



Budaya Organisasi Berbasis Nilai Agama Hindu

Oleh:

I Wayan Sukabawa

Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar

sukabawaw@gmail.com

Keywords:

Organizational
Culture; Work
Culture; Hindu
Religious Values

Abstract

This study aims to find the implementation of organizational culture, in this case the Ministry of Religion of the Regency of Buleleng based on Hindu values. The research method used was qualitative with the location of the Office of the Ministry of Religion in Buleleng Regency. Data collection techniques used were observation, interviews and document studies. Data analysis techniques include (1) data collection, (2) data reduction, (3) data presentation, and (4) conclusion drawing or verification. The implementation of organizational culture in the Office of the Ministry of Religion of Buleleng Regency especially in the Head of the Hindu Religion Affairs is inseparable from the role of the socialization of socio-cultural values themselves, both government leaders, traditional leaders, or family leaders. Theoretically, the process of institutionalizing values to society goes through several stages, including the stages known, understood, obeyed, and valued.

Kata kunci:

Budaya
Organisasi;
Budaya Kerja;
Nilai Agama
Hindu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan implementasi budaya organisasi, dalam hal ini pada Kementerian Agama Kabupaten Buleleng yang dilandasi oleh nilai agama Hindu. Metode penelitian yang dipergunakan adalah kualitatif dengan lokasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi, wawancara dan studi dokumen. Teknik analisis data meliputi (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan atau verifikasi. Implementasi budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng khususnya pada Kasi Urusan Agama Hindu tidak lepas dari peran sosialisasi nilai sosial budaya itu sendiri, baik pemimpin pemerintah, pemimpin adat, ataupun pemimpin keluarga. Secara teoritis, proses pelebagaan nilai terhadap masyarakat melewati beberapa tahap, antara lain, tahap diketahui, dipahami, ditaati, dan dihargai.

Pendahuluan

Salah satu upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi era global adalah pendidikan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia. Dengan demikian mengembangkan budaya organisasi tidak bersifat statis, budaya organisasi dengan perjalanan waktu akan berkembang menjadi lebih dewasa apabila dengan adanya suatu penguatan dalam pelayanan publik dan manajemen kinerja. Manajemen kerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Buleleng yang menganut konsep dan budaya yang sama dengan Kementerian Agama yang ada di Provinsi Bali yang merupakan sebagai salah satu wadah umat beragama untuk dapat memberikan jaminan dalam beragama.

Suatu organisasi dalam konteks ini adalah Kementerian Agama yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari keseluruhan warga organisasi. Keberhasilan Kementerian Agama Kabupaten Buleleng menjadi profesional apabila pengembangan budaya organisasi melalui pelayanan publik dan kuatnya manajemen kinerja sebagai salah satu indikator untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam kehidupan beragama.

Penerapan manajemen kinerja menurut Wobowo (dalam Fahmi, 2013:3) merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi (Kementerian Agama) untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dengan bawahannya baik yang di dalam maupun diluar yang termasuk Kementerian Agama yang ada di masing-masing Kabupaten di Bali.

Pelayanan publik dan manajemen kinerja akan dapat terwujud jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara pimpinan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi Kementerian Agama. Untuk itu salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Untuk dapat bertahan terhadap perubahan lingkungan kerja terjadi, suatu organisasi harus mampu mengedepankan menjadi

organisasi yang cerdas dan berbudaya. Suatu organisasi yang cerdas dan berbudaya adalah suatu organisasi yang mampu mensinergikan pengetahuan, kecerdasan dan ketrampilan berperilaku dalam melayani masyarakat. Dengan kecerdasan berbudaya organisasi yang dimiliki, maka Kantor Kementerian Agama merupakan organisasi formal akan mampu membangun keunggulan.

Keunggulan menunjukkan bahwa wilayah Kementerian Agama dapat menjadi lebih baik dari Kementerian lainnya di Indonesia sebagai sebuah organisasi yang bersifat formal yang dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng sebagai organisasi formal yang berlandaskan pada agama suatu keunggulannya dapat ditunjukkan oleh kemampuan manajemen kerjanya untuk mempromosikan budaya organisasinya menjadi yang terbaik, dan menjadi pelayanan yang terbaik. Dengan keunggulan yang dimiliki oleh Kantor Kementerian Agama dapat menguatkan *sradha* dan daya saingnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sementara yang diharapkan masyarakat dalam penguatan pelayanan publik dan manajemen kinerja adalah pengembangan budaya organisasi pada Kantor Kementerian Agama, mampu memberikan pelayanan prima serta bimbingan yang optimal dan kontinu terhadap masyarakat.

Dengan pengembangan budaya organisasi melalui penguatan layanan dan manajemen kinerja sehingga dapat meminimalisasikan suatu sikap dan perilaku yang bertentangan dengan etika dalam ajaran agama Hindu. Dalam penelitian ini sebagai pengembangan budaya organisasi sebagai subjek penelitian yang berkaitan dengan penguatan pelayanan publik dan manajemen kinerja.

Pemilihan ini berdasarkan pertimbangan bahwa, pertama, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng untuk mencapai kemajuan dalam organisasinya yang unggul harus dapat menguatkan dalam pelayanan serta mengimplementasikan manajemen kinerja sebagai sebuah system untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kedua, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng merupakan organisasi yang berlandaskan agama mampu memberikan pelayanan yang tangguh dalam bidang agama keagamaan dan manajemen kinerja berdasarkan kejujuran dilandasi dengan iman serta mampu membangun budaya religius.

Kenyataan di lapangan saat ini menunjukkan bahwa penguatan pelayanan publik dan manajemen kinerja dalam pengembangan budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng perlu mendapatkan penataan yang optimal.

Hal tersebut disebabkan beberapa hal. pertama, job organisasi bagian urusan di Bimas Hindu sangat minim misalkan, kalau di Muslim ada kantor KUA, sedangkan di Hindu belum ada. Di Muslim ada urusan zakat sedangkan di Hindu belum ada organisasi bagian zakat dan masih banyak yang lain. Dengan demikian di Hindu harus memiliki penguatan dalam segala bentuk pelayanan untuk membangun masyarakat dalam beragama. Kedua, pelayanann dan pengemban pendidikan dalam bentuk pasraman yang bersetatus negeri sangat minim di Bali kalu dibandingkan dengan agama lainnya di Indonesia.

Hal ini dapat dijadikan salah satu indikasi untuk menunjukkan bahwa penguatan pelayanan publik dan manajemen kinerja dalam mengembangkan budaya organisasi di Kementerian Agama belum mampu menyentuh hati masyarakat pedesaan.. Fenomena inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang penguatan pelayanan publik dan manajemen kinerja dalam pengembangan budaya organisasi di Wilayah Kementerian Agama secara umum dan khususnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan kebijakan yang membahas pengembangan budaya organisasi melalui pelayanan publik dan manajemen kinerja yaitu dengan memilih salah satu Kantor Kementerian Agama. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Peneliti membuat suatu rancangan penelitian agar dapat membuat kebijakan baru dan memperbaiki kebijakan yang telah ada dan atau menguji efektivitas suatu kebijakan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kemneterian Agama Kabupaten Buleleng dengan beberapa pertimbangan. Pertama, Kantor Kementerian Agama di daerah yang dapat memperkuat pelayanan publik dan melaksanakan manajemen kinerja didukung oleh Kantor Wilayar kementerian Agama Provinsi, sehingga pelayana kepada umat Hindu akan lebih efektif. Kedua, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng yang telah banyak memiliki penyuluh baik itu penyuluh PNS maupun Non-PNS agar difungsikan untuk membina umat kelapangan sebagai salah satu pelayanan publik untuk menyebarkan informasi-infromasi yang berupa kebijakan dari Kementerian agama, sehingga masyarakat kenal dengan kebijakan yang baru atau perkembangan yang ada di Kemnetrician Agama sebagai tuntunan masyarakat. Ketiga, Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Buleleng yang kebijakannya bersifat sentralistik, sehingga penerapan menajemennya paling tidak berlandaskan pada agama yaitu ada kejujuran, saling hormat menghormati, santun, trampil dan rasa tolong menolong, sehingga kehidupan beragama menjadi lebih bersifat religius. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan didukung data kuantitatif.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi, wawancara dan studi dokumen. Teknik analisis data meliputi (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan atau verifikasi. Ketiga alur kegiatan ini saling berkaitan dan merupakan alat analisis yang memungkinkan data menjadi bermakna.

Hasil Dan Pembahasan

Budaya organisasi merupakan salah satu sumber daya tidak berwujud yang sangat penting sebab berkaitan erat dengan penciptaan kinerja organisasi. Dalam banyak hal seorang itu melakukan lebih dari satu aktivitas pada saat tertentu, misalnya berbicara dengan seseorang sambil berjalan atau makan. Demikian pula pada saat tertentu kita memutuskan untuk mengubah dari satu atau kombinasi aktivitas-aktivitas tersebut untuk mengerjakan aktivitas lainnya.

Budaya dalam suatu organisasi perlu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan yang dihadapi. Suatu organisasi yang menghadapi kondisi lingkungan kompetitif yang memerlukan pengambilan keputusan cepat, maka perilaku birokrasi bukanlah merupakan organisasi yang tepat. Kuatnya sistem nilai sosial budaya yang tertanam dalam masyarakat tentunya tidak terlepas dari peran sosialisasi terhadap generasi baru.

Belum tentu semua individu dapat mendukung terhadap pelaksanaan rasa kepatuhan terhadap nilai-nilai sosial budaya masyarakat setempat. Menjadi seorang pemimpin yang baik dalam masyarakat adalah sebuah keharusan karena jabatan itu harus diemban dengan hati nurani dan pengabdian. Ketulusan untuk mengayomi warga berasal dari hati yang paling dalam demi kejayaan organisasi dan pelanjut dari sebuah tradisi tua adalah harga dari sebuah pengabdian kepada leluhurnya. Bagi masyarakat pemimpin itu sangat sederhana, karena jiwa akuntabilitas itu telah melekat kuat dalam dirinya. Kalau menjadi pemimpin tentu saja dalam kekuasaannya

telah bersemayam pula jiwa pengabdian yang dibarengi dengan kejujuran dan kesetiaan kepada yang akan dipimpinnnya.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi senantiasa harus mampu menjawab keinginan-keinginan anggotanya yaitu berupaya selalu menangkap dari bawah. Sebaliknya setelah aspirasi itu diterima maka dia harus menjalankan aspirasi itu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena telah menyatu dengan bawahan maka mereka gampang sekali menggerakkan bawahan untuk bekerja termasuk membantu dalam suatu pekerjaan apa saja tanpa diiming-imingi apapun guna terlaksananya pekerjaan yang dilakukan. Ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan anggota terhadap pemimpinnya sangat tinggi, baik pemimpin pemerintah maupun tokoh adat. Sederet kegiatan ritual adat, ditentukan, dipimpin, dan diatur oleh tokoh adat. Sementara itu tidak ada anggota yang berani merubah, mengganti atau melanggar ketetapan organisasi. Kharismatik yang dibawa pimpinan tersebut tampaknya mempengaruhi pemimpin-pemimpin lain yang ada dalam organisasi.

Budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng pada Kasi Urusan Agama Hindu dengan setia dan penuh kepatuhan menyediakan segala sesuatu yang menjadi bahan pelengkap dalam organisasi. Pimpinan mempengaruhi keberhasilan proses sosialisasi yang akhirnya menuju pada institutionalizations nilai-nilai sosial budaya terhadap generasi baru. Dasar-dasar berkehidupan sosial dan budaya telah mengakar kuat dalam organisasi terhadap pemimpin mereka sulit terjadi suatu pelanggaran. Banyak hal yang menentukan kepatuhan organisasi terhadap keberadaan nilai-nilai sosial budaya yakni tetap patuh dan setia melaksanakan kegiatan. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, bahwa salah satu di antaranya adalah melekatnya budaya paternalistik dalam organisasi.

Pemimpin yang merupakan patunan sentral bagi semua anggota sehingga kemungkinan kecil terdapat perilaku-perilaku sosial budaya organisasi yang menyimpang dari kebiasaan yang ada. Proses pelebagaan nilai sosial budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng pada Kasi Urusan Agama Hindu tidak lepas dari peran sosialisasi nilai sosial budaya itu sendiri, baik pemimpin pemerintah, pemimpin adat, ataupun pemimpin keluarga.

Secara teoritis, proses pelebagaan nilai terhadap masyarakat melewati beberapa tahap, antara lain, tahap diketahui, dipahami, ditaati, dan dihargai. Proses pemilikan terhadap pengetahuan nilai sosial budaya masyarakat adatnya lewat

pembelajaran dari orang tua semenjak mereka anak-anak hingga remaja. Secara tidak langsung kegiatan-kegiatan rutin yang selalu dilakukan oleh orang tua akan cenderung diketahui, dan selanjutnya mungkin dipelajari oleh anak. Dari proses pembelajaran akan ditingkatkan menjadi sebuah pemahaman, salah satu indikator yang digunakan untuk mengetahui pemahaman seseorang adalah mengetahui maksud dan tujuan dari kegiatan yang dilaksanakan. Jika dari proses pemahaman ada kendala dalam diri yang bersangkutan untuk proses selanjutnya tidak akan bisa dilaksanakan, yaitu proses ketaatan dan kepatuhan.

Proses ketaatan dan kepatuhan seseorang sangat ditentukan oleh beberapa aspek, antara lain unsur ektern dan intern. Misalnya, misalnya dari faktor ekstern adalah faktor pemimpin (baik pemimpin pemerintah, adat, atau keluarga) yang tegas dalam menjalankan peraturan dan banyak sanksi yang diberikan, mayoritas anggota cenderung melaksanakannya. Sedangkan dari faktor intern adalah faktor pemahaman diri terhadap apa yang akan dilaksanakan. Hanya saja jika ketaatan yang muncul itu berasal dari faktor ekstern di atas, maka tahap yang terakhir dari pelebagaan nilai sosial budaya yaitu tahap penghargaan nilai sosial budaya yaitu tahap penghargaan sulit untuk dimiliki. Tetapi jika ketaatan yang tumbuh dalam warga masyarakat adalah faktor pemahaman, maka penghargaan warga terhadap nilai sosial budaya yang akan tinggi.

Proses penghargaan akan terlihat pada bagaimana warga menilai suatu kegiatan, yang jika nilai yang diberikan positif (artinya menguntungkan) akan cenderung untuk diulang, selanjutnya akan dilestarikan. Tetapi sebaliknya jika dinilai yang diberikan negatif (artinya merugikan) akan cenderung ditolak. Hal ini sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial yang mengatakan bahwa tindakan sosial seseorang individu akan cenderung dilaksanakan apabila memberikan ganjaran (nilai positif) bagi dirinya, tetapi sebaliknya tindakan sosial tidak akan dilakukan bahkan ditolak jika tidak memberi nilai positif bagi dirinya (Sulistyowati, 2003).

Hal tersebut tampaknya terjadi pada organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng pada Kasi Urusan Agama Hindu di mana penghargaan selanjutnya terlihat sebagai bentuk pelestarian nilai sosial budaya organisasi, tidak terlepas dari fenomena tindakan sosial anggauta setcmpat terhadap ganjaran dan nilai positif dari pelaksanaan kegiatan kantr secara bersama.

Penghargaan tersebut muncul karena proses kepatuhan anggota cukup tinggi terhadap kegiatan kantor yang dilakukan oleh pegawai, dari proses pemahaman diri pribadi. Seperti dikemukakan di depan jika proses pemahaman lebih didominasi oleh unsur keterpaksaan karena peraturan pemimpin maka proses penghargaan akan sulit terjadi. Dalam organisasi tampaknya kepatuhan lebih ditekankan dari aspek pemahaman diri pribadi.

Selanjutnya pemahaman faktor proses belajar sosial (sosialisasi) yang diberikan oleh orang tua mereka, pemimpin pemerintah, dan pemimpin adat, semenjak mereka menginjak usia anak-anak hingga remaja. Perubahan budaya organisasi yang terjadi karena ketidaksesuaian di antara unsur-unsur budaya yang saling berbeda sehingga tercapai keadaan yang tidak serasi fungsinya bagi kehidupan. Sanksi yang dikenakan oleh moralitas tidak seperti norma hukum yang melibatkan paksaan fisik ataupun ancaman, tetapi lebih bersifat internal, misalnya rasa bersalah, rasa malu, dan lain-lain. Disebutkan sikap-sikap keperibadian moral untuk mewujudkan ideal bagi kehidupan yaitu :

1. Kejujuran.

Dasar bagi setiap manusia untuk menjadi orang kuat secara moralitas, adalah kejujuran. Tanpa kejujuran maka keutamaan-keutamaan moral lainnya akan tidak bermakna bagi kehidupan manusia dalam kehidupan bermasyarakat maupun berbangsa. Manusia yang bersikap jujur terhadap orang lain berarti.

Pertama, terbuka. Sikap terbuka berarti orang lain boleh tahu siapa kita ini yang sesungguhnya. Apa yang kita sampaikan kepada orang lain sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran kita, ucapan kita dan tindakan Tri Kaya Parisudha manunggal, yakni pikiran, kata dan perbuatan menjadi satu. Semuanya ini bisa dilihat dan dimengerti oleh orang lain, karena tidak ada hal yang ditutupi, baik untuk kepentingan diri sendiri maupun kelompok.

Kedua, fair. Dalam memperlakukan orang lain maka orang jujur bersikap wajar atau fair. Artinya, ia memperlakukan orang lain menurut standar-standar yang diharapkan dipergunakan orang lain terhadap dirinya, bukan mengikuti ukuran menurut kita. Ia menghormati hak orang lain, ia akan selalu memenuhi janji yang diberikan kepada orang tanpa suatu tuntutan terhadapnya. Ia akan bertindak tidak bertentangan dengan suara hati atau keyakinannya walaupun dalam kenyataannya yang bersangkutan bisa saja mendapatkan tantangan dari berbagai pihak.

Kejujuran terhadap orang lain harus diawali dengan kejujuran terhadap diri sendiri. Jujur terhadap diri sendiri berarti seseorang melepaskan topeng atau berhenti bersandiwara tidak saja untuk orang lain, tetapi juga untuk menutupi realitas yang ada pada diri kita sendiri miskin berpura-pura menjadi orang kaya. Manusia tidak perlu untuk membuka topeng dan permainan sandiwaranya. Sebab jika manusia tidak melakukan pembongkaran atas sandiwaranya maka yang bersangkutan akan selalu tidfak jujur. Kejujuran terhadap diri sendiri dapat mengakibatkan orang bersifat jujur atau tidak perlu berbohong terhadap orang lain pada saat yang bersangkutan berinteraksi dalam masyarakat. Dibuat malu pun kita tidak patah yang penting kita jujur.

2. Kesediaan untuk Bertanggung Jawab

Kesediaan untuk bertanggung jawab memiliki beberapa dimensi. Pertama, seseorang melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, baik sebagai individu maupun anggota suatu sistem sosial. Tugas atau pekerjaan yang ditanganinya tidak hanya dilihat sebagai sesuatu yang memberikan imbalan kepadanya imbalan material, finansial dan sosial, tetapi lebih pada sesuatu pertimbangan bahwa apa yang dilakukan adalah *swadharma*, yakni kewajiban yang harus dilakukan sesuatu dengan status dan perannya dalam masyarakat.

Akibatnya, apa pun yang terjadi maka yang bersangkutan akan menunaikan tugasnya tanpa ada rasa malu, takut, malas, dan lain-lain. Jadi, apa yang mereka lakukan lebih pada aspek *swadharma* daripada pertimbangan-pertimbangan lain yang memuaskan egonya. Kedua, orang yang bertanggung jawab tidak terikat secara mutlak pada etika peraturan, melainkan berpegangan pada prinsip bahwa dia harus memberikan nilai optimal pada pekerjaan atau apa yang dilakukannya. Misalnya, seorang pembantu rumah tangga yang bertugas mengasuh bayi, menurut peraturan, jam kerjanya sampai pukul 16.00. Namun, pukul 16.00, majikannya belum pulang dari kantor. Walaupun jam kerjanya telah berakhir, namun dia tetap menjalankan kewajibannya.

Tindakannya karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dia ingin memberikan nilai tertinggi atas pekerjaannya, walaupun harus menyalahi etika aturan yang sekaligus berarti mengorbankan kepentingannya sendiri paling tidak korban waktu. Ketiga, kesediaan bertanggung jawab, tidak saja menyangkut bagaimana manusia melihat pekerjaannya sebagai *swadharma*, tetapi terkait pula dengan kesediaan

untuk diminta dan untuk memberikan pertanggungjawaban atas tindakan-tindakannya, pelaksanaan tugas kewajibannya. Jika ada kesalahan yang mengakibatkan kegagalan atas tugas yang diembannya maka yang bersangkutan bersedia dipersalahkan, tidak lempar batu sembunyi tangan.

Jika dia adalah atasan maka dia tidak menyalahkan bawahannya, melainkan siap memikul tanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh anak buahnya. Jadi apa pun yang terjadi diterima dengan lapang dada, dengan pertimbangan bahwa semuanya adalah terkait dengan tanggung jawab sebagai agen yang mengemban tugas sesuai dengan swadharma-nya. Dewasa ini kondisi masyarakat kurang memperhatikan aset budaya spiritual bangsa. Karya sastra sebagai produk budaya bangsa mengandung nilai-nilai, seperti etika, estetika, sosial, religius, pendidikan dan lain-lain.

Perilaku menyimpang yang perlu dihindari adalah yaitu perilaku atau kondisi yang bertentangan dengan norma sosial dimana perilaku dan kondisi itu dipelajari, kepatuhan terhadap seperangkat norma kelompok dapat berarti melanggar norma kelompok lain. orang mendapatkan norma melalui proses sosialisasi atau proses belajar saat berinteraksi dengan orang-orang dari kelompoknya.

Hubungan yang intim dan bersifat pribadi dapat menjadi pengaruh yang penting dalam mengadaptasi norma dan sifat menyimpang sehingga mendapatkan tujuan yang sama. Perilaku Menyimpang. Pengantar Psikologi oleh Usman Effendi dan Drs. Juhan S. Praja disebutkan tentang pengertian perilaku atau tingkah laku yang disinonimkan dengan pengertian kegiatan dimana pengertian kegiatan dimana pengertian tingkah laku disini lebih luas yaitu meliputi kegiatan yang paling nampak dan konkrit sampai dengan yang paling tidak kelihatan, dari kegiatan yang dirasakan sampai dengan paling tidak dirasakan oleh individu yang bersangkutan (1993:3).

Pengertian perilaku yang disebutkan bahwa perilaku berasal dari kata dasar laku, mendapat afiks per- sehingga menjadi kata perilaku. Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupannya di perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh parakaryawan. Akan tetapi karyawan perlu dibimbing, dibina, diarahkan, dan digerakan secara sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerahkan tenaga, waktu, dan keterampilannya bagi kepentingan perusahaan (Ilham Mawardi Siwesdi, 2012). Perilaku dalam ajaran agama Hindu disebut karma, karma berasal dari bahasa sansekerta dari akar " kri " yang berarti kerja

atau berbuat. Dalam arti yang lebih luas istilah karma tidak hanya mengandung arti perbuatan, tetapi juga tidak berbuat dan segala akibat dari segala tingkah laku disebut karma. Berdasarkan pengertian dan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kata perilaku dalam kaitannya dengan penelitian ini memiliki pengertian suatu kesediaan mental yang merupakan potensi untuk menentukan tindakan manusia terhadap suatu objek tertentu yang dihadapinya pemuda Hindu.

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia menyimpang adalah menempuh jalan yang lain (Pusat Bahasa Kemdikbud, 2016). Kemerosotan moral, penyimpangan perilaku, kenakalan remaja dan lain-lain yang dialami mayoritas anak didik kita merupakan sebuah tantangan dalam pendidikan nasional termasuk pendidikan agama Hindu. Menurut pendapat Suciati (Prawiradilaga, Nusrsetyo, & Ariani, 2013) suatu negara menjadi kuat dan maju apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Bagaimana Negara kita bisa maju dan berkembang bila generasi mudanya saja seperti itu. Fenomena ini merupakan kewajiban dan tanggung jawab kita seluruhnya untuk menanggulangnya, kita tidak bisa menyerahkan pendidikan hanya kepada sekolah, tapi peran serta keluarga dan masyarakat perlu diikuti sertakan dalam pendidikan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Abu Ahmadi; Nur Uhbiyati (2001) bahwa proses pendidikan berlangsung seumur hidup yang dilaksanakan di lingkungan keluarga, masyarakat maupun disekolah. Oleh karena itu usaha pendidikan khususnya pendidikan agama Hindu adalah tanggung jawab dan kewajiban dari keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan dewasa ini hanya berorientasi untuk mengembangkan kepandaian dan ketrampilan dengan sedikit menitikberatkan pada kualitas yang baik. Apalah artinya semua pendidikan yang ada di dunia jika seseorang tidak memiliki karakter yang baik, ibarat mata air yang makin lama makin kering. Tidak ada gunanya jika pendidikan berkembang disertai dengan merosotnya ahlak dan moral siswa-siswi, menurunnya mutu pendidikan, terjadinya disintegrasi bangsa, tingginya biaya pendidikan. Krisis moralitas mesti diakhiri dengan meningkatkan pendidikan agama Hindu yang menekankan pada pendidikan budhi pekerti.

Pendidikan agama Hindu yang menekankan pada pendidikan budhi pekerti baik yang diajarkan disekolah, masyarakat maupun di lingkungan keluarga diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan dapat menegakan

moralitas dan budhi pekerti yang luhur. Pembentukan kepribadian seseorang di masyarakat juga menjadi tanggung jawab pemimpin masyarakat, tokoh atau pemuka agama.

Selain itu pemimpin formal ikut merekayasa berbagai aktivitas kemasyarakatan melalui berbagai aktivitas pemuda baik dalam bidang olahraga, seni, budaya dan agama. Pemimpin masyarakat atau pemuka agama dapat memberi motivasi melalui berbagai kegiatan remaja atau kepemudaan yang pada intinya menanamkan tanggung jawab sosial, disiplin, kejujuran dan juga kreativitas yang memang mutlak dikembangkan pada setiap anak remaja atau pemuda yang nantinya akan menjadi tulang punggung kepemimpinan di kemudian hari. Dan hendaknya setiap anggota masyarakat mampu menumbuhkembangkan dirinya sehingga masyarakat dapat disebut sebagai masyarakat idaman dengan menumbuhkan saling pengertian, kerja sama dan hidup rukun penuh penghargaan walaupun berbeda (I Made Titib; Ni Ketut Sapariani, 2007)

Berdasarkan pengertian dan definisi tersebut diatas, maka pendidikan agama Hindu adalah usaha sadar yang harus dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pembelajaran, dan pelatihan, serta pembelajaran yang berlangsung disekolah dan luar sekolah. Agar peserta didik dapat memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Hindu, sehingga *sradha bhakti* umat Hindu terhadap *Ida Sang Hyang Widhi Wasa* dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tidak bisa di bendung, apa saja yang kita inginkan bisa diakses, dunia maya maupun media cetak dan elektronik. Semuanya ini butuh *wiweka* untuk menimbang-nimbang yang mana baik dan yang mana buruk tergantung situasi dan kondisi kita masing-masing. Dalam hidup ini harus bekerja demi hidup tanpa mengharapkan suatu hasil yang menjadi tujuan utama.

Pesatnya perkembangan sains dan teknologi di era globalisasi membawa pengaruh yang luar biasa dalam kehidupan umat. Perubahan terjadi di mana-mana, baik yang mengarah pada kemajuan hal-hal yang menyangkut budaya materi, maupun budaya lainnya. Di sisi lain tidak dapat dipungkiri adanya kemunduran dalam hal budaya rohani. Hal ini dibuktikan dari bergesernya paradigma masyarakat yang mengarah pada upaya pencarian kesenangan lahiriah. Hal tersebut berdampak pula pada kemunduran kecerdasan emosional masyarakat. Banyak orang mengalami

stress dalam mengejar kepuasan lahiriah (Suhandana, 2007). Dewasa ini kondisi masyarakat kurang memperhatikan budaya organisasi. Karya sastra sebagai produk budaya bangsa mengandung nilai-nilai, seperti etika, estetika, sosial, religius, pendidikan dan lain-lain.

Pendidikan moral atau agama dalam sastra dapat dijadikan cermin kehidupan. Pendidikan moral atau agama perlu ditingkatkan. Upaya peningkatan pendidikan moral atau agama dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pendidikan keluarga. Kondisi kehidupan yang cenderung mengejar kebutuhan duniawi, menggeser nilai-nilai spiritual budaya bangsa. Kesejangan antara kenyataan dan harapan seperti bergesernya orientasi kehidupan yang lebih memfokuskan upaya pencarian kesenangan berdampak pada memudarnya keyakinan umat akan hukum karma. Hal itu dapat dibuktikan adanya korupsi, penganiayaan terhadap anak, pembohongan, perampokan, dan kasus sejenis lainnya. Perilaku Menyimpang, dikatakan perilaku menyimpang ketidaksesuaian antara operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang dalam suatu kelompok terhadap situasi dan kondisi lingkungan masyarakat.

Perilaku menyimpang yang dimaksud dalam tulisan ini adalah perilaku atau kondisi yang bertentangan dengan norma budaya organisasi dimana perilaku dan kondisi itu dipelajari kepatuhan terhadap seperangkat norma kelompok dapat berarti melanggar norma organisasi. Orang mendapatkan norma melalui proses sosialisasi atau proses belajar saat berinteraksi dengan orang-orang dari kelompoknya.

Menurut pendapat Penyuluh Agama Hindu Non PNS Tahun 2019 Putu Indra Tri Jayanti mengemukakan keluarga memiliki beberapa fungsi penting dalam perkembangan anak yaitu ;

1. Pembentuk kepribadian. Dalam lingkungan keluarga orang tua meletakkan dasar-dasar kepribadian kepada anak-anaknya yang bertitik sentral pada ayah dan ibu. Dalam mendidik anak hendaknya orang tua secara bertahap diberi pengertian mendasar bagaimana harus bersopan santun, bertingkah laku serta bertutur kata yang baik, apabila terjadi penyimpangan yang telah digariskan, orang tua akan langsung menegur dan memberitahukan kepada anak bahwa hal-hal yang menyimpang adalah tidak benar dan tidak sopan.
2. Keluarga merupakan perantara pertama dalam transmisi dan penyaring kebudayaan. Peran keluarga sebagai transmisi dan penyaring kebudayaan sangat

lah penting, sekalipun sudah ada perantara-perantara lain seperti sekolah maupun televisi. Namun peran keluarga sebagai penyaring kebudayaan sangat lah penting karena dari keluargalah awal kepribadian anak terbentuk, disini peran orang tua sangat penting untuk membimbing anak mana-mana kebudayaan yang baik dan boleh diadaptasi dan mana kebudayaan yang tidak baik yang tidak boleh diadaptasi oleh anak. (wawancara tanggal 30 September 2019).

Dewasa ini tantangan kehidupan keluarga dirasakan semakin hari semakin besar. Berbagai informasi, terutama yang bersifat duniawi langsung memasuki rumah-rumah kita, informasi ini mengarah kepada kehidupan sekuler yang menekankan betapa berharganya kehidupan duniawi itu. Kehidupan spiritual mulai dirasa kurang bermanfaat dan akibatnya adalah moral dan etika masyarakat semakin mendangkai, dampaknya adalah terjadinya penyalahgunaan miras, narkoba, pencurian dan kekerasan serta berbagai penyakit sosial lainnya.

Menurut pendapat Dewantara (Abu Ahmadi; Nur Uhbiyati, 2001), keluarga merupakan lembaga pendidikan pertama. Di dalam keluarga, pertama dalam menumbuhkembangkan pendidikan budhi pekerti kepada anak. Keluarga adalah tempat persemaian benih-benih kebajikan yang ditanamkan pada diri anak. Ibu sendiri merupakan tempat persemaian yang pertama dan sangat menentukan dalam pelaksanaan pendidikan budhi pekerti, sehingga pendidikan anak wanita hendaknya mendapat perhatian sejajar dengan anak laki-laki. Pendidikan budhi pekerti di dalam keluarga senantiasa terintegrasi dengan berbagai pendidikan yang diterima seorang anak di dalam rumah. Mulai bangun pagi, mandi, berpakaian, sembahyang sebelum pergi ke sekolah dan setelah kembali dari sekolah. Suasana yang akrab dan iklim yang dialogis di rumah mendorong keberhasilan pendidikan budhi pekerti di rumah.

Pada fase awal, hal yang mendapat perhatian ialah keteladanan, suri teladan, contoh yang baik dari orang tua dan siapa saja yang lebih tua yang ada dirumah akan mematri, menyuburkan persemaian dan menumbuhkembangkan pendidikan budhi pekerti pada diri anak. Seorang anak yang memiliki budhi pekerti yang luhur senantiasa menunjukkan sikap dan prilaku yang membahagiakan orang tua dan keluarganya yang tercermin dalam prilaku anak baik dilingkungan keluarga maupun disekolah dan masyarakat.

Lingkungan kedua yang akan dikenal oleh anak, sebelum mereka masuk ke sekolah adalah lingkungan masyarakat. Kepada masyarakat pula anak akan

dikembalikan untuk mengaplikasikan yang sudah dipelajari dan menerapkannya dalam kehidupan bermasyarakat. Secara umum masyarakat dapat didefinisikan sebagai sejumlah manusia yang memiliki kebudayaan bersama dan mendiami suatu wilayah tertentu dalam waktu yang cukup lama (Soekanto, 2005). Untuk tercapainya keberhasilan pendidikan, perlu ada lingkungan yang kondusif. Lingkungan itu terdiri dari (a) sekolah, (b) masyarakat, dan (c) keluarga.

Ketiga lingkungan pendidikan itu perlu terus berinteraksi secara fungsional dan sinergis. Dengan demikian, ketiga lingkungan pendidikan itu harus saling bersifat komplementer satu sama lainnya. Hal itu dapat terjadi jika ada upaya yang sistematis dan berkelanjutan dari ketiga lingkungan pendidikan tersebut untuk memposisikan diri sebagai agen perubahan bagi perkembangan proses pendidikan. Keluarga ialah lingkungan yang pertama dan utama dalam hal pembentukan sistem nilai pada diri anak. Sistem nilai yang dimaksudkan ialah konsep diri, kemandirian kreatifitas, etos kerja, dan sebagainya. Teknologi pendidikan adalah cara atau alat untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Ini dapat dicapai dengan menggunakan alat-alat teknologi yang diproduksi oleh masyarakat atau ilmuwan untuk membantu menumbuhkan dan mengembangkan kreativitas dan pemikiran siswa dalam suatu sistem pendidikan, baik pendidikan informal, pendidikan formal dan pendidikan non-formal. Sebagai turunan, media pendidikan merupakan salah satu jenis stimulan bagi siswa untuk memiliki aktivitas belajar (Sudarsana et al., 2019).

Beragam nilai itu pada gilirannya akan dibawa sebagai modal dasar bagi proses belajar di sekolah. Proses pendidikan yang baik memerlukan konsistensi lingkungan belajar. Oleh karena itu, pada orangtua perlu menciptakan kondisi belajar sehingga norma-norma sekolah juga dapat berlangsung di lingkup keluarga. Untuk itu pihak keluarga perlu berperan sebagai model yang mampu membangkitkan motivasi dan inspirasi bagi anak untuk belajar dan bekerja lebih baik dari hari ke hari. Peran keluarga sangat membantu anak cara mencari model yang sesuai dengan visi pendidikan sekolah juga visi pendidikan di lingkup keluarga. Dengan kata lain, sekolah yang baik akan selalu mengikutsertakan pihak keluarga dalam program pendidikan di sekolahnya. Hal ini harus menjadi fokus para orangtua mengingat pihak sekolah tidak akan mampu mengawasi perilaku anak secara terus-menerus. Paradigma baru manajemen pendidikan sekolah, yakni *school based management* dan *school based education* mengharuskan sekolah memiliki hubungan fungsional yang

kuat dengan pihak keluarga peserta didik dan masyarakat umum.

Kondisi empirik di lapangan dewasa ini kian menunjukkan bahwa peran serta keluarga bagi pendidikan sekolah belum mencapai hasil optimal. Keluarga cenderung berpikiran bahwa sekolah-lah yang bertanggung jawab atas pendidikan putra-putrinya. Pandangan ini jelas keliru dan bila tidak dikoreksi maka pihak sekolah akan semakin bertambah bebannya di masa depan. Di satu sisi ia dituntut untuk menghasilkan mutu lulusan yang baik, di sisi lain ia juga dituntut untuk membina para siswanya agar berkelakuan baik. Untuk itulah pihak keluarga perlu kita berikan kesadaran bahwa urusan pendidikan anak-anak tidak semata-mata uang, namun menyangkut soal cara mendidik mereka.

Manusia tidak bisa hidup menyendiri di dunia ini. Saling bergantung dengan dengan orang lain, sehingga perlu membentuk karakter yang baik untuk bersosialisai. Karakter, berkaitan dengan pengetahuan moral, perasaan moral, dan perilaku moral. Pengelompokan hidup manusia menjadi suatu realita yang tidak dapat dielakan, selalu butuh hidup bersama dengan orang lain yang membutuhkan prilaku dan karakter yang baik.

Kesimpulan

Implementasi budaya organisasi dalam kehidupan di urusan agama Hindu pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng telah mengakar kuat terhadap pemimpinnya, hingga sulit terjadi suatu pelanggaran. Kuatnya sistem nilai budaya organisasi yang tertanam di urusan agama Hindu pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng, tentunya tidak terlepas dari peran sosialisasi terhadap generasi baru.

Proses pelebagaan nilai budaya organisasi tertanam di urusan agama Hindu pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng tidak lepas dari peran sosialisasi nilai budaya organisasi itu sendiri, baik pemimpin pemerintah, pemimpin adat, ataupun pemimpin keluarga. Dalam proses pelaksanaan peraturan kadang-kadang ada unsur yang bersifat hukum formal, tetapi kebanyakan bersifat sosial, yaitu anggota-anggotanya berlaku atas dasar pertimbangan-pertimbangan tentang aktivitas yang menyangkut kepentingan bersama, termasuk upaya penyingkatan kesejahteraan. Proses pelebagaan dalam kehidupan masyarakat bersifat kontinuitas dan tidak hanya berhenti berlaku sesuai norma-norma dalam budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Abu Ahmadi; Nur Uhbiyati. (2001). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- I Made Titib; Ni Ketut Sapariani. (2007). *Pendidikan Budhi Pekerti dan Keutamaan Manusia*. Surabaya: Paramita.
- Ilham Mawardi Siwesdi. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Universitas Widyatama.
- Prawiradilaga, D. S., Nusrsetyo, K. I., & Ariani, D. (2013). Kajian Penerapan Prinsip Nine Event of Instruction (Gagne) dalam Empat Platform. In *Mozaik Teknologi Pendidikan*.
- Pusat Bahasa Kemdikbud. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). *Kementerian Pendidikan Dan Budaya*.
- Soekanto, S. (2005). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarsana, I. K., Mulyaningsih, I., Kurniasih, N., Haimah, Wulandari, Y. O., Ramon, H., ... Abdullah, D. (2019). Integrating Technology and Media in Learning Process. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1363). Institute of Physics Publishing. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1363/1/012060>
- Suhandana, K. M. (2007). *Tri Kaya Parisudha*. Surabaya: Paramita.
- Sulistiyowati, T. (2003). *Proses Institutionalizations Nilai- Nilai Sosial Budaya Masyarakat Tengger dalam buku Agama Tradisional: Potret Kearifan Hidup Masyarakat Samin dan Tengger*. Yogyakarta: LKiS.