

Dewi, Puspita, Metta. (2021). Budaya Organisasi Dhammasekha Saddhapala Jaya sebagai Lembaga Pendidikan Nonformal Agama Buddha.

Cendekia (2021), 15(1): 145-161. DOI: [10.30957/cendekia.v15i1.669](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i1.669).

Budaya Organisasi *Dhammasekha Saddhapala Jaya* sebagai Lembaga Pendidikan Nonformal Agama Buddha

Metta Puspita Dewi

Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Raden Wijaya

Jalan Kantil Bulusur, Kabupaten Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah

Email: puspitametta@gmail.com

Abstract:

Dhammasekha Saddhapala Jaya is a non-formal Buddhist religious education route organized by a Buddhist education foundation. Dhammasekha Saddhapala Jaya aims at instilling faith, morality and improving the quality of Buddhist human resources. Organizational culture that develops in accordance with Buddhist values includes belief in Buddha's teachings (*saddha*), morality (*sila*), willingness (*dana*), self-sacrifice (*paricagga*), enthusiasm (*viriya*), loving-kindness (*metta*) and respect for all the citizens of Dhammasekha. Spiritual guidance for students is balanced with skills, arts and culture. Dhammasekha provides support for teachers to obtain education and training to improve teacher professionalism. Dhammasekha maintains several quality components, including focusing on customers, teamwork, education and continuous improvement to improve the quality of Dhammasekha Saddhapala Jaya.

Keywords: Organizational Culture, Buddhist Values, Dhammasekha

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan yang ditanamkan sejak dini secara baik akan bekal untuk individu menjadi seseorang yang berguna bagi diri dan lingkungan. Menurut Kansil (dalam Dermawanti dkk. 2015:248) tindakan kriminal salah satunya dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Faktor pendidikan yang menjadi faktor penting penentu tinggi rendahnya sumber daya manusia. Manusia memegang kunci utama dalam eksistensi suatu organisasi atau komunitas masyarakat. Manusia juga menjadi sumber daya penting yang memiliki pengaruh kuat terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan mendukung kemajuan suatu organisasi jauh melampaui tujuan yang diharapkan demikian juga sebaliknya.

Pendidikan baik formal maupun nonformal pada generasi muda Buddhis bertujuan untuk mendidik, menguatkan mental serta menanamkan nilai ideologi positif Buddhisme untuk membentuk generasi muda Buddhis yang berkeyakinan, bermoral dan bijaksana. Sumber daya manusia berkorelasi positif dengan kualitas pendidikan. Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan iklim pembelajaran serta proses pembelajar

agar para peserta didik secara optimal dapat memperdalam potensi diri yang dimiliki merupakan peran pendidikan. Berbagai upaya telah dilakukan oleh berbagai pihak yang peduli terhadap pendidikan melalui berbagai metode untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya yang telah dilakukan tidak berhenti begitu saja melainkan terus ditingkatkan melalui suatu perubahan dari waktu ke waktu. Pada intinya pendidikan harus memiliki peran dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik, bijaksana, berkarakter, berketerampilan dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pendidikan agama Buddha masih tertinggal dibandingkan dengan pendidikan agama lain yang berkembang sangat pesat. Ketertinggalan ini dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Jika pendidikan berbasis agama lain sudah pada taraf pendidikan formal, agama Buddha masih pada pendidikan non formal. Pada pendidikan Buddhis non formal sekalipun, jumlahnya masih sangat terbatas. Bahkan di Kabupaten Temanggung sebagai daerah yang padat umat Buddha hanya tersedia dua Dhammasekha dan keduanya hanya pendidikan nonformal. Dhamma Sekha berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Buddha Nomor 465 Tahun 2011 berarti pendidikan non formal yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan dan Keagamaan Buddha. Dhamma Sekha bertujuan untuk pendidikan keterampilan hidup yang berlandaskan pada prinsip-prinsip ajaran Buddha. Kehadiran Dhammasekha Saddhapala Jaya dapat melengkapi kebutuhan peserta didik yang belum diperoleh dalam pendidikan formal. Menurut Hambali (2019) lembaga pendidikan non-formal hendaknya mencermati tema-tema yang belum banyak disajikan di sekolah-sekolah formal.

Sekolah formal maupun nonformal membutuhkan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan (*belief*), norma (*norm*), nilai (*value*) dan sistem (*system*) yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktivitas dalam organisasi (Torang, 2013:107). Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi.

Budaya organisasi pada komunitas Buddhis mencerminkan tata laku anggota di dalam organisasi. Umat Buddha sebagai siswa Buddha mencontoh dan mengikuti ajaran yang telah dibabarkan oleh Buddha sebagai wujud bakti. Nilai-nilai Buddhis dapat bertahan apabila dari generasi tua mentransfer dan mengajarkan nilai-nilai Buddhis pada generasi muda. Generasi muda perlu untuk melestarikan nilai-nilai luhur yang baik dan relevan terhadap kehidupan di masa kini. Suatu organisasi yang mampu mewadahi aktifitas generasi muda Buddhis untuk menerapkan ajaran mulia Buddha salah satunya melalui pendidikan non formal di Dhammasekha.

1.1. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian di atas, penelitian yang akan menjawab dua pertanyaan penelitian berikut:

- 1). Bagaimanakah budaya organisasi pada lembaga pendidikan Dhammasekha Saddhapala Jaya?
- 2). Bagaimanakah implementasi nilai-nilai Buddhisme dalam memperkuat budaya organisasi positif pada lembaga pendidikan Dhammasekha Saddhapala Jaya?

2. LANDASAN TEORI

2.1. Budaya Organisasi

Budaya berasal dari kata *buddayah* (bahasa Sanskerta) yang artinya budi (hati nurani) dan akal (intelektensi). Suatu bangsa dikatakan berbudaya tinggi dapat dilihat dari tingginya budi dan akal para warganya, dalam bentuk keanekaragaman hasil budayanya (keindahan seni tari, seni patung, seni bangunan, serta kemajuan ilmu dan teknologinya). Budaya merupakan konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Daft (2013:99) menuliskan budaya adalah seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma yang dipegang oleh anggota-anggota sebuah organisasi.

Definisi budaya menurut Stonner (dalam Moeljono 2003:16) adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi organisasi masyarakat tertentu. Seiring pendapat Stonner, Kretch budaya adalah suatu pola semua susunan baik materi maupun perilaku yang sudah diadopsi masyarakat sebagai suatu cara tradisional dalam memecahkan masalah-masalah para anggotanya. Budaya didalamnya juga termasuk cara yang telah diorganisasi, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya implisit, serta premis-premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.

Pendapat lain tentang budaya dikemukakan oleh Edward Burnett (dalam Tika 2006:2) yang menjelaskan budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. Perkataan organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu *organon* yang berarti alat, bagian, anggota atau bagian badan. Sedangkan kata "organisasi" itu mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti organisasi perusahaan, rumah sakit, perwakilan pemerintah atau suatu perkumpulan olahraga. Pengertian kedua berkenaan dengan proses pengorganisasian, sebagai suatu cara dalam mana kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan di antara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien. Gibson (tt:6) mendefinisikan organisasi sebagai wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu sendiri-sendiri.

Definisi organisasi menurut Siagian (2008) ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal dan terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang

yang disebut dengan bawahan. Organisasi ialah suatu unit sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, terdiri dari dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins, 2015:2). Menurut Gaol (2014:27) organisasi merupakan perkumpulan antara dua orang atau lebih yang berkerja sama dan mempunyai ikatan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipengang oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner & Kinicki, 2014:62). Pengertian ini menyoroti tiga karakteristik penting pada budaya organisasi. Pertama budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku saat bekerja. Terakhir, budaya organisasi beroperasi pada level yang berbeda. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Oleh karena itu menurut Schein (dalam Tangkilisan 2005:15), secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut.

Definisi tersebut terlalu kompleks sehingga menurut Robbins, budaya organisasi cukup didefinisikan sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Robbins (2015:279) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut. Jadi, budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi.

Badeni (2013:224) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik internal (peningkatan efektivitas, efisiensi dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal. Budaya

organisasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasi; menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi; menentukan sifat dan bentuk-bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi; menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi; menentukan cara-cara kerja yang tepat, dan sebagainya. Secara spesifik peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi; menciptakan jati diri para anggota organisasi; menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pekerja yang terlibat didalamnya; membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial; dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.

Manajer dalam mempertimbangkan nilai-nilai budaya yang penting bagi organisasi maka harus mempertimbangkan lingkungan eksternal juga strategi dan tujuan perusahaan. Jenis-jenis budaya organisasi menurut Daft (2013:104) yaitu:

- 1) Budaya penyesuaian (*adaptability culture*) muncul di lingkungan yang mengharuskan adanya respon cepat dalam pengambilan keputusan yang beresiko tinggi.
- 2) Budaya pencapaian (*achievement culture*) cocok bagi organisasi-organisasi yang bergerak dalam pelayanan pelanggan tertentu di lingkungan eksternal tapi tanpa keharusan untuk adanya fleksibilitas dan melakukan perubahan.
- 3) Budaya keterlibatan (*involvement culture*) menekankan fokus internalnya terhadap keterlibatan dan peranan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan cepat terhadap kebutuhan lingkungan yang terus berubah.
- 4) Budaya konsistensi (*consistency culture*) menggunakan fokus internal dan orientasi konsistensi guna menjaga lingkungan agar tetap stabil.

Beberapa penelitian mengatakan bahwa kecocokan yang pas antara budaya, strategi dan lingkungan berhubungan dengan empat kategori atau empat jenis budaya. Kategori ini didasarkan pada dua dimensi yaitu: 1) sejauh manalingkungan eksternal mengharuskan adanya fleksibilitas atau stabilitas dan 2) sejauh mana fokus strategis perusahaan bersifat internal atau eksternal.

Budaya mengimplikasikan adanya dimensi atau karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat dan independen. Menurut Schein (dalam Wahab, 2011:216) budaya organisasi memiliki tiga tingkat yaitu:

- a. Artifak (*artifact*) adalah hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya. Artifak termasuk produk, jasa dan bahkan pola tingkah laku dari anggota sebuah organisasi.
- b. Nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.
- c. Asumsi dasar (*basic assumption*) adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di sebuah organisasi seringkali lewat asumsi yang diucapkan.

Wahab (2011:214) menjelaskan setiap organisasi memiliki pola mengenai kepercayaan ritual, mitos serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak beberapa lama. Kesemua itu pada gilirannya menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana organisasi berperilaku. Kusnanda & Kusumapradja (2020) menyatakan budaya organisasi digunakan sebagai acuan dalam berperilaku di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan pegawai. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal (Setyorini, Santi & Anggiani, 2021). Kesesuaian antara budaya organisasi yang dibentuk pada suatu perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang, sehingga akan mempengaruhi tingginya tingkat *employee engagement* pegawai (Jermy & Mei, 2021). Anggara & Aulia (2021:175) menyatakan budaya organisasi merupakan suatu persepsi yang dibuat bersama oleh anggota organisasi dan wajib dipatuhi oleh anggota organisasi atau dinamakan suatu sistem yang dibuat untuk kebersamaan. Pendekatan strategis kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi dapat memberikan luaran produktivitas organisasi yang lebih besar.

Dari definisi yang terhimpun dapat diketahui bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma yang dipegang oleh anggota-anggota yang terhimpun dalam suatu unit sosial atau disebut sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.2. Dhammasekha Sebagai Pendidikan Nonformal

Dhammasekha merupakan lembaga pendidikan agama Buddha yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Buddha. Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Buddha Nomor 485 Tahun 2011 tentang Dhammasekha telah disampaikan bahwa Dhamma Sekha bertujuan membentuk manusia yang memiliki kecakapan hidup, keterampilan fungsional, sikap dan kepribadian profesional, dan mengembangkan jiwa wirausaha yang mandiri serta kompetensi untuk bekerja dalam bidang tertentu dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dhamma Sekha memberikan bekal kemampuan dasar sebagai perluasan dan peningkatan pengetahuan, agama dan keterampilan yang bermanfaat bagi siswa untuk mengembangkan kehidupannya sebagai umat Buddha, anggota masyarakat, warga negara dan sesuai dengan tingkat perkembangannya serta mempersiapkan mereka untuk hidup dalam masyarakat.

Pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti,

penambah dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional (Arikunto & Yuliana, 2017:26-27). Surat Keputusan Ditjen Bimas Buddha Nomor 485 Tahun 2011 tentang *Dhammasekha* Pasal 1 ayat 1, *Dhammasekha* secara umum merupakan salah satu bentuk Pendidikan Keagamaan Buddha (nonformal) yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Agama dan Keagamaan Buddha. Lebih lanjut, dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2014 Pasal 4 dijelaskan bahwa pendidikan keagamaan Buddha nonformal disebut pendidikan *Dhammasekha* yang menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu yang bersumber dari ajaran Buddha pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat. Pendidikan yang menghasilkan pengetahuan dan keterampilan positif akan membawa dan menuntun seseorang bebas dari kebodohan serta memiliki pandangan benar. Dalam *Majjhima Nikaya, Mahacattarisaka Sutta* dikatakan bahwa Jalan Ariya Berunsur Delapan dimulai dari Pandangan Benar (Ñānamoli & Bodhi, 2008:1957). Pandangan Benar menuntun pada pikiran benar, yang menuntun pada ucapan benar, yang menuntun pada perbuatan benar, dan seterusnya (Dhammavuddho, 2009:3).

Dapat disimpulkan bahwa Dhammasekha merupakan pendidikan keagamaan Buddha nonformal yang diselenggarakan oleh yayasan pendidikan agama Buddha dengan memberikan bekal kemampuan dasar sebagai perluasan dan peningkatan pengetahuan, agama dan keterampilan yang bermanfaat bagi siswa untuk menuntun pikiran, ucapan dan perbuatan benar sebagai umat Buddha, anggota masyarakat, warga negara dan sesuai dengan tingkat perkembangannya serta mempersiapkan mereka untuk hidup dalam masyarakat.

3. METODE

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan gambaran tentang budaya organisasi Dhamma Sekha Saddhapala Jaya Temanggung. Data yang dikumpulkan dari latar alami sebagai sumber data langsung. Pemaknaan terhadap data tersebut hanya dapat dilakukan apabila diperoleh kedalaman atas fakta-fakta yang diperoleh. Sehingga pemilihan penelitian kualitatif merupakan jawaban dari jenis penelitian ini. Williams (dalam Moleong, 2014:5) menulis bahwa, “Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah”.

Sudaryono (2017:88) menjelaskan penelitian studi kasus dan lapangan adalah penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subjek yang diteliti serta interaksinya dengan lingkungan. Berdasarkan pendapat di atas peneliti menganggap bahwa, metode studi kasus tepat untuk mengungkap tentang fokus pada penelitian ini karena keunikan Dhammasekha yaitu 1) Dhammasekha Saddhapala Jaya berada di lokasi yang menjadi basis umat Buddha di Jawa Tengah, 2) Dhammasekha Saddhapala Jaya merupakan suatu lembaga

atau organisasi yang memiliki peran cukup besar bagi eksistensi generasi muda di Kabupaten Temanggung, 3) Belum pernah terdapat penelitian serupa di Dhammasekha Saddhapala Jaya, 4) Terjadi permasalahan di Dhammasekha Saddhapala Jaya Pendekatan studi kasus ini dimaksudkan dalam melakukan penelitian, peneliti memusatkan perhatian tentang budaya organisasi dan mutu Dhamma Sekha Saddhapala Jaya Kabupaten Temanggung. Pengamatan ini dilakukan secara terus menerus sampai dapat menjawab fokus penelitian.

3.2. Subjek Penelitian

Pemilihan subjek penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Terdapat 12 subjek yang dijadikan informan dalam penelitian ini. Alasan peneliti memilih teknik *purposive sampling* karena peneliti mengetahui informan yang dianggap mengetahui dan terlibat dalam sistem makna atau budaya organisasi Dhammasekha itu sendiri. Selanjutnya dengan mengedepankan prinsip sampel bertujuan (*purposive sample*) maka informan lainnya bertujuan mendukung penelitian ini. Manfaat *informan* bagi peneliti adalah untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data sebanyak mungkin dalam waktu yang relatif singkat. Penelitian dilakukan di Dhammasekha Saddhapala Jaya Dusun Krecek, Desa Getas, Kecamatan Kaloran Kabupaten Temanggung.

3.3. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, informan kunci (*key informant*) adalah peneliti sendiri, hal ini seperti dikemukakan dalam Bogdan & Biklen (1982). Kehadiran dan keterlibatan peneliti di lapangan harus diutamakan dalam penelitian kualitatif, karena peneliti merupakan instrumen penelitian utama yang harus hadir di lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam situasi yang sesungguhnya.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009:225) “dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data yang banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam dan dokumentasi”. Pada penelitian ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur dan wawancara sambil lalu. Menurut Moleong (2014:186), “wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu”. Selanjutnya menurut Sugiyono (2009:231), “wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Setelah melakukan pengamatan terhadap objek penelitian, maka peneliti melakukan wawancara mendalam untuk menggali informasi sedetail-detailnya dengan melakukan percakapan antara *informan* dan peneliti. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui hal-hal dari *informan* secara lebih mendalam terhadap data yang berkaitan dengan fokus penelitian. Wawancara dilakukan terhadap *informan* yang relevan dengan fokus penelitian. Peneliti akan banyak melakukan wawancara pada saat peneliti ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di Dhammasekha.

4.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang telah dihimpun oleh peneliti. Analisis data dilakukan terhadap keseluruhan data yang didapatkan di lapangan baik data yang didapatkan sebelum penelitian ataupun pada saat penelitian berlangsung. Analisis data dilakukan dengan membandingkan antara data yang diperoleh dari narasumber yang satu dengan data yang diperoleh dari narasumber yang lainnya. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang akurat yang berkaitan dengan fokus penelitian. Reduksi data dilakukan kepada semua data yang didapatkan baik dari observasi, wawancara ataupun dokumentasi yang didapatkan berkaitan topik penelitian. Data tersebut nantinya akan dipilah-pilah secara sistematis menurut fokus penelitian, sehingga memudahkan peneliti. Keabsahan data diperoleh melalui teknik triangulasi. Menurut Moleong (2014:330) “triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data itu untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data itu”.

4. HASIL

Dhammasekha Saddhapala Jaya diresmikan pada tanggal 15 Mei 2015 oleh Dirjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI yaitu Bapak Dasikin. Acara peresmian dihadiri oleh para anggota sangha dan perangkat desa setempat. Momen peresmian Dhammasekha Saddhapala Jaya bertepatan dengan perayaan mengawali masa vassa ke-20 Bhikkhu Dhammakaro selaku pembina. Dhammasekha berdiri atas keprihatinan para umat Buddha di sekitar Dusun Krecek karena generasi muda Buddhis kurang mendapat pendidikan yang seiring antara pembelajaran umum dan spiritual. Sebagai upaya penanaman keyakinan terhadap Buddha Dhamma maka masyarakat beragama Buddha di Dusun Krecek dan di bawah binaan langsung Bhikkhu Dhammakaro membentuk Yayasan Saddhapala Jaya yang bergerak aktif di bidang pendidikan. Latar belakang Dhammasekha secara eksplisit yaitu:

- 1) Dhammasekha Saddhapala Jaya merupakan salah satu bagian pendidikan keagamaan Buddha yang perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah dan masyarakat.
- 2) Dhammasekha Saddhapala Jaya merupakan upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak-anak sejak PAUD hingga SMA/SMK.
- 3) Dhammasekha Saddhapala Jaya sangat mendukung dalam peningkatan *saddha* terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Sang Tri Ratna kepada anak-anak usia dini.
- 4) Dhammasekha Saddhapala Jaya sebagai upaya meningkatkan Sumber Daya Manusia pada anak-anak usia sekolah Khususnya dan masyarakat Buddhis pada umumnya.

Sedangkan maksud dan tujuan Dhammasekha Saddhapala Jaya yaitu: 1) meningkatkan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Sang Tri Ratna, 2) meningkatkan sumber daya manusia (SDM) anak-anak usia sekolah dan 3) meningkatkan penanaman moralitas yang sesuai Buddha Dhamma. Kelas belajar Dhammasekha dilaksanakan secara rutin dilaksanakan setiap dua minggu sekali yakni setiap hari Selasa dan Jumat siang pukul 14:00 WIB. Hari Selasa jam pertama untuk kelas 1, 2, 3 dan 6 diisi dengan mata pelajaran Bahasa Indonesia. Kelas 4 dan 5 belajar

Matematika dan ilmu pengetahuan alam (IPA). Selasa jam kedua, kelas 1 hingga kelas 4 belajar seni budaya dan keterampilan. Berikutnya kelas 5 belajar Bahasa Inggris sedangkan kelas 6 belajar Agama Buddha.

Budaya organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014:62) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipengang oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Dhammasekha Saddhapala Jaya dibina secara intensif oleh seorang anggota sangha theravada Indonesia. Pembina Dhammasekha adalah Bhante Dhammakaro Mahathera. Seorang Bhikkhu yang telah bergelar Mahathera berarti telah mencapai masa *vassa/kebhikkhuan* minimal 20 tahun sehingga nuansa spiritual buddhis terasa kental. Terdapat nilai-nilai buddhisme yang diterima dan menjadi ciri khas warga sekolah Dhammasekha Saddhapala Jaya. Keyakinan terhadap ajaran Buddha merupakan fondasi kuat yang menyebabkan para warga Dhammasekha mengimplementasikan ajaran Buddha dalam berbagai aspek kehidupan.

Keyakinan terhadap Buddha Dhamma (*saddha*) di lingkungan diketahui masih harus dioptimalkan. Berdasarkan hasil wawancara, salah seorang guru menyatakan bahwa kegiatan umat Buddha sebelum ada Dhammasekha kurang aktif dan mengalami pasang surut. Kesibukan umat sebagai wali murid sebagai petani sangat bergantung pada musim. Dengan berdirinya Dhammasekha menjadikan ritual *selapanan* berkembang di Kabupaten Temanggung. Tradisi *selapanan* merupakan puja bakti setiap satu bulan penanggalan Jawa yang menjadi tradisi rutin dan memudahkan para orang tua siswa berkumpul sehingga kondusif dalam membahas perkembangan Dhammasekha. Upaya para guru di Dhammasekha Saddhapala Jaya dalam rangka meningkatkan keyakinan (*saddha*) para siswa terhadap Buddha Dhamma dilakukan melalui kegiatan berkunjung ke tempat suci (*dhammayatra*) yang dilaksanakan secara terjadwal. Program wisata diadakan tiga bulan sekali dengan mengunjungi tempat bersejarah atau tempat yang membangkitkan keyakinan para siswa seperti ke Candi Kedong Songo dan kunjungan ke vihara-vihara di sekitar Jawa Tengah.

Kepala sekolah dan guru menjaga moralitas (*sila*), kejujuran dan transparansi dalam pengelolaan keuangan dhammasekha. Transparansi ini berguna untuk menjaga kepercayaan umat dan donatur yayasan terhadap Dhammasekha. Hal ini karena sebagian besar sumber dana untuk operasional dhammasekha diperoleh dari donatur dan iuran sukarela dari wali murid. Pengumpulan dana operasional dan pelaporan dilakukan setiap kegiatan puja bakti *selapanan* diberapa dusun secara bergantian. Upaya ini mencerminkan bahwa Dhammasekha Saddhapala Jaya sangat peduli terhadap kepercayaan dan kebutuhan para pelanggan pendidikan. Menurut Green Wood (dalam Iskandar, 2017) terdapat lima para pelanggan pendidikan, salah satunya adalah orang tua siswa.

Dhammasekha Saddhapala Jaya berupaya untuk memenuhi harapan dan kebutuhan para pengguna Dhammasekha dengan melakukan rapat dan evaluasi terhadap kinerja Dhamamsekha. Para pengurus dan guru menerima kritik dan saran dari para pengguna yang diwadahi dalam suatu yayasan. Kegiatan rapat dan evaluasi kegiatan

Dhammasekha bersamaan dengan kegiatan pengurus beserta umat. Hal ini dinyatakan oleh Bapak Parnu sebagai berikut:

“Tiap selapan itu kumpul jadi untuk pengurus yayasan plus umat itu 35 hari misalnya, tanggal 5 misalnya itu divihara Krecek, satu bulan kedepannya di Batusari, lalu satu bulan kedepannya tanggal 5 berikutnya di Ndelen nah itu kita sambil membahas kegiatan kedepannya bagaimana. Jadi ada laporan yayasan, kemudian kita melaporkan kegiatan yang ada, lalu kelebihan dan kekurangan dari pendidikan yang ada di yayasan ini”.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa Dhammasekha telah memiliki budaya mutu. Menurut Dali (2017:117) karakteristik budaya mutu antara lain yaitu komunikasi terbuka dan terus menerus serta menginginkan masukan dan *feedback* dari pelanggan. Pimpinan Dhammasekha selalu rutin melaporkan perkembangan Dhammasekha dan membuka peluang untuk para pengguna memberikan saran sebagai bahan perbaikan di masa mendatang.

Kerelaan (*dana*) dapat diperoleh dari pernyataan seorang kepala Dhammasekha yang menyatakan bahwa respon orang tua terhadap Dhammasekha sangat baik. Kerelaan para wali murid tampak melalui pemahaman wali murid melakukan *amisadana* yaitu dana dalam bentuk materi yang diberikan kepada Dhammasekha. Amisadana terwujud melalui iuran sukarela yang dikumpulkan setiap bulan guna mendukung biaya operasional Dhammasekha. Nilai kerelaan Dhammadana yaitu dana dalam bentuk batin, seperti memberikan khotbah Dhamma, memberikan nasehat sesuai dengan ajaran Buddha terdapat dalam pribadi setiap guru Dhammasekha yang hanya memperoleh honor dibawah upah minimum yang berlaku di Temanggung. Meskipun gaji yang diperoleh tidak tinggi namun para guru dapat menerima dengan penuh sukacita dan meyakini upaya ini sebagai bentuk pengabdian terhadap eksistensi ajaran Buddha bagi para generasi muda di Temanggung. Hal ini sejalan dengan salah satu kriteria pemimpin yang baik dalam agama Buddha yaitu rela berkorban (*paricagga*). Para guru menunjukkan pengorbanan dengan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam mendidik para siswa dengan mengesampingkan keuntungan pribadi. Loyalitas guru terhadap Dhammasekha didasari keinginan untuk melakukan pengabdian dan kemajuan Buddha Dhamma.

Dana minim yang dikelola lembaga tidak membuat guru dan kepala sekolah putus asa. Meskipun dana yang diperoleh terbatas namun para guru berusaha untuk memberikan layanan prima dan berorientasi terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini dibuktikan dengan tersedianya berbagai fasilitas Dhammasekha antara lain *playground*, perpustakaan, aula *outdoor*, ruang kesehatan dan mobil antar jemput bagi siswa. Ketersediaan fasilitas menambah motivasi bagi para siswa untuk tertib hadir dalam kegiatan belajar. Perpustakaan merupakan salah satu fasilitas yang sangat berpengaruh terhadap pengetahuan para siswa. Para siswa Dhammasekha diberi kesempatan untuk membaca secara mandiri maupun dengan bimbingan guru di perpustakaan. Ruang perpustakaan Dhammasekha ditata secara rapi dan memiliki bahan bacaan dengann

bidang ilmu yang bervariasi. Anak-anak dapat menggunakan ruang perpustakaan dan membaca buku disaat jam menunggu waktu Dhammasekha dimulai.

Semangat (*viriya*) secara simbolis juga tampak pada warna seragam para siswa Dhammasekha Saddhapala Jaya. Para siswa menggunakan seragam berwarna jingga yang di dalam bendera Buddhis merupakan makna dari semangat. Pemilihan warna jingga bertujuan agar para siswa termotivasi mengikuti pendidikan nonformal dan bersedia hadir dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan di Dhammasekha Saddhapala Jaya meskipun rumah para siswa berjarak jauh. Para siswa diharapkan juga termotivasi untuk belajar meskipun berbagai rintangan yang menghalangi namun para siswa tetap fokus terhadap tujuan hidupnya. Seragam berwarna jingga para guru dan siswa juga mendongkrak identitas dan solidaritas antar warga Dhammasekha. Tidak ada perbedaan antara siswa dari keluarga kaya maupun miskin seluruhnya melebur menjadi satu dan setara dalam balutan seragam jingga. Para guru mengupayakan kebahagiaan dan loyalitas para siswa sebagai pelanggan internal sebagai sumber motivasi bagi para guru sesuai dengan pernyataan Ibu Walmiyati “disini anak-anak diajak bermain dan belajar supaya betah dan senang. Kalau anak senang, belajarnya juga jadi semangat”. Pada kondisi ini para guru berusaha memberikan motivasi ekstrinsik melalui fasilitas yang ada namun sebagian siswa kelelahan dan jarak yang jauh dari lokasi Dhammasekha cukup berpengaruh terhadap motivasi siswa untuk hadir seperti yang disampaikan oleh Ibu Rubiyanti “mungkin dari segi waktu yang kurang bikin kurang efektif karena capek, apalagi anak-anak yang dari jauh”. Ibu Walmiyanti juga menambahkan “Terkait ketepatan waktu siswa belajar ya kadang masih ada molornya, karena anak-anak kan dari jauh jadi butuh waktu untuk *sampai* disini”.

Simbol buddhis yang menjadi budaya warga Dhammasekha yakni mengucapkan salam ‘*Namo Buddhaya*’ dengan kedua tangan yang dirangkapkan (*anjali*). Salam ini ditujukan dari guru kepada murid dan sebaliknya dari murid ke guru. Salam ini merupakan wujud saling menghormati sesuai dengan ajaran Buddha. Dahulu para siswa hanya melakukan *anjali* ketika di lingkungan sekolah Buddha atau vihara. Namun setelah sikap *anjali* dibiasakan oleh para pimpinan dan guru di Dhammasekha kini para murid terbiasa bersikap *anjali* ketika memberi salam, baik di lingkungan Dhammasekha maupun di luar Dhammasekha. Para siswa juga secara spontan melakukan *namakara* yaitu penghormatan terhadap Buddha Dhamma dengan cara bersujud tiga kali.

Para guru menyatakan bahwa dalam proses pembelajaran terdapat siswa yang berselisih paham namun seringkali dengan mudah terselesaikan dan saling memaafkan. Kemampuan untuk saling memaafkan dan saling menyayangi satu sama lain mewujudkan kerukunan di antara para siswa. Pancaran cinta kasih (*metta*) guru dalam mendidik siswa menjadi teladan para siswa untuk juga menyayangi satu sama lain. Guru sebagai figur menjadi contoh segala ucapan dan tindakan para siswa. Para siswa juga diajarkan cara melatih diri dalam mengembangkan cinta kasih melalui praktek meditasi cinta kasih (*metta bhavana*). Para guru memberikan bimbingan spiritual sesuai dengan ajaran Buddha untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Bimbingan spiritual bagi para siswa juga dilengkapi dengan keterampilan, seni dan budaya. Para siswa tidak hanya diajarkan materi tentang agama melainkan juga

kesenian tangan, bahasa asing, tari, dan seni musik lainnya. Kemampuan para siswa di bidang seni tari cukup menonjol sehingga para siswa seringkali dilibatkan dalam kegiatan di luar Dhammasekha. Hal ini dinyatakan oleh Ibu Woro

“Di sini anak-anak diajari keterampilan, kalau waktunya SKB anak-anak diajak diajak bikin karya-karya seperti taplak dari sedotan, kesenian dari kain flanel”.

Terkait hasil karya keterampilan siswa, Ibu Woro juga menjelaskan bahwa sebagian karya disimpan di Dhammasekha dan sebagian besar dibawa pulang oleh siswa untuk ditunjukkan pada orang tua. Bapak Parnu menambahkan “*Skill* anak yang ditonjolkan seni dan budaya. Biasanya kalau ada Dharmasanti di daerah-daerah para siswa dilibatkan”. Ibu Rubiyanti selaku guru dan admin di Dhammasekha menambahkan bahwa Dhammasekha memiliki andalan di bidang seni khususnya tari dan angklung.

Lebih dari sekedar meningkatkan *skill* para siswa, Yayasan yang menaungi Dhammasekha juga memberikan dukungan bagi para guru untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan menurut Usman (2013:610) merupakan faktor yang mendasar, dengan pendidikan dan pelatihan setiap guru dan staf tata usaha akan meningkat keterampilan teknisnya. Upaya Dhammasekha dalam mendukung pelatihan dan pendidikan guru yaitu dengan memberikan bantuan materil yang berguna untuk membayar biaya kuliah. Guru yang belum memenuhi persyaratan formal, didukung untuk melaksanakan pendidikan dan pelatih sebagai penunjang kelayakan sumber daya manusia Dhammasekha Saddhapala Jaya.

5. PEMBAHASAN

Berdirinya Dhammasekha Saddhapala Jaya sebagai suatu lembaga pendidikan Buddha merupakan jawaban atas kebutuhan umat Buddha terhadap pendidikan moral bagi para generasi Buddhis di Temanggung. Menurut Robbins (2015:2) organisasi ialah suatu unit sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, terdiri dari dua atau lebih orang orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama. Sesuai dengan pendapat Gaol (2014:27) organisasi merupakan perkumpulan antara dua orang atau lebih yang berkerja sama dan mempunyai ikatan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Dhammasekha Saddhapala Jaya juga tidak sekedar menanamkan moralitas dan spiritualitas pada siswa, melainkan juga memberikan pendidikan bahasa, sains, seni dan budaya. Dhammasekha Saddhapala Jaya mendidik siswa agar memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan seni dan budaya. Arikunto & Yuliana (2017:26-27) menjelaskan bahwa pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Hal ini sejalan dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Buddha Nomor 485 Tahun 2011 tentang Dhammasekha yang menegaskan bahwa memberikan bekal kemampuan dasar sebagai perluasan dan peningkatan pengetahuan, agama dan keterampilan yang

bermanfaat bagi siswa.

Yayasan Dhammasekha Saddhapala Jaya dibina oleh seorang Bhikkhu. Bhikkhu merupakan figur dan tokoh umat Buddha secara ketat menjalankan *vinaya* atau aturan kebhikkhuan serta menjunjung tinggi nilai-nilai Buddhisme dalam pengambilan keputusan karena didasari oleh pandangan benar. Pandangan benar menurut Dhammavuddho (2009:3) menuntun pada pikiran benar, ucapan benar dan pada perbuatan benar. Kepemimpinan spritual yang bermula dari Buddha kemudian dilestarikan oleh bhikkhu pembina Dhammasekha telah mendorong para guru, siswa maupun stakeholder mempertahankan budaya organisasi positif. Para pengurus yayasan, kepala sekolah, guru, murid dan wali murid mengimplementasikan ajaran Buddha didalam setiap kebijakan yang dibuat guna peningkatan kinerja organisasi dan mutu pendidikan di Dhammasekha sebagai suatu lembaga yang dikelola oleh masyarakat Buddhis. Anggara & Aulia (2021:175) yang menyatakan budaya organisasi merupakan suatu presepsi yang dibuat bersama oleh anggota organisasi dan wajib dipatuhi oleh anggota organisasi atau dinamakan suatu sistem yang dibuat untuk kebersamaan. Pendekatan strategis kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi dapat memberikan luaran produktivitas organisasi yang lebih besar.

Pada proses mewujudkan visi misi Dhammasekha tidak seluruhnya berjalan lancar terdapat beberapa kendala antara lain keterbatasan sumber keuangan yang digunakan untuk operasional Dhammasekha, jarak Dhammasekha yang relatif jauh dari rumah siswa, kualifikasi akademis pendidik belum seluruhnya memadai. Badeni (2013:224) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi. Budaya organisasi yang berkembang dalam Dhammasekha khususnya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia Buddhis tampak pada upaya yayasan untuk memberikan kesempatan guru memperoleh pendidikan dan pelatihan guna peningkatan kompetensinya. Para guru yang juga beragama Buddha memiliki keyakinan (*saddha*) untuk mengabdikan diri untuk kemajuan Buddha Dhamma di daerahnya. Apa yang diyakini para guru sebagai pengabdian ini memunculkan kepuasan diri. Jermy & Mei (2021) menjelaskan bahwa kesesuaian antara budaya organisasi yang dibentuk pada suatu perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang dan mempengaruhi tingginya tingkat *employee engagement*.

Employee engagement mampu memotivasi para guru meskipun hanya memperoleh gaji dibawah upah minimum regional. Nilai-nilai Buddhisme seperti keyakinan (*saddha*), kerelaan (*dana*), rela berkorban (*paricagga*) dan semangat (*viriya*) tertanam kuat dalam diri para guru sehingga meskipun *reward* yang diperoleh relatif minim namun kinerja para guru tetap optimal. Kusnanda & Kusumapradja (2020) menyatakan budaya organisasi digunakan sebagai acuan dalam berperilaku di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Selain itu Setyorini, Santi & Anggiani (2020) juga menjelaskan nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan pegawai dan dengan

demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai Buddhis lain tampak pada upaya pengurus untuk mempertanggungjawabkan secara penuh aktifitas pendanaan Dhammasekha melalui pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. Pelaporan keuangan dilaksanakan secara rutin setiap semester dengan kegiatan rutin *selapan* yang berguna menampung aspirasi, kritik dan saran para wali murid maupun tokoh sehingga perbaikan dapat terus dilakukan guna mencapai kepuasan pelanggan. Melalui hubungan yang baik maka partisipasi masyarakat akan meningkat dan mendukung kemajuan lembaga dengan tetap mempertahankan budaya organisasi Buddhis. Menurut Suwarno & Bramantyo (2020) kemajuan diletakkan dalam kerangka demokrasi, serta menjunjung hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat (*stakeholder*) yang didasari oleh nilai-nilai kebersamaan, gotong royong, musyawarah mufakat, dengan tetap menunjung kearifan bersama.

Guru dan siswa saling menyayangi dan menghormati satu sama lain. Rutinitas bersikap *anjali* dengan merangkapkan kedua telapak tangan didepan dada setiap kali saling bejumpa merupakan cara menyapa yang tulus. Warga Dhammasekha menjadikan sikap anjali sebagai wujud penghormatan. Hal ini sesuai dengan ajaran Buddha dalam Manggala Sutta “*Pūjā ca pūjanīyānam, Etam maṅgalamuttamam* yang berarti menghormati yang patut dihormati, Itulah Berkah Utama” (Dhammadhiro, 2005).

5. SIMPULAN

Dhammasekha Saddhapala Jaya merupakan jalur pendidikan keagamaan Buddha nonformal yang diselenggarakan oleh yayasan pendidikan agama Buddha. Dhammasekha Saddhapala Jaya bertujuan untuk menanamkan keyakinan, moralitas dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Buddhis. Budaya organisasi Buddhis terbentuk sejak jaman Buddha dan dilestarikan oleh para Bhikkhu yang kini menjadi pemimpin spiritual umat Buddha. Budaya organisasi Dhammasekha yang berkembang sesuai dengan nilai-nilai Buddhisme antara lain yaitu keyakinan terhadap ajaran Buddha (*saddha*), moralitas (*sila*), kerelaan (*dana*), rela berkorban (*paricagga*), semangat (*viriya*), cinta kasih (*metta*) dan sikap saling menghormati pada seluruh warga Dhammasekha. Bimbingan spiritual bagi para siswa diimbangi dengan keterampilan, seni dan budaya. Dhammasekha memberikan dukungan bagi guru untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan profesionalitas guru. Dhammasekha mempertahankan beberapa komponen mutu antara lain berfokus pada pelanggan, kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan serta perbaikan secara terus menerus guna meningkatkan loyalitas anggota serta mutu Dhammasekha Saddhapala Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, FSA & Aulia. (2021). How spiritual leadership and organizational culture influence employee performance?. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 122-146.
- Arikunto, S & L.Yuliana. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Sleman: Graha Cendekia.

Dewi, Puspita, Metta. (2021). Budaya Organisasi Dhammasekha Saddhapala Jaya sebagai Lembaga Pendidikan Nonformal Agama Buddha.

Cendekia (2021), 15(1): 145-161. DOI: [10.30957/cendekia.v15i1.669](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i1.669).

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bogdan C dan Biklen, SK. (1982). *Qualitatif Research for Education; An Introduction to Theory and Methods*. London: Allyn n Bacon.Inc
- Daft, Richard L. (2013). *New Era Management, 9th Ed.* (trans: Tita Maria Kanita) *Era Baru Manajemen Edisi 9-Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dali, Zulkarnain. (2017). *Manajemen Mutu Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dermawanti, Abdul Hoyyi, Agus Rusgiyono. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kriminalitas Di Kabupaten Batang Tahun 2013 Dengan Analisis Jalur. *Jurnal Gaussian*, 4(2), 22-42.
- Dhammadhiro, Bhikhhu. (2005). *Paritta Suci*. Jakarta: Yayasan Sangha Theravada Indonesia.
- Dhammavudho. *Segenggam daun Bodhi*. (2009). Jakarta: Penerbit Dewan Pengurus Daerah Pemuda Theravada.
- Gaol, Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, Pengembangan dan Konteks Organisasi dan Bisnis)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hambali, IM. (2019). Sinergisme Pendidikan Formal dan Non-formal dalam Pengembangan Kewirausahaan: Analisis dan Kajian Layanan Bimbingan Karir di Sekolah. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 13(1), 56-72.
- Iskandar, Jamaluddin. (2017). Penerapan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Madrasah. *Jurnal Idaarah*, 1(2), 1-12.
- Jermy Eka Putra Mase, D., & Mei Nur Widigdo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447-456.
- Kreitner&Kinicki, Anggelo. (2014). *Organizational Behavior 9th ed.* (trans: Biro Bahasa Alkemis. *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnanda, Irwan& Rokiah Kusumapradja. (2020). Nilai-Nilai Spiritual yang Mencerminkan Budaya Organisasi Berdampak terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit YARSI. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(2), 34-52.
- Moeljono. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Pendidikan Keagamaan Buddha.
- Robbins&Judge.(2015). *Organizational Behavior (terjemahan: Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyorini, A.D., Santi, & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427-437

Dewi, Puspita, Metta. (2021). Budaya Organisasi Dhammasekha Saddhapala Jaya sebagai Lembaga Pendidikan Nonformal Agama Buddha.

Cendekia (2021), 15(1): 145-161. DOI: [10.30957/cendekia.v15i1.669](https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i1.669).

- Siagian, MPA. (2008). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surat Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Buddha Nomor 485 Tahun 2011 tentang Dhammasekha.
- Surat Keputusan Ditjen Bimas Buddha Nomor 485 Tahun 2011 tentang *Dhammasekha*
- Suwarno, Bramantyo, Yudha & Rizki. (2020). Peran Sosial Komite Sekolah dalam Penanaman Nilai-Nilai Demokrasi di Sekolah. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 14(2), 137-152.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahab, Abdul Aziz. (2011). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta