MANAJEMEN PEMBINAAN UMAT BUDDHA^[1]

Oleh: Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B.

(Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga)

A. Pendahuluan

Ajaran Buddha dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok utama sesuai dengan pengikutnya yaitu (1) ajaran untuk para bhikkhu (tanpa rumah tangga), dan (2) ajaran untuk perumah tangga. Pertama berkenaan dengan latihan spiritual yang lebih tinggi, moralitas yang lebih tinggi, konsentrasi yang lebih tinggi, dan kebijaksanaan yang lebih tinggi untuk mendapatkan pengetahuan tentang sifat hakiki dari segala sesuatu dan untuk pencapaian Nibbana/nirvana, tujuan akhir Buddha Dharma. Kedua sebagian besar merupakan ajaran moral tentang kehidupan sehari-hari untuk kesejahteraan material dan kebahagiaan duniawi bagi orang banyak (awam), baik secara individu maupun kelompok. Sebagai perbandingan, ajaran untuk perumah tangga relatif lebih sedikit jumlahnya. Sekurang-kurangnya ada dua alasan untuk hal ini, (1) ajaran-ajaran untuk umat awam merupakan ajaran-ajaran dasar, yaitu ajaran-ajaran yang lebih mudah dimengerti dan dipraktikkan, sedangkan (2) ajaran-ajaran untuk para bhikkhu berkenaan dengan tujuan utama yang sangat sulit untuk dimengerti, dan dibutuhkan penekanan yang berulang-ulang serta analisis dan penjelasan yang detail.

Alasan demikian dapat dimaknai sebagai petunjuk dalam manage pembinaan umat Buddha (perumah tangga) secara khusus bagi juru penerang. Keberadaan juru penerang (*Dharmaduta*) ditengah-tengah perubahan multi dimensi, membutuhkan pengetahuan manajemen guna tercapainya tujuan pembinaan umat. Keberadaan umat Buddha di Indonesia saat ini tidak dapat terlepas dari eksistensi umat Buddha itu sendiri, dalam perkembangannya mengalami dinamika perubahan yang multi aliran dan majelis serta organisasi-organisasi kemasyarakatan.

Kondisi demikian dapat dijadikan rambu-rambu bagi juru penerang (*Dharmaduta*) di lapangan, yang berhubungan dengan fenomena keberagaman dalam kehidupan umat Buddha. Keberagaman mengandung makna adanya perbedaan, seperti yang terjadi dengan kemajemukan bahasa, etnis, budaya, ideologi, dan agama/aliran. Pengakuan terhadap pluralisme bisa dihubungkan dengan fragmentasi. Sedangkan paham atau sikap pluralisme mempertalikan kebhinnekaan sebagai suatu kebutuhan bersama yang mempersatukan. Setiap agama atau aliran memandang dirinya unik dan sekaligus universal.

Buddha mengajar dengan bermacam-macam metode (*Saddharmapundarika-sutra* V), hal ini dilakukan karena mempertimbangkan kebhinnekaan. Cara Buddha menuntun Culapanthaka yang tak pandai menghafal berbeda dengan membimbing Ananda yang intelektual. Berbeda pula menghadapi Kassapa dari Uruvela yang mahir dalam ilmu gaib, atau Mahakasyapa yang menerima transmisi tanpa kata-kata. Keunikan itu akan diwariskan kepada murid-muridnya. Seorang murid yang kurang cerdas bisa tidak cocok dengan guru seperti Ananda, lain halnya kalau ia mendapatkan guru seperti Culapanthaka. Mudah dipahami perbedaan metode itu melahirkan aliran-aliran yang pada dasarnya adalah semacam perguruan. Ada yang menitikberatkan sikap yang rasional, ada yang mementingkan kepercayaan atau bakti, ada yang mengutamakan disiplin, ada yang bersandar pada pengalaman intuitif atau meditasi dan sebagainya. Agama Buddha dalam perkembangannya tak terhindarkan muncul perbedaan tafsir dan praktik keagamaan yang dipengaruhi oleh beragam budaya, yang menjadikan agama Buddha kaya dengan bermacam-macam tradisi.

Kompetensi Buddha dalam manage para siswa-Nya merupakan petunjuk bagi para juru penerang (*Dharmaduta*) dalam mengemban tugas dan misi Dharma khususnya di Indonesia. Topik pembicaraan ini akan membahas bagaimana “manajemen pembinaan umat”, ditengah-tengah perubahan multi dimensi yang cepat dan pesat. Sehingga membutuhkan

keterampilan manajerial khusus terhadap berbagai dimensi perubahan yang terjadi di lingkungan umat Buddha.

B. Pendekatan Manajemen Buddha

Setelah pertapa Gotama mencapai penerangan sempurna, Beliau mengajarkan Dharma kepada lima orang pertapa di Benares Taman Rusa Isipatana. Buddha membentuk Sangha Monastik yang menyediakan kondisi-kondisi optimal bagi pencapaian pembebasan (*Nibbana*). Lima orang bhikkhu menjadi komunitas Sangha yang pertama, kemudian diikuti oleh masukkan para bhikkhu yang lain. Bagaimanapun Buddhisme mempunyai teori manajemen tersendiri yang unik dalam praktek dan berkembang dalam periode yang cukup lama. Sejak komunitas Sangha berdiri telah mempunyai sistem manajemen dibawah bimbingan Buddha. Kitab Avatamsaka Sutra menjelaskan tiga perlindungan, demikian pula dalam Khuddakapatha (*Khp.I.1*) dijelaskan tiga perlindungan, kepada Buddha, Dhamma, dan Sangha. Buddha menjelaskan bahwa pengambilan perlindungan kepada Sangha (*ariya sangha*) berarti membuat sangha dapat mengelola dan menjadi suatu komunitas yang harmonis untuk semua makhluk. Penjelasan ini, dapat dilihat bahwa komunitas Sangha adalah organisasi yang baik dan terampil dalam manajerial.

Beberapa penelitian-penelitian yang dilakukan terhadap teks Buddhis terdapat empat perkembangan sastra yaitu (1) tahap pertapa (filsafat), (2) tahap monastik (disiplin), tahap moralistik (keagamaan), dan tahap legenda (komentar) (*Sn.iv*). Pada perkembangannya masyarakat Buddhis mencakup tujuh kelompok, yaitu bhikkhu, bhikkhuni, sikkhamana, samanera, samaneri, upasaka, dan upasika. Semakin banyaknya komunitas anggota Sangha dan para pengikut-Nya (perumah tangga), yang menjadi pertanyaan bagaimana Buddha mengatur kelompok orang yang besar?. Cara Buddha mengatur kelompok orang yang besar dan cara pendekatan:

1. Persamaan di dalam Dharma

Buddha mengajarkan bahwa semua makhluk mempunyai benih kebuddhaan dan semua manusia saling berhubungan yang tak dapat dipisah-pisahkan satu sama yang lain. Pada hakekatnya-Nya, ajaran Buddha membuka sistem kasta pada masyarakat India pada waktu itu. Beliau menyebutkan bahwa semua hal bersumber dari sebab dan akibat, tidak diciptakan oleh dewa atau Tuhan. Kebenaran tergantung pada empat kebenaran mulia dan tiga perlindungan. Buddha sering memberikan komentar bahwa Buddha sendiri adalah bagian dari Sangha, dan Beliau tidak memerintah, Dharma yang memerintah. Buddha tidak pernah menyatakan dirinya sebagai “pemimpin”, melainkan kebenaranlah sebagai pemimpinnya. Komunitas Sangha dipimpin oleh anggota, yang patuh pada nilai-nilai moral. Ketika memasuki Sangha masing-masing harus menanggalkan terlebih dahulu status sosial, kekayaan, ketenaran, dan perlakuan khusus. Perbedaan anggota hanyalah dalam langkah pemahaman internal. Operasional menyangkut komunitas Sangha didasarkan pada rasa saling menghormati, cinta kasih, dan senioritas. Apabila muncul perselisihan, tujuh aturan perdamaian, dibuat oleh Buddha untuk dijadikan pedoman mengatasi konflik.

2. Kepemimpinan Desentralisasi

Buddha sebagai pemimpin komunitas Sangha, memimpin dengan menetapkan aturan, ajaran bagi kelompok. Beliau memilih para bhikkhu, bhikkhuni yang memiliki pengetahuan dan sila untuk menjadi pembimbing berhubungan dengan vihara guna mengajarkan Dharma dan vinaya. Diantaranya, memilih yang lebih tua menjadi penasehat, memberikan petunjuk, dan memonitor kemajuan vihara dibawah pengawasannya.

3. Tanggung Jawab dan Dukungan Bersama

Sejak awal adanya Sangha berhubungan dengan lima bhikkhu yang dibentuk seketika setelah mengajarkan Dharma, empat prinsip hidup, ditetapkan untuk menuntun ke arah kehidupan suci. Makan hanya makanan dari pemberian/sedekah, jubah hanya jubah yang tak dipakai lagi, tinggal hanya di bawah pohon, dan mengambil obat-obatan apabila dibutuhkan.

Pada perkembangannya waktu musim hujan aturan-aturan itu dimodifikasi, misalnya menerima jubah, makanan, tempat tinggal, dan obat-obatan dari umat. Perbaikan dan pemeliharaan sarana dan prasarana diserahkan kepada anggota. Berhubungan dimana Sangha tinggal, dipilih yang tua untuk memimpin operasional sehari-hari, mengajar Dharma, menjaga aturan, dan mengumpulkan berbagai informasi yang disampaikan oleh Buddha. Walaupun pola hidup dari waktu ke waktu mengalami perubahan, semua komunitas Sangha mengikuti prinsip dasar, tanggung jawab, dan dukungan bersama.

4. Keharmonisan dan Saling Menghormati.

Dituntun oleh Dharma, komunitas Sangha menerapkan “enam hal yang membawa keharmonisan” di dalam hidup, yaitu: (1) kesatuan berkenaan dengan ajaran dalam pandangan dan penjelasan guna memastikan pemahaman dan pandangan secara umum; (2) kesatuan moral terhadap aturan, ajaran untuk mencapai kebersamaan terhadap semua aturan, (3) kesatuan ekonomi di dalam komunitas yang baik untuk mendistribusikan barang-barang secara adil yang berpengaruh terhadap minat ekonomi, (4) kesatuan mental dalam kepercayaan yang dukungan timbal balik dalam pengembangan spiritual, (5) kesatuan ucapan untuk memelihara cinta kasih dan belas kasih yang alami, (6) kesatuan jasmani dalam perilaku untuk meyakinkan tanpa kekerasan dan hidup harmonis.

5. Interaksi dan Komunikasi

Buddha pada waktu tertentu mengumpulkan semua anggota komunitas Sangha pada hari ke delapan, dan empat belas atau lima belas dari tiap bulan untuk mengulang aturan. Pertemuan seperti itu memberikan kesempatan yang baik untuk interaksi di antara anggota dan dalam cara mengembangkan nilai-nilai bersama yang harmonis dan hidup produktif.

6. Aturan Demokrasi

Musyawarah merupakan sistem otoritas paling tinggi yang mengatur yang berhubungan dengan vihara. Sasaran sistem adalah untuk mempromosikan suatu jalan hidup yang demokratis. Pertemuan-pertemuan secara teratur dilaksanakan pada tanggal lima belas tiap bulan. Pada pertemuan-pertemuan ini, anggota meninjau/mengakui pelanggaran menyangkut aturan, ajaran yang terjadi sepanjang bulan, menentukanlah disiplin sesuai untuk pelanggar, dan memutuskan bagaimanakah dilaksanakan. Ada dua tipe kasus karma: (1) kasus yang menyertakan pelanggaran dan perselisihan, dan (2) kasus tidak menyertakan pelanggaran dan perselisihan.

C. Semangat Misioner Buddha

Buddha terbiasa menghadapi pluralitas filsafat, ajaran, dan praktik keagamaan di zaman yang bersangkutan. Keragaman ini diuraikan dalam *Brahmajala-sutta*, ada banyak teori yang saling bertentangan mengenai hakikat dunia dan nasib umat manusia dalam alam semesta, termasuk kelangsungan hidup setelah kematian. Terdapat banyak macam sistem pertapaan yang menawarkan jalan pembebasan. Pencerahan Buddha muncul dengan melepaskan diri dari kekusutan jaring-jaring berbagai pandangan dan kepercayaan.

Sifat misioner agama Buddha bersumber dari amanat Buddha kepada enam puluh siswa-Nya yang telah menjadi *Arahat*. "Para bhikkhu, pergilah mengembara demi kebaikan orang banyak, membawa kebahagiaan bagi orang banyak, atas dasar kasih sayang terhadap dunia, untuk kesejahteraan, keselamatan, dan kebahagiaan para dewa dan manusia" (*Vin.I.21*). Mereka diutus ke segala pelosok dunia untuk memabarkan ajaran dan praktik kehidupan suci yang sempurna. Pembabaran diprioritaskan kepada mereka yang matanya tertutup sedikit debu, atau orang yang telah siap dan mampu memahaminya.

Buddha mengarahkan kepada para siswa-Nya agar memiliki kemampuan menjadi pembabar Dharma. Seorang umat dapat menjadi seorang siswa yang memiliki keyakinan, saleh dan terpelajar, tetapi bukan seorang pembabar Dharma. Sampai sejauh itu, ia belum sempurna. Ia harus memperbaiki kekurangan ini, menjadi seorang siswa yang memiliki keyakinan, saleh,

terpelajar, dan juga seorang pembabar Dharma. Bila ia telah memiliki semua itu, ia sempurna sampai batas tersebut. Lebih jauh lagi ia masih harus menyempurnakan diri dalam berbagai keahlian yang lain (A.V.10).

Para siswa, kepada siapa engkau bersimpati, kepada siapa yang berpikir engkau memperhatikannya, teman, sahabat karib, sanak keluarga dan relasi, mereka hendaknya dinasihatkan agar berpegang pada Empat Jalur untuk memasuki Arus Kesucian. Apakah keempat jalur itu? Mereka hendaknya diberi nasihat agar memiliki keyakinan yang kuat kepada Buddha, kepada Dharma, kepada Sangha, dan memiliki kebajikan yang sangat dihargai oleh orang-orang yang mulia yang membawa kepada konsentrasi pikiran. (S.V.366).

Pemberian yang terbaik menurut Buddha adalah pemberian Dharma. Jasa kebajikan yang terbaik adalah mengajarkan Dharma berulang-ulang kepada orang yang menaruh perhatian. Perbuatan yang terbaik adalah mendorong, menanam, membangun keyakinan kepada mereka yang tidak memiliki keyakinan, moralitas kepada yang tidak bermoral, kemurahan hati kepada mereka yang kikir, dan kebijaksanaan kepada mereka yang bodoh (A.IV.364).

Dorongan menjadi Dharmaduta timbul dari keinginan memupuk karma baik dan memang wajar orang terpanggil untuk berbuat sesuatu yang berguna bagi dirinya sendiri dan bagi orang lain. Pahala dari perbuatan ini banyak disebutkan dalam Kitab Suci. Barangsiapa memelihara, memperbanyak atau mengkhotbahkan Sutra kepada orang lain akan memperoleh pahala, ia terlindung, mencapai kemuliaan, mendapatkan tempat bersama Tathagata yang akan meletakkan tangan-Nya di atas kepala-kepala mereka (*Saddharmapundarika-sutra* X). Seseorang yang dapat mempelajari baik-baik, mempertahankan, membacakan dan menjelaskan Sutra kepada orang lain, akan memperoleh pahala kebajikan yang tak terukur, tak terbatas (*Vajracchedika-prajnaparamita-sutra* 15).

Agama Buddha sangat menghargai kebebasan setiap manusia untuk memilih dan menentukan sikapnya sendiri, sekalipun memiliki semangat misioner. Keyakinan agama tidak boleh dipaksakan. Keyakinan bagi Buddha bukanlah persoalan, yang penting bagaimana seseorang melakukan kebaikan untuk mengatasi penderitaan. Buddha menjelaskan kepada Nigrodha bahwa ia menyampaikan ajaran tidak dengan keinginan untuk mendapatkan pengikut, atau membuat seseorang meninggalkan gurunya, melepaskan kebiasaan dan cara hidupnya, menyalahkan keyakinan atau doktrin yang telah dianut. Ia hanya menunjukkan bagaimana membersihkan noda, meninggalkan hal-hal buruk, yang menimbulkan akibat yang menyedihkan di kemudian hari (D.III.56-57). Seseorang akan ke neraka bukan karena menganut agama tertentu, tetapi karena kejahatan yang diperbuatnya.

Penyiaran agama Buddha dapat dibandingkan dengan apa yang dilakukan oleh seorang ilmuwan yang menyampaikan temuannya kepada rekan-rekannya agar kebenaran itu dapat diuji dan dibuktikan oleh rekan-rekannya sehingga memungkinkan mereka mencapai kebenaran tersebut. Reformasi yang dilakukan oleh Buddha dan para pengikut-Nya dilakukan tanpa menggunakan kekerasan. Agama Buddha menyebarluas secara luwes dan damai. Sekalipun berhadapan dengan agama-agama lain yang sudah mapan, tidak pernah terjadi perang atau penganiayaan atas nama penyiaran agama Buddha. Ketika penganutan agama atau kepercayaan lain terbatas pada satu etnis tertentu, agama Buddha telah menyebar melampaui batas etnis dan negara.

D. Manajemen Pembinaan Umat

Bagaimana membina umat dalam perspektif Buddhis dapat dikaji dari apa yang di ajarkan oleh Buddha dan apa yang dipraktikkan oleh organisasi Sangha. Organisasi pertama kali dalam sejarah perkembangan agama Buddha adalah dibentuknya Sangha oleh Buddha di Benares atau taman rusa Isipatana di bulan Asadha. Sangha hingga kini masih mempertahankan eksistensinya dengan menerima anggota dari generasi ke generasi tanpa putus. Meskipun ada banyak Sangha yang dibedakan berdasarkan skolastik, semua organisasi ini berasal dari Sangha

generasi pertama yang didirikan oleh Buddha sendiri. Sangha memiliki keanggotaan yang jelas identitasnya dan tujuannya. Struktur organisasi adalah struktur monastik yang membawa individual dan kelompok melestarikan sekaligus mempraktikkan ajaran Buddha. Adanya Sangha menunjukkan bahwa Buddha tidak hanya memperhatikan kehidupan spiritual personal, tetapi juga struktural. Walaupun setiap individu menjadi pelindung bagi dirinya sendiri (*Dhp.160*), dan bertanggung jawab atas perbuatan sendiri, memerlukan dukungan dari kelompok atau masyarakat. Setiap bhikkhu harus taat melaksanakan peraturan yang disebut vinaya, sebagaimana anggota organisasi apa pun melaksanakan peraturan dari organisasinya. Peraturan ditetapkan antara lain untuk mengendalikan perilaku anggota, menjaga kelangsungan hidup organisasi dan menjamin pencapaian tujuan (*A.V.70*).

Sangha didirikan sebagai organisasi bukan untuk kepentingan para anggoranya, tetapi untuk kepentingan semua makhluk. Bhikkhu sebagai anggota Sangha mengabdikan demi cinta kasih, bekerja untuk kebaikan, kesejahteraan, dan kebahagiaan orang banyak (*Vin.I.21*).

1. Pengertian Manajemen

Banyak pengertian manajemen seperti dikemukakan oleh Hersey & Blanchard (1995:3) manajemen adalah proses kerja sama dengan dan melalui orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Stone (1996:8) menjelaskan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasi, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian manajemen yang pertama menekankan pada cakupan yang luas, dan dapat diterapkan pada berbagai setting aktivitas dari semua bentuk dan jenis organisasi. Diantara keduanya menekankan pada proses sebagai suatu cara sistematis untuk melakukan pekerjaan. Dimana para manager tanpa mempedulikan kecakapan ataupun keterampilan khusus, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Juru penerang (Dharmaduta) dalam melakukan aktivitas pembinaan umat tidak terlepas dari proses ini.

Tugas yang di emban oleh juru penerang (Dharmaduta) secara harafiah adalah menyebarkan Buddha Dharma kepada umat manusia agar bahagia. Tugas ini telah digariskan oleh Buddha bahwa mereka yang telah tahu dan mengerti Dharma supaya menyebarkannya atau mengajarkannya kepada orang lain, seperti yang termuat dalam Vinaya Pitaka I; Prajna-Paramita sutra; Sadharma-pundarika sutra dan sutra-sutra lainnya.

Agar tugas juru penerang (Dharmaduta) dapat terlaksana dengan baik dan sukses, dalam mempersiapkan diri, seorang juru penerang (Dharmaduta) harus mempunyai kemauan, kecakapan, sikap, kesehatan, kecenderungan, kesabaran, dan tetap berusaha untuk merasa bahwa pekerjaan ini dilaksanakan dengan suka rela. Bila sifat-sifat ini tidak dimiliki oleh seorang Dharmaduta, maka tugasnya sulit untuk terlaksana dengan baik dan akibatnya tujuannya pun tidak tercapai. Keberhasilan tidak terlepas dari kemampuan manajerial pembinaan umat bagi juru penerang itu sendiri.

Pada era sekarang perkembangan organisasi Buddhis bukan dimonopoli oleh Sangha, tetapi banyak organisasi yang langsung dikelola oleh perumah tangga. Seperti organisasi keagamaan, Majelis Agama Buddha, Wanita Buddhis, Pemuda Buddhis, Himpunan Mahasiswa Buddhis, Gelanggang anak-anak Buddhis, dan banyak organisasi-organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, keagamaan, dan sosial.

Menyikapi perkembangan organisasi yang berbeda-beda visi dan misi walaupun bergerak dibidang 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. Kebersamaan yang bersifat saling melindungi dan mengasihi, karena ternyata semua makhluk mencintai dirinya masing-masing (*S.I.75*). Buddha mengajarkan enam faktor yang membawa keharmonisan (*saraniya-dhamma*). Enam faktor yang dimaksudkan adalah (1) cinta kasih diwujudkan dalam perbuatan,

(2) cinta kasih diwujudkan dalam tutur kata, (3) cinta kasih diwujudkan dalam pikiran dan pemikiran, dengan memiliki itikad baik terhadap orang lain, (4) memberi kesempatan kepada sesamanya ikut menikmati apa yang diperoleh secara baik (halal), (5) di depan umum atau pribadi ia menjalankan kehidupan bermoral, tidak berbuat sesuatu yang melukai orang lain, (6) di depan umum atau pun pribadi, memiliki pandangan yang sama, yang bersifat membebaskan diri dari penderitaan, dan membawa berbuat sesuai dengan pandangan tersebut, hidup harmonis, tidak bertengkar karena perbedaan pandangan (A.III.288-289).

Perbedaan merupakan kebutuhan dalam kebersamaan, sehingga kepentingan pribadi tidak mendominasi kepentingan organisasi. Organisasi para bhikkhu pun menjauhi diskriminasi, tidak membedakan anggotanya berdasarkan asal-usul, apakah seorang itu pangeran, tukang cukur, atau tukang sampah. Dengan cara demikian menghargai setiap individu yang dipandang sebagai sumber daya dan aset terbesar dalam suatu lembaga organisasi ataupun perusahaan. Konsekuensinya, sudah sepantasnya tidak memaksakan kehendak sendiri, apalagi dengan kekerasan. Agama Buddha menolak cara-cara organisasi yang otoriter, dan sebaliknya mendorong cara-cara demokrasi. Buddha bersabda kepada para siswanya, bila hanya seorang yang mengambil keputusan, Buddha tidaklah memperkenankan (Vin.I.115). Buddha menganjurkan sering mengadakan pesamuhan dan bermusyawarah akan membawa kemajuan (A.IV.20).

Kegiatan suatu organisasi, mati hidupnya organisasi, tidak hanya ditentukan oleh sosok figur pemimpin. 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. Buddha mengumumkan nama-nama siswa-Nya yang terkemuka dengan disertai penjelasan tentang apa yang menjadi keunggulannya. Setiap orang memiliki keahlian tertentu dalam bidang masing-masing (A.I.23), dan sepantasnya menjunjung orang yang lebih baik (A.I.125). Guna menjalankan organisasi Buddha memberi contoh bagaimana desentralisasi dan pendelegasian tugas dengan wewenang dan tanggung jawab yang sepadan untuk dilaksanakan. Buddha menetapkan peraturan yang memberi kewenangan kepada murid-Nya untuk menahbiskan sendiri bhikkhu-bhikkhu dimana saja (Vin.I.22).

2. Penerapan Manajerial Pembinaan Umat

Sebelum melaksanakan tugasnya juru penerang terlebih dahulu melakukan:

- a) Perencanaan (*planning*) menunjukkan bahwa para juru penerang (Dharmaduta) terlebih dahulu (1) pemilihan atau penetapan tujuan dan kegiatan organisasi. (2) penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Handoko (1992:79) menjelaskan tahapan-tahapan perencanaan tahap 1 menetapkan tujuan dan serangkaian tujuan. Tahap 2 merumuskan keadaan saat ini. Tahap 3 mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Tahap 4 mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan.
- b) Pengorganisasian (*organizing*) berarti bahwa para juru penerang (Dharmaduta) (1) menentukan sumber daya manusia dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, (2) perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang dapat 'membawa' hal-hal tersebut ke arah tujuan, (3) penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian, (4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Tentu saja, bila pekerjaan organisasi makin terpadu dan terkoordinasi, maka organisasi tersebut akan makin efektif. Salah satu tugas juru penerang (Dharmaduta) adalah mencapai koordinasi yang sedemikian rupa.
- c) Kepemimpinan (*leading*) menunjukkan bagaimana juru penerang (Dharmaduta) mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan organisasinya, untuk melaksanakan

tugas. Dengan menciptakan suasana yang tepat, membantu bawahannya bekerja sebaik mungkin.

- d) Pengendalian (*controlling*) berarti juru penerang (Dharmaduta) berusaha sedapat mungkin agar organisasi bergerak ke arah tujuannya. Apabila salah satu bagian organisasi bergerak ke arah yang salah, maka juru penerang (Dharmaduta) berusaha untuk mencari sebabnya dan kemudian mengarahkannya kembali ke tujuan yang benar.

Selain faktor-faktor disebut, seorang juru penerang (Dharmaduta) seyogyanya menyadari tentang keadaan disekitarnya di mana ia berada dan hidup. Keadaan disekitarnya sebagai tantangan-tantangan antara lain: (1) hidup bersama dengan sesama agama tapi bersekte lain, (2) hidup bersama dengan masyarakat yang beragama lain, (3) hidup di negara yang memiliki falsafah negara Pancasila, dan (4) dihadapkan dengan kemajuan sains dan teknologi.

Tujuan juru penerang (Dharmaduta) adalah (1) menyebarkan Buddha Dharma dengan jalan pemberitahuan (*vitharanam*), memelihara (*havanam*), dan kelangsungn (*santaranam*). (2) mengikuti Dharma dengan benar. (3) Melindungi Dharma dari kehancuran. (4) Untuk membahagiakan semua orang (Rasid & Widya, 1989:8).

Juru Penerang (Dharmaduta) perlu memperhatikan cara-cara dalam membabarkan dan menerangkan dharma sebagai berikut: (1) Ia membabarkan Dharma setahap demi setahap, dan tidak meloncat atau meringkas bagian-bagian yang penting sehingga menyenaabkan makna uraian menjadi kabur atau hilang. (2) Ia menerangkan dengan menggunakan alasan-alasan yang masuk akal, sehingga para pendengarnya mengerti. (3) Ia dengan penuh metta serta berkeinginan agar uraiannya bermanfaat bagi para pendengarnya. (4) Ia menguraikan Dharma bukan demi kepentingan pribadi. (5) Ia menguraikan Dharma bukan untuk melawan orang lain, fengan kata lain tidak memuji diri sendiri dan merendahkan orang lain (*A.III.184*).

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek menantang dalam pengetahuan manajemen. Secara tradisional mendapat perhatian besar dalam Buddhisme. Ditawarkan beberapa prinsip mengenai Buddhis yang humanistik dan aplikasinya ke manajemen sumber daya manusia:

- 1) Mempertimbangkan implikasi strategis menyangkut organisasi secara keseluruhan.
- 2) Membagi tanggung-jawab dengan diskripsi tugas yang dirumuskan dengan baik.
- 3) Mengetahuilah pentingnya koordinasi.
- 4) Merencanakanlah detil harapan terbaik.
- 5) Melaksanakan penentuan dan usahasecara penuh.
- 6) Melaporkan secara rutin dan tepat waktu untuk menginformasikan kepada supervisor.
- 7) Mengambil tanggung-jawab dan bertanggung jawab untuknya.
- 8) Mengevaluasi performansi dan tindak lanjut.

Sebagai tambahan, menyangkut anggota yang terlatih dan ditugaskan ke orientasi karier untuk mengevaluasi dan memprediksi. Sebagai contoh, anggota digolongkan ke dalam potensi berikut :

- 1) Pemimpin: merumuskan tujuan organisasi/komunitas, setia, mempunyai tekad, dan komitmen. Orang seperti ini harus dapat berhadapan dengan bawahan dan atasan, memiliki banyak pengetahuan, berbudi luhur, kepercayaan, dan kerapian. Ia perlu menguasai sutra/sutta, upacara, dan menerangkan Dharma.
- 2) Hubungan masyarakat: orang seperti itu harus diseimbangkan dan tenang dengan penampilan yang menyenangkan. Ia harus terbiasa dengan etiket dan kebiasaan sosial. Orang harus sosial, empatik, aktif, dan positif. Ia perlu juga memahami visi dan misi menyangkut kelompok dengan baik.
- 3) Pendidikan/Literati: seseorang menghargai nilai-nilai kemanusiaan dan bukan agresif dalam mengejar kekayaan atau ketenaran. Orang harus logis, filosofis, dan persuasif. Ia perlu berpikir dengan kritis, memahami gaya dan misi bidang pendidikan menyangkut pimpinan

vihara dan kebutuhan siswa, dan harus tidak terlibat dalam konflik kepentingan dan atau debat politik. Ia harus trampil di dalam meninjau ulang literatur, analisa dan riset, mengajarkan dan memberikan petunjuk, menerbitkan jurnal yang profesional.

- 4) Perencana: orang harus memiliki pemahaman diri, inovatif, terbiasa dengan analisa data, dan bisa menyimpan rahasia dan mengetahui berbagai latar belakang. Ia perlu mengetahui bagaimana cara mengintegrasikan Buddhisme ke dalam pengetahuan yang sederhana, ahli dalam komunikasi tertulis, dan menyediakan staf pendukung.
- 5) Bakat lain seperti ahli tentang undang-undang/paraturan-peraturan, tenaga ahli akuntansi, dan tenaga ahli administrasi.

E. Penutup

Juru penerang (*Dharmaduta*) sebagai bagian dari penerus Dharma, dalam melaksanakan tugasnya membutuhkan keterampilan manajemen dalam merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan kegiatan pembinaan umat di lapangan.

Disamping itu memiliki keterampilan dapat mengaplikasikan tektual kedalam kontekstual kehidupan nyata bagi perkembangan Buddha Dharma. Memperhatikan dinamika perkembangan organisasi Buddhis yang multi majelis, latar belakang budaya, sesuai dengan kebutuhan umat Buddha..

Daftar Kepustakaan:

-Tanpa Tahun. A *Buddhist Approach to Management*. <http://www.blia.org/english/publications/booklet/pages/35.htm>. (18 April 2004)
- Azhari Noer, Kautzar. 1998. *Passing Over: Memperkaya Pengalaman Keagamaan*. Jakarta: Gramedia.
- Breslauer, S. Daniel. 1978. *The Ecumenical Perspective and the Modernization of Jewish Religion*. Missoula: Scholars Press.
- Dhammananda, K. Sri. 1994. *Mengapa Umat Beragama Bertoleransi*. Bandung: Pemuda Vihara Vimala Dharma.
- Dhammananda, K. Sri. 2002. *Keyakinan Umat Buddha*. Jakarta: Penerbit Karaniya.
- Handoko, Tani T., 1992. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yograkarta.
- Hersey, Paul. And Bkanchard, Ken. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jacob B. Agus. 1971. *Dialogue and Tradition: The Challenges of Contemporary Judeo-Christian Thought*. Terjemahan oleh Bpsco Carvallo. 1989. Yogyakarta: Kanisius.
- Jayatileke, K.N. 1975. *The Buddhist Attitude to Other Relegions*. Kandy Srilanka: Buddhist Publication Society.
- Naisbitt, John dan Aburdene, Patricia. 1990. *Megatrends 2000*. Terjemahan oleh FX Budijanto. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Pannikar, Raimundo. 1994. *Dialog Intrareligius*. Terjemahan oleh J. Dwi Helly Purnomo dan P. Puspobinatmo. Editor A. Sudiarjo. Yogyakarta: Kanisius.
- Rashid, Teja S.M, & Widya, Dharma K., 1989. *Penuntun Dharmaduta*. Jakarta: Pengurus Pusat Majelis Pandita Buddha Dharma Indonesia
- Srone, James, A.F., 1996. *Managemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

[1] *Disampaian pada Penataran Juru Penerang agama Buddha Se Jawa Tengah, 22 April 2004 di Balatkop Srandol Semarang*