orang-orang yang membandel; 4) agar para Bhikkhu berperilaku baik dan dapat berdiam dengan nyaman; 5) untuk mengendalikan noda-noda yang berhubungan dengan kehidupan sekarang; 6) untuk menghalau noda-noda yang berhubungan dengan kehidupan mendatang; 7) agar mereka yang awalnya tidak memiliki keyakinan, memperoleh keyakinan; 8) meningkatkan keyakinan yang sudah diyakini; 9) demi keberlangsungan Dharma sejati; 10) meningkatkan disiplin.

Saat ini organisasi Buddhists bukan dimonopoli oleh Sangha, tetapi dalam perkembangannya banyak organisasi yang langsung dikelola oleh perumah tangga. Seperti organisasi keagamaan, Majelis Agama Buddha, Wanita Buddhists,

Pemuda Buddhis, Himpunan Mahasiswa Buddhis, Gelanggang anak-anak Buddhis, dan banyak organisasi-organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, keagamaan, dan sosial. Dan umumnya semua memiliki visi dan misi yang sama yaitu mengembangkan Buddha Dharma yang dituang dalam program organisasi. Tentunya diharapkan, walau organisasi yang berbeda-beda dalam agama Buddha, hendaknya tetap berpegang teguh pada Dharma yang diajarkan oleh Buddha.

Organisasi Buddhis akan berkembang dan menjadi visi serta misi Dharma, apabila semua yang terlibat meleburkan keakuan dalam kebersamaan sehingga terjalin sebuah kerukunan yang harmonis didalam organisasi. Buddha mengungkapkan bahwa kebersamaan yang bersifat saling melindungi dan mengasihi, karena ternyata semua makhluk mencintai dirinya masing-masing (S.I.75).

**c. Lembaga Keagamaan Buddha**

Lembaga Keagamaan Buddha dibentuk dengan maksud untuk mengembangkan, memajukan dan membina kehidupan beragama Buddha dan kepentingan keagamaan umat Buddha. Kepentingan tersebut berhubungan dengan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, untuk meningkatkan kualitas hidup keagamaan masing-masing umat Buddha. Dan yang utamanya sebagai wadah atau sarana bagi umat Buddha untuk mempelajari, mendalami dan mempraktekan ajaran Buddha.

Kepemimpinan yang diterapkan pada lembaga keagamaan Buddha, terkadang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Terkadang ada kesan pemimpin agama Buddha berperilaku sebagai pedagang. Lembaga keagamaan Buddha atau Vihara diposisikan sebagai tempat jualan atau toko yang berusaha mencari pembeli atau pelanggan. Umat Buddha di Indonesia yang jumlahnya tidak banyak ini selalu diperebutkan oleh sesama Lembaga keagamaan Buddha yang ada ungkap Wijaya (2016:73). Sehingga ada kesan sesama lembaga keagamaan Buddha atau Vihara saling bersaing untuk mendapatkan umat atau simpatisan. Sikap sektarian sering kali muncul yang mendorong keakuan yang mengutamakan kepentingan individu dan golongannya.

Sebuah komunitas atau lembaga akan berkembang jika melaksanakan prinsip-prinsip. Prinsip-prinsip dijelaskan Wijaya (2016:74), yaitu: 1) Kesepakatan kebijakan dan pola; 2) Keterbukaan, bersedia membantu dan dibantu; 3) Hubungan dalam hal frekuensi, mutualis, dan kebhinekaan; 4) Kemudahan dan kedekatan mengenai waktu, tempat dan kontak; 5) Kapasitas berupa sumber daya, pendidikan, pengalaman; 6) Struktur dengan kejelasan siapa bertanggung jawab atas apa; 7) Koordinasi baik internal atau external; 8) Sinergis; 9) Sistem penghargaan. Prinsip ini mengarahkan pemimpin dan jajaran bisa merumuskan dan memahami aturan dan ketentuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pembinaan lembaga keagamaan Buddha dibutuhkan suatu pola pembinaan lembaga keagamaan Buddha sebagai pedoman dalam melaksanakan pembinaan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, hal ini dijelaskan Bimas Buddha (2009 : 2). Yang dimaksud dengan pola pembinaan

lembaga keagamaan Buddha adalah acuan cara kerja sebagai pembinaan yang ditujukan kepada organisasi yang terkait dengan keagamaan Buddha.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini diawali dengan perolehan sumber teoritis dari para ahli dan kepustakaan terkait sebagai acuan, sebelum mengunjungi lokasi objek penelitian. Setelahnya penulis akan mempelajari dan mengumpulkan data dari objek penelitian, serta membandingkannya dengan teori yang telah dijadikan acuan penelitian. Penulis dalam penelitian ini kemudian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui survei untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan. Teknik analisis data hubungan adalah bertujuan untuk melihat seberapa besar hubungan antara fokus dan sub fokus penelitian mengenai apakah kedua variabel memiliki keterkaitan atau tidak. Analisis data ini dilakukan terhadap fokus yang secara teoritis dan belum tentu memiliki keterkaitan dengan sub fokus. Selain itu, analisis data memiliki sifat kausalitas atau sebab akibat, sehingga peneliti harus meyakini atau memiliki landasan teori untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut berhubungan atau tidak.

Untuk dapat menunjang untuk memperoleh informasi dalam kaitan memperoleh data yang diperlukan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini, penulis melakukan penelitian pada organisasi-organisasi Buddhis di Medan, yakni Majelis Buddhayana Indonesia Provinsi Sumatera Utara, Sekprov Sekber PMVBI Sumut dan Yayasan Mohan Vihara Loka Shanti dengan fokus penelitian pada kepemimpinan dan pemimpin Buddhis pada lembaga keagamaan Buddha melalui wawancara dan dokumentasi yang kemudian datanya dikumpulkan dengan triangulasi atau memeriksa dan menetapkan validitas dengan menganalisa dari berbagai perspektif pada sumber lain yang dapat dipertanggungjawabkan.

Sesudah menentukan desain penelitian dan sebagainya, penulis mewawancarai narasumber mengenai pemahaman kepemimpinan dan pemimpin. Sebelum berbicara lebih jauh tentang kepemimpinan, seorang pemimpin terlebih dahulu harus bisa memahami apa itu konsep kepemimpinan dan pemimpin. Dalam wawancara peneliti kepada Sekretaris PD MBI Sumatera Utara, dijelaskan bahwa pemimpin merupakan orang yang melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang sehingga bersedia melakukan untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati.

### **PEMBAHASAN**

Sama halnya dengan ketua Yayasan Mohan Vihara Loka Shanti tentang kepemimpinan dan pemimpin. Beliau mengungkapkan pemimpin adalah Individu dari seseorang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola suatu organisasi. Sementara Kepemimpinan adalah sifat atau Karakter dari individu tersebut dalam menjalankan roda organisasi.

Menurut ibu Agustina sebagai Pimpinan Sekber PMVBI Sumut menjelaskan pemimpin lebih ditujukan kepada sosok orang yang memimpin suatu institusi/organisasi, sedangkan kepemimpinan lebih ditujukan kepada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk dapat mencapai apa yang diharapkan. Kepemimpinan itu sebuah *skill*, sehingga dapat diterapkan

dimana saja, tidak melulu dalam institusi maupun organisasi. Kepemimpinan bukan bicara tentang pengaruh dari jabatan seseorang, tapi lebih kepada bagaimana orang tersebut mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari orang disekitarnya untuk mencapai apa yang diharapkan.

Kepemimpinan Buddhis lebih berorientasi pada fungsi, tugas dan kewajiban. Seorang pemimpin organisasi dengan rasa memiliki dan tanggung jawab, akan berusaha keras mensukseskan kepemimpinannya. Namun organisasi bukan miliknya sendiri, sehingga pada waktunya menyerahkan kepemimpinannya kepada orang lain sebagai generasi penerus. Dalam memimpin Lembaga keagamaan Buddha, seorang pemimpin tentunya harus mengacu kepada nilai-nilai kepemimpinan Buddha.

Sementara itu menurut Bapak Wimla yang saat ini menjabat sebagai ketua Yayasan Mohan Vihara Loka Shanti mengatakan Buddha memimpin para murid muridnya dengan cinta kasih serta mengajak setiap umat yang mendengarkan babaran Dharmanya. Buddha tidak memaksakan kehendaknya kepada orang lain akan tetapi mengajak orang menjadi lebih baik serta lebih berkualitas baik dalam hal spiritual maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Kepemimpinan yang diterapkan pada lembaga keagamaan Buddha tentunya harus didasari pada nilai-nilai ajaran Buddha Dharma. Buddha sendiri sebagai pemimpin monastik telah banyak memberikan pemahaman dan keteladanan kepada murid-muridnya bagaimana menjadi seorang pemimpin. Dari penelitian kepustakaan diatas dapat terlihat Buddha menjelaskan bahwa ada sepuluh karakter yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu : kemurahan hati, memiliki moral atau melaksanakan *sīla*, rela berkorban, ketulusan hati, ramah tamah, kesederhanaan, tidak pemaarah, tidak melakukan kekerasan, kesabaran, tidak bertentangan dengan kebenaran. Keseluruh karakter ini disebut dengan *dasa raja dharma*.

Lembaga keagamaan Buddha hadir dan dibentuk untuk dengan maksud untuk mengembangkan, memajukan dan membina kehidupan beragama Buddha dan kepentingan keagamaan umat Buddha. Kepentingan tersebut berhubungan dengan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, untuk meningkatkan kualitas hidup keagamaan masing-masing umat Buddha. Dan yang utamanya sebagai wadah atau sarana bagi umat Buddha untuk mempelajari, mendalami dan mempraktekan ajaran Buddha. Dalam wawancara kami bersama pimpinan Majelis Buddhaya Indonesia Sumatera Utara diungkapkan sebagai pemimpin tentunya penerapan *Dasa Raja Dharma* di organisasi yang dipimpinnya membutuhkan proses yang panjang perlu komitmen untuk terus mempraktikkannya. Praktik yang paling sederhana yaitu dilakukan pada saat berhadapan dengan umat, pertemuan bersama, juga pada saat melakukan kegiatan, maka hal-hal tersebut akan menjadi sangat nyata untuk dipraktikkan walau pun tidak bisa sempurna.

Dalam Keputusan Munas X Perkumpulan Majelis Buddhayana Indonesia Nomor: 07/MUNAS-MBI/2018 tentang Program Umum Perkumpulan Majelis Buddhayana Indonesia Masa Bakti Tahun 2018- 2023 ada disebutkan Visi Perkumpulan MBI 2023 yaitu bahwa tujuan program umum adalah peningkatan kualitas sistem pendidikan dan pemberdayaan umat melalui ekonomi, serta peningkatan kualitas pelayanan umat, dalam mewujudkan kehidupan beragama, berbangsa dan bernegara yang harmonis. Selain itu dalam misi MBI yaitu

menjadikan persamuhan upasaka dan upasika di Indonesia, yang memiliki semangat Buddhayana dan Bodhicitta, dengan fokus kepada pengembangan upasaka pandita dan upasika pandita, yang kompeten dan memadai, serta pemberdayaan ekonomi umat, melalui sistem pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan terpadu, dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Pada lembaga Yayasan Mohan Vihara Loka Shanti penerapan kepemimpinan Buddhis menurut bapak Wimla sebagai pemimpin yayasan pengelola Vihara, akan berusaha semaksimal mungkin untuk selalu menerapkan *Dasa Raja Dharma* pada setiap kegiatan. Namun sebagai manusia yang tentunya tidak sempurna seperti Sang Guru Agung, pengurus YMVLS juga terkadang harus mengambil sikap tertentu untuk menerapkan aturan yang berlaku baik di Yayasan dan Vihara dan tetap berpegang bahwa tindakan yang diambil adalah untuk mendidik para umat agar lebih mentaati aturan-aturan yang ada di organisasi ini.

Dalam organisasi Sekber PMVBI, Agustina menjelaskan jika seseorang yang dengan benar menerapkan ajaran Buddha dalam kehidupannya otomatis pasti memiliki sifat-sifat yang dalam *Dasa Raja Dharma* atau sepuluh karakter pemimpin menurut Buddha. Ia juga menambahkan bahwa dalam diri setiap insan manusia terkandung bibit-bibit ke-Buddhaan. Hanya saja mungkin tidak dapat melihat bibit tersebut karena pandangan kita kabur oleh ketidaktahuan dan kotoran batin. Apabila seseorang dapat memahami betapa luar biasanya ajaran Buddha dan betapa indahnyanya hidup di dalam Dharma secara otomatis ia akan mengamalkan ajaran tersebut ke dalam praktek. Dalam kepemimpinan yang dilakukan Ibu Agustina melakukan usaha-usaha dan upayakan yaitu menambah wawasan dan pemahaman tentang ajaran-ajaran Buddha kepada para anggota. Baik melalui pelatihan, melalui diskusi, dan pengamalan secara langsung baik apakah melalui ritual kebaktian, maupun kegiatan baksos dan lain sebagainya. Understanding adalah kunci menuju praktek. Jika sudah mengerti, maka otomatis sifat-sifat kepemimpinan menurut sang Buddha ini menjadi praktek hidup sehari-hari.

Pemimpin dalam organisasi keagamaan Buddha harus mampu mengelola, mengatur dan memastikan seluruh kegiatannya untuk peningkatan kualitas diri umat Buddha yang dinaunginya. Lembaga keagamaan Buddha dibentuk untuk mengembangkan, memajukan dan membina kehidupan beragama Buddha dan kepentingan keagamaan umat Buddha yang berhubungan dengan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, lembaga keagamaan Buddha hadir untuk memberi manfaat dengan meningkatkan kualitas hidup dan keyakinan masing-masing umat Buddha dengan menjadi wadah atau sarana bagi umat Buddha untuk mempelajari, mendalami dan mempraktekkan ajaran Buddha.

Majelis Buddhayana Indonesia, dalam melakukan penataan organisasi yang diatur dalam Program Umum Organisasi MBI yaitu:

1. Memiliki sistem rekrutmen, pelatihan dan kaderisasi sumber daya manusia yang baik
2. Menghasilkan Duta Dharma yang berkompeten, dan dapat memberikan pelatihan dan pendidikan tentang Ajaran Buddha kepada umat, guna memperkuat basis Persamuhan umat di wihara-wihara/lingkungan
3. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Buddhayana meliputi : Non Sektarian, inklusivisme, pluralisme dan universalisme serta

berkeyakinan pada *Dharmakaya (Sanghyang Adi Buddha /Ketuhanan yang Maha Esa*

4. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi rutin antar pengurus MBI dan jajarannya, dan institusi terkait lainnya guna mewujudkan komunikasi yang efektif.
5. Melakukan usaha dalam hal pendanaan dan menciptakan sumber dana baru, untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi.
6. Membenahi potensi umat dan membangun potensi SDM/ pendamping, untuk pemberdayaan umat melalauai ekonomi didaerah.
7. Melakukan tanspormasi digital untuk mendorong pertumbuhan MBI, sehingga mampu untuk beradaptasi dengan perubahan secara internal maupun eksternal.

Menurut Sekretaris MBI yang peneliti wawancara, mengatakan pengelolaan lembaga ini berlandaskan pikiran yang baik, dan mengedepankan nilai-nilai welas asih dan kasih sayang sehingga organisasi ini dapat benar-benar menjadi sumber kebahagiaan bagi umat Buddha. tentunya setiap organisasi tidak berjalan mulus seperti yang diharapkan, pasti memiliki halangan dan berbagai persoalan. Demikian juga pada organisasi MBI, lebih lanjut Bapak Rudyanto menjelaskan jika persoalan atau masalah yang muncul di MBI maka cara yang ditempuh adalah dengan meneladani apa yang Buddha ajarkan, yaitu mencoba memahami masalah tersebut, bukan malah mempertentangkannya. Dengan pikiran tenang, perlu dikaji: mengapa masalah ini timbul, darimana akar persoalannya, dan adakah cara terbaik untuk menyelesaikannya. Dengan pikiran seperti ini, maka kita akan menjadi problem solver ketimbang menjadi orang yang membuat masalah itu menjadi tambah besar. Lebih lanjut beliau mengatakan penerapan ajaran Buddha juga selalu dikedepankan dalam penyelesaian setiap masalah secara mendalam tanpa ada unsur diskriminasi (*upekkha*). Dalam ajaran Buddha, tak ada sesungguhnya yang benar-benar masalah. Adakalanya masalah saat ini menjadi berkah di kemudian hari. Karena sesuai ajaran Buddha, yang disebut masalah pun itu bukan masalah. Jadi ketimbang mempersoalkan apakah sesuatu itu masalah atau tidak, lebih baik memikirkan bagaimana menyelesaikannya.

Peran pemimpin pada Yayasan Mohan Vihara Loka Shanti mempunyai pengaruh yang besar dalam melakukan pengaturan dan pengelolaan organisasi ini. Dibutuhkan langkah-langkah dari pimpinan untuk merelisasikan hal ini. Ketua yayasan mengungkapkan peranya sebagai pemimpin pada Yayasan Mohan Vihara Loka Shanti, yaitu:

- Pengaturan dan penataan dalam organisasi selalu berlandaskan kepada ajaran Buddha seperti, Welas Asih, bisa menerima perbedaan pendapat, dan selalu mengutamakan kepentingan Organisasi dibanding kepentingan pribadi.
- Mempersiapkan generasi penerus yang akan mengelola organisasi ini dengan melibatkan para Pemuda/i dalam berbagai kegiatan

Dalam unsur organ yayasan juga dilakukan penataan dan pembagian tugas diatarara organ yayasan yang tertuang dalam Surat Keputusan Dewan Pembinaan Yayasan Mohan Vihara Loka Shanti 005/SK/Pembina/YMVLS/IV/2012 tentang Tugas dan Wewenang Dewan Pengurus dan Korps Pandita Yayasan Mohan Vihara Loka Shanti, diantaranya menjelaskan yaitu:

1. Pengurus YMVLS bertanggung-jawab penuh atas kepengurusan Yayasan untuk kepentingan Yayasan serta melayani Korps Pandita.
2. Pengurus wajib menyusun program kerja tahunan Yayasan untuk disahkan Pembina.
3. Pengurus wajib memberikan penjelasan tentang segala hal yang ditanyakan oleh Pengawas
4. Setiap anggota Pengurus wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung-jawab menjalankan tugasnya dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Pengurus wajib mengatur tertib administrasi dan keuangan di Vihara Loka Shanti seperti operasional bulanan Vihara (tagihan air, listrik dll), Pengaturan penggunaan aula dan fasilitasnya kepada umat Buddha yang membutuhkan, dana/sumbangan dari donatur, ritual/upacara di Vihara Loka Shanti.
6. Pengurus bertanggung jawab terhadap perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan dalam melaksanakan ritual buddhis, seperti Ritual Rutin pada hari Jumat dan minggu, Upacara pernikahan, Ritual Peringatan Kematian dan Ritual pada hari besar Agama Buddha di Vihara Loka Shanti.
7. Pengurus membantu dan melayani tugas dari korps Pandita saat melakukan tugasnya sebagai Rohaniwan di Vihara Loka Shanti seperti Penyediaan Perlengkapan altar (bunga, dupa, lilin dll).
8. Pengurus berwenang menerima serta mengatur permintaan (pelaporan) dari umat Buddha atas pelaksanaan upacara Pernikahan, Upacara Kematian dan untuk selanjutnya dikoordinasikan kepada Korps Pandita.
9. Korps Pandita bertugas menyusun Jadwal Ritual Buddhis yang Rutin dilaksanakan di Vihara Loka Shanti dan berkoordinasi dengan Pengurus YMVLS
10. Korps Pandita melaksanakan dan memimpin upacara pernikahan buddhis di Vihara Loka Shanti dan upacara kematian yang sebelumnya telah dikoordinasikan dan dibantu oleh Pengurus YMVLS.
11. Korps Pandita mengatur jadwal pandita yang akan memimpin Upacara/Ritual baik untuk Upacara Kematian, Upacara rutin di Vihara Loka Shanti dan Upacara Hari-hari besar Agama Buddha dan harus dikoordinasikan lebih dulu kepada pengurus YMVLS

Pada lembaga keagamaan Buddha Sekber PMVBI Sumut, menurut Sekretaris Provinsi diungkapkan kepemimpinan yang bersifat mengayomi dan memberikan manfaat bagi para anggotanya. Aktif dalam kegiatan organisasi Buddhis ini merupakan suatu panggilan hati dan pengabdian, dan kehadirannya juga harus penuh sukacita. Organisasi hendaklah bukan menjadi beban, melainkan menjadi sarana agar dapat melatih diri, agar dapat bertransformasi menjadi pribadi-pribadi yang lebih baik. Dari transformasi diri ini, diharapkan dapat membawa transformasi sosial bagi lingkungan sekitar kita.

Ditambahkannya juga orang yang datang dan bergabung pada vihara/organisasi Buddhis ini awalnya punya motivasi yang beragam. Dan biasanya malah lebih banyak motivasi ingin “mendapatkan” sesuatu. Apakah itu kebahagiaan, mendapatkan karma baik, mendapatkan jaringan pertemanan yang lebih besar, dan motivasi beragam lainnya. Jarang sekali ditemukan motivasi awal orang datang karena motivasi ingin memberi. Biasanya motivasi memberi ini akan

terjadi apabila ia sudah merasakan suatu manfaat/hasil dari selama berproses di dalam vihara/organisasi ini. Sehingga merasa memiliki suatu tanggung jawab untuk melanjutkan estafet kepengurusan dan rasa empati agar lebih banyak orang yang dapat merasakan manisnya Dharma dan ajaran cinta kasih sang Buddha.

Untuk tahap awal diperlukan penyesuaian apa kebutuhan atau apa yang dicari seseorang saat beliau bergabung dalam organisasi ini, seiring berjalan waktu dan proses pembentukan diri yang terjadi, baru dapat mengarahkan orang-orang ini pada bidang-bidang yang diminati. Penerapan ajaran Buddha dalam organisasi keagamaan Buddha sangat dibutuhkan.

Penataan organisasi Sekber PMVBI Sumut dilakukan dengan mengoptimalkan fungsi struktur organisasi yang telah dibentuk dan setiap personil dalam stuktur tersebut mempunyai tugas dan wewenangnya masing. Pembagian tugas yang jelas dan terarah kepada setiap pelaku organisasi di Sekber PMVBI sangat dibutuhkan. Disamping itu pemahaman dan pengetahuan yang cukup baik dari pimpinan dan pengurus dalam memahami tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan secara umum memiliki keterkaitan dan memiliki prinsip dasar yang sama dengan kepemimpinan Buddhis. Keduanya sama-sama memiliki tugas untuk mengatur dan mengarahkan jajaran di bawahnya untuk mencapai suatu keadaan tertentu. Namun demikian ada sedikit perbedaan antara kepemimpinan secara umum dan kepemimpinan Buddhis. Secara umum, kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan, dalam rangka untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu komunitas atau organisasi dan kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang ke tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin. Sedangkan dalam kepemimpinan Buddhis membuat seseorang atau jajaran di bawahnya meningkatkan kualitas dirinya, hingga mampu untuk tidak menyandarkan nasib pada orang lain dan bukanlah membuat orang lain terpengaruh, tunduk dan tergantung pada diri sang pemimpin.

Bentuk penerapan kepemimpinan Buddhis pada lembaga keagamaan Buddha dapat diupayakan melalui penerapan dasa raja dhamma, berusaha membuat orang yang dipimpinnya meningkatkan kualitas dirinya, berusaha membuat kepemimpinannya menghasilkan kebaikan dan kebijaksanaan maksimum, serta memiliki tekad dan semangat dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya dan umat Buddha pada khususnya.

Namun demikian perjalanan pemimpin dalam menjalankan roda organisasi ketika terjadi perbedaan pendapat pada saat menentukan arah ke mana yang akan diambil, sering didasari oleh kepentingan diri atau kelompok yang sepaham dengannya dan pemikiran yang tidak berdasarkan pada ajaran Buddha.

Penataan pada lembaga keagamaan Buddha yang dilakukan terlihat cukup baik, hal ini terlihat dari adanya tujuan, visi dan misi organisasi yang diterapkan. Pembagian tugas dan wewenang yang terarah dan jelas pada setiap jenjang

organisasi dari pelaku organisasi tersebut. Dan tentunya yang terpenting peran pemimpin yang mengarahkan seluruh jajaran di bawahnya dengan bijaksana dan menggunakan penerapan kepemimpinan Buddhis.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- \_\_\_\_\_. (2012), *The Numerical Discourses of the Buddha: a translation of the Anguttara Nikāya*. USA: Wisdom Publications. (Diterjemahkan oleh Anggara, Indra. (2015), *Khotbah-khotbah Numerikal Sang Buddha*), Jakarta: Dhammacitta Press.
- Badeni. (2017), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Bodhi, Bhikkhu. (2000), *The Connected Discourses of the Buddha, A New Translation of the Samyutta Nikāya*. USA: Wisdom Publications. (Diterjemahkan oleh Anggara, Indra. (2010), *Khotbah-khotbah Berkelompok Sang Buddha: Terjemahan baru Samyutta Nikaya*). Jakarta: Dhammacitta Press
- Dharma, B., Wijoyo, H., & Anjayani, N. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Sekolah Minggu Buddha terhadap Perkembangan Fisik-Motorik Peserta Didik Kelas Sati di Sariputta Buddhist Studies. *Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(2), 71-82.
- Fahmi, Irham. (2017), *Manajemen Kepemimpinan : Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2018), *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta.
- Fransisca, A., & Wijoyo, H. (2020). Implementasi Metta Sutta terhadap Metode Pembelajaran di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddies. *Jurnal Ilmu Agama dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), 1-12.
- Khaerul. Umam. (2015), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, Anwar, Prabu,. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melayu, Hasibuan. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Miñgun, Sayadaw. (1991), *The Great Chronicle of Buddhas*. Myanmar: Tipitaka Nikaya Sasana Organization. (Diterjemahkan oleh Anggara, Indra. (2009), *Riwayat Agung Para Buddha revisi 1*. Jakarta: GiriMangala Publications)
- Moleong, Lexy. 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remajarosdakarya
- Ñāṇamoli, Bhikkhu, dan Bodhi, Bhikkhu. (2005), *The Middle Length Discourses of the Buddha, A Translation of Majjhima Nikāya*. USA: Wisdom Publications. (Diterjemahkan oleh Anggara, Indra. (2013), *Khotbah-khotbah Menengah Sang Buddha: Majjhima Nikāya*. Jakarta: Dhammacitta Press).
- Pranata, J., & Wijoyo, H. (2020). Meditasi Cinta Kasih untuk Mengembangkan Kepedulian dan Percaya Diri. *Jurnal Maitreyawira*, 1(2), 8-14.
- Pranata, J., & Wijoyo, H. (2020, November). ANALISIS UPAYA MENGEMBANGKAN KURIKULUM SEKOLAH MINGGU BUDDHA (SMB) TAMAN LUMBINI TEBANGO LOMBOK UTARA. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (Vol. 2, pp. 778-786).

- Pranata, J., Wijoyo, H., & Suharyanto, A. (2021). Local Wisdom Values in the Pujawali Tradition. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 590-596.
- Suci, I. G. S., Suyanta, I. W., Darna, I. W., Wijoyo, H., & Setyawati, E. (2020). A Measure Of Effectiveness Level Of Online Learning Amid Covid-19 Pandemic In The Course Of The Project Management Information Systems (Case Study In STIKOM Yos Sudarso Purwokerto). Journal of Critical Reviews, 7(12), 4059-4069.
- Tim Penyusun. (2009), *Pola Pembinaan Lembaga Keagamaan Buddha*, Dirjen Bimas Buddha Depag RI, Jakarta.
- Tim Penyusun. (2018), *Buku Keputusan Munas X Majelis Buddhayana Indonesia*, Jakarta.
- Walshe, Maurice. (1995), *The Long Discourses of the Buddha A Translation of the Digha Nikaya*. (Diterjemahkan oleh Team Giri Mangala Publication dan Team DhammaCitta Press. (2009), Khotbah-khotbah Panjang Sang Buddha Digha Nikaya), Jakarta: Dhammacitta Press
- Wijaya, Mukti, Krishnanda. 2006, *Wacana Buddha Dharma*. Jakarta: Yayasan Dharma Pembangunan
- Wijaya, Mukti, Krishnanda. 2016, *Demokrasi, Buddhayana, Dan Pemberdayaan Dharmaduta*. Jakarta: Karaniya dan Dian Dharma
- Wijoyo, H. (2019). Peranan Lohicca Sutta Dalam Peningkatan Pendidikan Karakter Dosen DI STMIK Dharmapala Riau. JGK (Jurnal Guru Kita), 3(4), 315-322.
- William, H., & Wijoyo, H., (2020). Manfaat Etika dalam Berwirausaha menurut Pandangan Buddhis. Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha, 1(1), 45-54. Retrieved from <https://journal-stabdharma.widya.ac.id/index.php/contents/article/view/13>