

CATUR DHARMADASA+

*Buku ini berisi Dharma, ajaran Buddha.
Setelah selesai dibaca, simpanlah di tempat yang
terhormat. Semoga Dharma senantiasa melindungi
keluarga Anda.*



CATUR DHARMADASA+

Etos Kerja Abdi Dharma dan Pandita/Dharmaduta



Dr. Hendra Lim, S.S., M.Pd.

CATUR DHARMADASA+

Etos Kerja Abdi Dharma dan Pandita/Dharmaduta

Desember 2023
12,5x18,5, x+46 hlm

Penulis: Dr. Hendra Lim, S.S., M.Pd.
Lay-out: Indra

Diterbitkan oleh:
Penerbit Dian Dharma
Jl. Mangga I Blok F No. 15, Duri Kepa
Jakarta Barat 11510
Telp. & Fax. (021) 5674104
Hp. & WA: 081 1150 4104
Email: admin@diandharma.org
Fanpage: Dian Dharma Book Club

Untuk Donasi:
Bank Central Asia KCP Cideng Barat
No. 397 301 9828
a.n. Yayasan Triyanavardhana Indonesia
Bukti pengiriman dana
dapat dikirim melalui Email atau WA

Galeri Penerbit Dian Dharma
Jl. Mangga I Blok F No. 15

Dharma Tak Ternilai

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	v
PENDAHULUAN	vii
I. Suara-suara hati	1
II. Etos kerja	5
a. Pengertian etos kerja	6
b. Etos kerja dan Buddhadharma	9
c. Peduli Melayani	11
III. Catur Dharmadasa+	15
a. Tulus	18
b. Cerdas	20
c. Gotong Royong	23
d. Tanggung jawab	27
e. Etos kerja pandita/dharmaduta —Rendah hati	30
f. Etos kerja pandita/dharmaduta —Kompeten	33
PENUTUP	36
DAFTAR PUSTAKA	37

PENDAHULUAN

Catur Dharmadasa+ mungkin adalah sebuah kosakata baru bagi Anda. Ia berasal dari kata *Catur* dan *Dharmadasa*. *Catur* (Skt.¹) berarti empat. *Dharmadasa* terdiri dari *Dharma* (Skt.), ajaran Buddha, dan *Dasa* (Skt.) yang berarti pelayan. *Dharmadasa* diartikan sebagai pelayan atau abdi Dharma. Empat nilai sebagai etos kerja seorang abdi Dharma, itulah makna *Catur Dharmadasa*. Tambahan dua nilai khusus untuk para pandita dan *dharmaduta*, maka disebut *Catur Dharmadasa+*. Dengan demikian, para abdi Dharma di Indonesia di berbagai organisasi ditambah para pandita dan *dharmaduta* memiliki sebuah pedoman bersama dan pribadi dalam menjalankan panggilan memutar roda Dharma di Indonesia untuk melanjutkan tugas mulia dari Buddha Gautama

¹ Dalam bahasa Sanskerta

(SN 4.5)² menyebarkan ajaran yang indah di awal, tengah, dan akhir demi kebaikan, kesejahteraan, dan kebahagiaan para dewa dan manusia.

Menjadi seorang abdi Dharma adalah sebuah panggilan yang membutuhkan komitmen tinggi. Tidak heran bila banyak yang mundur teratur, bahkan hilang seperti ditelan bumi karena berbagai sebab dan alasan. Kemauan dan kebersediaan saja tidak cukup. Mereka harus dibarengi antara lain dengan tekad yang kuat, semangat yang tinggi, dan keyakinan yang kokoh di samping sistem tata kelola manajemen sumber daya manusia yang efektif agar mampu menghadapi berbagai rintangan dan tantangan dalam melaksanakan niat mulia mengabdikan untuk Buddha Dharma. Salah satu unsur dalam tata kelola manusia dalam organisasi adalah etos kerja yang dikembangkan dalam konsep *Catur Dharmadasa+*.

² Seluruh kutipan Tripitaka dalam buku ini menggunakan versi *suttacentral*

Catur Dharmadasa+ penting untuk dipahami dan dipraktikkan oleh seluruh abdi Dharma. Untuk itu, buku saku elektronik ini diterbitkan agar mereka dapat memahami konsep dan praktik *Catur Dharmadasa+* secara lebih mendalam. Selain itu, sebuah pelatihan dalam bentuk lokakarya dengan metode partisipatoris sangat dianjurkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

Hendra Lim

(Penulis)



Pengembangan etos kerja bagi para abdi Dharma dan pandita/dharmaduta penting karena Planned Based Theory menyatakan bahwa sikap positif, dukungan dari orang sekitar, persepsi akan kemudahan akan meningkatkan minat seseorang untuk berperilaku.

I

Suara-suara hati

“Rapat jam 7, ini sudah jam 8, yang hadir baru 2 orang. Yang lain di mana?”

“Pengurus yang lain entah di mana semua. Mereka sulit sekali untuk diminta membantu. Tetapi mereka kecewa dan merasa tidak dilibatkan bila kegiatan telah mulai dilaksanakan”.

“Rapatnya lama sekali, pembahasannya muter-muter, banyak yang ngobrol sendiri.

“Keputusan yang dibuat selalu mendahulukan kepentingan dia”

“*No respond*. Tidak ada yang memberi tanggapan atas pesan saya di grup WA’

“Ini bukan urusan Pusat, ini urusan pengurus daerah”.

dan sebagainya

dan lain-lain

...

....

Pernahkah Anda mendengar ungkapan-ungkapan di atas? Tidak harus persis, tetapi nadanya serupa. Intinya adalah keterkejutan, kekecewaan, bahkan terkadang kemarahan. Teman menjadi musuh, sahabat menjadi orang asing. Mengabdikan dan melayani untuk Buddha Dharma pun tidak luput dari goresan luka dan sakitnya duka. Anda boleh tidak percaya, tetapi itu memang kenyataan yang ada.

Masalah adalah kesempatan. Menerima duka adalah pintu menyembuhkan luka. Yang buruk tidak perlu dipungkiri apalagi ditutup-ditutupi. Wajah dunia pengabdian memang seperti itu. Tidak perlu alergi, apalagi antipati. Jujur adanya adalah awal untuk mengatasi masalah.

Sebagai Buddhis, kita sudah akrab dengan masalah, rintangan, atau apa pun itu namanya. Salah satu ajaran utama Buddha adalah kenyataan tentang *dukkha*. Satu dari tiga ciri kehidupan adalah *dukkha*. Fakta bahwa *dukkha* ada harus dipahami (SN 56.11). Kita tidak akan pernah luput dari duka dan luka dalam pengabdian dan pelayanan supaya Buddha Dharma tetap lestari dan memberikan manfaat seluas-luasnya kepada banyak makhluk. Ia adalah ciri-ciri kehidupan yang sudah pasti, dan di wihara atau organisasi Buddhis tempat banyak orang mengabdikan pun tetap terjadi.

Apakah kita akan diam saja tatkala mendengar suara-suara hati seperti itu? Geming berarti membiarkan semakin banyak jiwa yang tidak bahagia. Suka cita dan kegembiraan semakin menjauh. Tawa riang sayup terdengar, digantikan senyum kecut dan penyesalan yang datang terlambat. Oleh sebab itu, kita bergerak. Solusi harus dicari dan dieksekusi. Kita harus peduli agar semakin banyak sahabat yang hepi

Catur Dharmadasa+

saat mengabdikan dan melayani untuk Buddha
Dharma yang kita cintai.

II

Etos kerja

Sumber daya manusia merupakan penggerak penting bagi organisasi. Orang-orang kompeten menghasilkan produk dan layanan terbaik bagi konsumen dan pelanggan. Mereka mampu mengoperasikan berbagai perangkat secara tepat sehingga menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Organisasi mampu menciptakan nilai tambah dan memiliki daya saing yang kuat karena diisi oleh orang-orang berkualitas. Organisasi Buddhis, meskipun bersifat nirlaba, juga membutuhkan sumber daya manusia yang andal supaya mampu memberikan pelayanan terbaik kepada umat. Mereka memiliki *hard skills* dan *soft skills* yang mumpuni, yang salah satunya adalah etos kerja.

Sagay et al., (2018) menyatakan bahwa etos kerja penting untuk diperhatikan untuk menciptakan profesionalisme dalam bekerja. Organisasi akan unggul bila mampu menciptakan etos kerja profesional bagi SDMnya karena SDM akan bekerja sebaik mungkin bila mereka memiliki etos kerja. Pengembangan etos kerja bagi abdi Dharma merupakan salah satu upaya untuk mengurangi ungkapan suara-suara hati di atas sekaligus meningkatkan kualitas SDM agar organisasi Buddhis mampu memberikan manfaat yang besar kepada umat Buddha.

a. Pengertian etos kerja

Beberapa ahli menjelaskan berbagai pengertian etos kerja. Pengertian-pengertian tersebut antara lain disampaikan oleh Sinamo (2008) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah cara bekerja seseorang secara positif dan berkualitas sebagai hasil dari kesadaran, keyakinan, sikap, standar hasil, karakter, etika,

moralitas, dan perilaku positif. Etos kerja yang dipraktikkan dengan serius dan menjadi ciri khas orang-orang dalam organisasi bekerja kemudian akan menjadi budaya kerja organisasi.

Selain itu, etos kerja didefinisikan sebagai “seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya” (Dachi & Lase, 2020). Sementara itu, etos kerja didefinisikan sebagai ciri khas dan keyakinan individu dan kelompok dalam bentuk tekad, semangat dan komitmen untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tanggungjawab dengan sebaik-baiknya (Ariani et al., 2020). Sebagai tambahan, Teddywono (2020) menyimpulkan etos kerja sebagai perilaku kerja positif dan unggul secara totalitas melalui unjuk kerja dan prestasi sebagai ekspresi cara pandang individu dan kelompok terhadap arti kerja. Etos kerja terwujud dalam ragam nilai, moralitas, karakter,

watak, dan sikap individu dan kelompok sebagai dampak dari keyakinan dan budaya yang dianut. Etos kerja diteruskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya hingga kemudian terbentuk menjadi ciri khas suatu golongan, kelompok, dan organisasi (Rusli, 2020)

Dari berbagai penjelasan di atas, pengertian etos kerja dalam buku ini adalah budaya kerja individu dan kelompok sebagai wujud karakter dan perilaku positif yang memengaruhi peningkatan kinerja, yang kemudian akan menjadi budaya organisasi. Dengan kata lain, etos kerja adalah budaya organisasi dalam bekerja.

Pengembangan etos kerja bagi para abdi Dharma dan pandita/*dharmaduta* penting karena Planned Based Theory menyatakan bahwa sikap positif, dukungan dari orang sekitar, persepsi akan kemudahan akan meningkatkan minat seseorang untuk berperilaku.

b. Etos kerja dan Buddha Dharma

Ada empat hal yang diinginkan di dunia namun sulit didapat; kekayaan, nama baik, menikmati usia tua, dan kelahiran mendatang yang baik (AN 4.61). Kaya raya, sukses, dan terkenal dapat diraih dengan menjadi seorang pebisnis atau karyawan di berbagai bidang, yang terbaik adalah yang tidak bertentangan dengan ajaran Buddha tentang lima jenis perdagangan yang terlarang yaitu senjata, makhluk hidup, daging, minuman memabukkan, dan racun (AN 5.177). Pengumpulan kekayaan oleh Buddhis perumahtangga dilakukan tanpa menimbulkan penderitaan bagi makhluk lain dan menyebabkan kemunduran batin.

Setiap orang punya kesempatan untuk meraih empat keinginan tersebut selama mereka mampu menciptakan sebab dan kondisi yang tepat. Ini ada karena itu ada, ini tidak ada karena itu tidak ada (SN 12.21). Lampu minyak membutuhkan minyak dan sumbu (SN 36.7),

kekayaan dikumpulkan dengan cara yang sah, dan usaha dengan penuh tenaga dan semangat (AN 4.61). Kekayaan akan dikumpulkan dan sukses akan diraih siapa saja yang berhasil memenuhi syarat-syaratnya.

Salah satu faktor yang merefleksikan kesuksesan bisnis adalah etos kerja (Soekanto & Mustikarin, 2017). Komitmen pribadi dalam melakukan aktivitas untuk mencapai kesuksesan secara individu dan tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh variabel etos kerja (Hamid et al., 2021). Huda (2016) menjelaskan bahwa etos kerja sebagai pola pikir terhadap semangat dalam bekerja didasari oleh nilai yang menjadi keyakinan.

Buddha mengajarkan tentang keteguhan untuk melakukan apa yang harus dilakukan dan menegaskan bahwa suatu perbuatan yang tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh hanya akan mendapatkan hasil yang kecil (SN 2.8). Dalam SN 12.22 tertulis bahwa mereka yang bersemangat

merasakan kebahagiaan, jauh dari keburukan yang tidak berguna, dan mendapatkan kebaikan pribadi yang sangat besar. Menggunakan metafora gagang kapak yang tidak diketahui berapa banyak ia telah aus, Buddha menjelaskan kepada para biksu tentang manfaat berdiam tekun dalam pengembangan karena ketika nodanoda lenyap, pengetahuan muncul bahwa nodanoda itu telah lenyap (SN 22.101). Manfaat dari ketekunan akan didapatkan dan dirasakan pada akhirnya. Menerapkan etos kerja dengan tekun dan bersungguh-sungguh dalam melakukan ketekunan pasti akan berguna dan menghasilkan berkah.³

c. Peduli-Melayani

Dua kata kunci untuk dipahami para abdi Dharma serta pandita dan *dharmaduta* adalah ‘transformasi’ dan ‘diri’ yang membentuk frasa

³ Paragraf ini pernah diterbitkan oleh penulis dalam buku *Dharmaduta Unggul di Masa Pandemi*”.

transformasi diri. Transformasi, menurut KBBI, adalah perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan sebagainya). Transformasi sinonim dengan kata ubah, berubah, perubahan. Transformasi diri berarti diri yang berubah. Apa perubahan yang dimaksud dan siapa yang berubah?

‘Siapa yang berubah’ adalah setiap Buddhis yang menjadi abdi Dharma serta pandita dan *dharmaduta* Mereka bertransformasi menjadi individu yang peduli dan melayani sebagai perwujudan welas asih dan kebijaksanaan. Welas asih direalisasikan dalam kepedulian. Kebijaksanaan ditunjukkan dalam melayani. Peduli tanpa melayani adalah omong kosong. Melayani yang baik didasari oleh kepedulian.

Para abdi Dharma serta pandita dan *dharmaduta* tidak hanya terjun ke lapangan, melainkan juga masuk ke kelas untuk mengasah kemampuan. Pengetahuan Buddha Dharma dan berbagai pengetahuan kontemporer, ditambah beragam keterampilan dipelajari kemudian

dipraktikkan dalam berbagai bentuk latihan. Belajar akan menjadikan mereka orang-orang yang tepat untuk membawa organisasi ke tempat yang hebat; mampu mencapai misi, visi, dan tujuannya sehingga memberikan dampak dan manfaat bagi umat Buddha dan Buddha Dharma. Peduli-Melayani adalah buah dari mempraktikkan ajaran Buddha, khususnya yang esensial dan kontekstual. Setiap abdi Dharma peduli dan melayani dengan tulus, cerdas, gotong royong, dan bertanggungjawab, plus rendah hati dan kompeten bagi pandita/*dharmaduta*.



Gambar 1 Model Etos Kerja Catur Dharmadasa+

III

Catur Dharmadasa+

Organisasi maju dan berkembang karena dikelola oleh orang-orang yang tepat. Mereka dihasilkan melalui pengelolaan SDM secara profesional. Tujuan SDM, sebagaimana yang disampaikan oleh Sudhamek adalah mengembangkan pribadi-pribadi unggul karena kreativitas dan inovasi bisa terlahir, jika dan hanya jika kualitas SDM yang dimiliki suatu perusahaan mumpuni (Alamsjah, Firdaus A. et al., 2009). SDM yang kompeten menguasai *hard skills* dan *soft skills* yang dibutuhkan oleh organisasi.

Hendarman & Cantner (2017) mengemukakan bahwa keterampilan (*skills*) sebagai bagian dari kompetensi sehingga *skills* relevan dalam kinerja seseorang. *Skills* ini sesuai dengan persyaratan kerja agar karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya. Sebagai tambahan, bisnis

hari ini mengintegrasikan *hard skills* dan *soft skills* karena dua-duanya berpengaruh dalam setiap individu yang mampu mendukung keberhasilan pribadi dan organisasi (Ahmad et al., 2021; Herwina, 2017; Robles, 2022; Werdiningsih & Setiawan, 2022)

Hard skills dan *soft skills* memiliki karakteristik masing-masing. *Hard skills* dapat langsung terlihat karena berhubungan langsung dengan penguasaan aspek teknis untuk melakukan suatu pekerjaan atau menghasilkan sesuatu, dan oleh sebab itu relatif mudah untuk dapat dievaluasi melalui tes secara teknis atau praktis. *Soft skills* dirumuskan sebagai pengetahuan personal yang berada dalam pikiran manusia, mengakar pada pengalaman dan perbuatan seseorang yang meliputi nilai, idealisme, dan emosionalitas (Asbari et al., 2020). (Ferreira et al., 2022) menjelaskan bahwa *soft skills* itu sendiri adalah perilaku, bersifat interpersonal, dan dibangun atas sifat pribadi yang diterapkan untuk melakukan *hard skills* di tempat kerja.

Hard skills dan *soft skills* berkontribusi bagi kompetensi SDM. Kemampuan secara teknis untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan dibarengi dengan kecakapan dalam mengelola diri dan mengelola hubungan dengan orang lain. Dalam konteks pengembangan SDM, pihak-pihak terkait memberikan perhatian yang seimbang untuk pengembangan *hard skills* dan *soft skills* karena dua *skills* ini memengaruhi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, *Catur Dharmadasa+* dikembangkan sebagai etos kerja abdi Dharma dan pandita/*dharmaduta* sebagai budaya kerja individu dan organisasi sebagai wujud karakter dan perilaku positif para abdi Dharma dan pandita/*dharmaduta*. *Catur Dharmadasa+* diharapkan menjadi budaya organisasi dalam bekerja dan melayani Buddha Dharma terdiri dari empat dimensi yaitu tulus, cerdas, gotong royong dan tanggungjawab, (plus rendah hati dan kompeten bagi pandita/*dharmaduta*), dan dibangun di atas fondasi Peduli Melayani

a. Tulus

Etos pertama dan sangat mendasar adalah tulus. Tulus (ketulusan) adalah sifat mulia, menjadi dasar melakukan kebajikan demi suatu tujuan yang baik, tanpa mengharapkan imbalan, bahkan di titik tertentu lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi. Ketulusan menghasilkan kegembiraan dan kepuasan dalam kebajikan (Wijaya-mukti, 2006). Buddha mengajarkan bahwa Dharma boleh disampaikan kepada yang lain bila dilandasi ketulusan yaitu tanpa menghendaki perolehan materi (AN 5.159). Seorang abdi Dharma mendapat kesempatan untuk memberikan derma yang tertinggi. Dibandingkan dengan pemberian materi, pemberian ajaran, berbagi ajaran, mendukung ajaran, dan persembahkan ajaran adalah yang lebih baik (Iti 100). Ketulusan, oleh sebab itu, adalah kesukarelaan untuk melakukan kebajikan tanpa mengharapkan imbalan apa pun.

Beberapa sikap dan perilaku sebagai indikator tulus antara lain adalah:

1. Melayani tanpa niat untuk mendapatkan keuntungan pribadi apa pun.
2. Melayani tanpa menetapkan tarif.
3. Melayani tanpa menjual jasa/produk pribadi kepada umat yang sedang dilayani.
4. Melayani meskipun tidak ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi.
5. Melayani semua umat dengan standar kualitas yang sama.
6. Melayani dengan suka cita
7. Menyadari secepat mungkin emosi negatif yang muncul lalu merenungkan motivasi mulia ketika kecewa karena suatu keputusan, tindakan atau ucapan sesama abdi Dharma.
8. Melayani tanpa mengungkit jasa yang pernah dilakukan.
9. ...

b. Cerdas

Cerdas adalah dimensi kedua *Catur Dharmadasa+*. Cerdas menurut KBBI daring adalah “sempurna perkembangan akal budinya (untuk berpikir, mengerti, dan sebagainya); tajam pikiran”. Beberapa kata yang sinonim dengan ‘cerdas’ menurut kamus Tesaurus daring antara lain adalah pintar, bijak, kreatif, kompeten, dan cerdik; semua itu dibutuhkan para abdi Dharma untuk menyelesaikan masalah, menciptakan suatu produk, menghasilkan berbagai jenis karya, dan memberikan jasa pelayanan. Dengan kata lain, mereka menerapkan konsep kerja cerdas dalam menunaikan tugas bajik dan mulia—secara efektif dan efisien—dalam memutar roda Dharma. Efektif dan efisien yang dimaksud di sini adalah “berhasil guna dan berdaya guna, artinya tercapainya tujuan dengan penghematan tenaga, waktu, dan biaya” (Herawati et al., 2020).

Kerja cerdas berhubungan dengan pengembangan dan penerapan pengetahuan

ke dalam pekerjaan sehingga pengambilan keputusan menjadi lebih cepat karena pertimbangan yang matang (Lestari et al., 2020). Buddha menyatakan bahwa para dewa dan Brahmā memuji siswa yang rajin belajar, dan menyatakan bahwa mereka adalah ahli dharma yang memiliki kebijaksanaan laksana kepingan uang yang terbuat dari emas gunung yang dihaluskan (AN 4.6). Kerja cerdas membutuhkan kesadaran para abdi Dharma untuk mengembangkan pengetahuan dan kecakapan melalui partisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi mereka masing-masing.

Beberapa sikap dan perilaku sebagai indikator cerdas/kerja cerdas antara lain adalah:

1. Mendahulukan pengambilan keputusan berdasarkan data.
2. Menerapkan manajemen rapat.
3. Menerapkan manajemen berbasis proyek.

4. Menerapkan prinsip ‘sekali dayung, dua tiga pulau terlampaui’
5. Antusias untuk mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi (menambah pengetahuan, mengasah keterampilan, dan mengubah sikap)
6. ...

c. Gotong Royong

Dimensi ketiga *Catur Dharmadasa+* adalah gotong royong. Bangsa Indonesia sejak lama telah menerapkan gotong royong yang merupakan salah satu warisan budaya sosial di negeri ini. Kebiasaan saling membantu di lingkungan tempat tinggal, tempat kerja, atau rumah ibadah memperkuat dan menyehatkan hubungan antara sesama. Kekuatan kolektif banyak orang mempercepat pencapaian tujuan.

Perjalanan Buddha Dharma dari India hingga menyebar ke lima benua dan berkembang hingga saat ini adalah hasil kerja banyak pihak. Para biksu dan biksuni, upasaka/upasika, bangsawan, hartawan, raja, dan pihak-pihak yang tidak dapat dituliskan satu per satu di sini telah memberikan sumbangsih mereka untuk kelestarian dan penyebaran Buddha Dharma sehingga hari ini kita masih dapat mempelajari dan mendapatkan manfaat dari mempraktikkannya. Ini adalah suatu pekerjaan besar dan mulia yang dilakukan

bersama-sama. Gotong royong telah terbukti mampu mempertahankan Buddha Dharma hingga tetap ada hari ini.

Gotong Royong adalah istilah dalam Bahasa Jawa yang bersumber dari kata Gotong (“nggotong” kata orang Jawa) yang artinya memikul dan Royong yang terinspirasi dari pohon yang ada di alun-alun keraton Jogja. Gotong Royong dapat dimaknai sebagai ‘dengan bersama-sama’. Titik berat gotong royong adalah kepentingan bersama dalam wujud tindakan penuh semangat tanpa pamrih oleh individu. Dua jenis gotong royong, menurut Koentjaraningrat, adalah gotong royong tolong menolong dan gotong royong kerja bakti.(Pambudi & Utami, 2020)

Gotong royong membutuhkan keharmonisan. Buddha mengajarkan bahwa kehangatan hati dalam bentuk kebaikan melalui pikiran, ucapan dan perbuatan, saling berbagi materi, menjaga moralitas, dan memiliki

pandangan bersama adalah sebab-sebab saling menghormati, keharmonisan dan persatuan (AN 6.12). Selain itu, memberi dan membantu orang lain, berucap dengan ramah, memperlakukan orang lain dengan sama, dan menyatukan orang-orang mengakibatkan kelahiran di surga karena itu adalah kebajikan yang mulia (DN 30).

Beberapa sikap dan perilaku sebagai indikator gotong royong antara lain adalah:

1. Segera membantu saat melihat ada rekan yang sedang kesusahan dalam melakukan suatu tugas.
2. Menerima keahlian orang lain yang lebih muda/junior.
3. Bersedia meminta bantuan.
4. Senang dan susah bersama-sama.
5. Adil dalam pembagian tugas.
6. Adil dalam pemberian penghargaan.

7. Menuliskan tanggapan di grup pesan singkat

8. ...

d. Tanggung jawab

Dimensi keempat *Catur Dharmadasa+* adalah tanggung jawab. Meskipun menjadi seorang abdi Dharma adalah panggilan, tetapi ini tidak berarti mereka boleh suka-suka meskipun rela karena umat tetap membutuhkan pelayanan terbaik (Lim, 2022). Tulus, tanpa pamrih, atau sukarela akan menjadi lebih baik bila ditambahkan dengan tanggung jawab. Sifat bertanggungjawab adalah salah satu ciri orang bijaksana (AN 2.99).

Tanggungjawab terkait dengan penyelesaian tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu (Rifmanesi et al., 2019; Yusuf, 2018). Salurante et al., (2021) menjelaskan bahwa etika tugas, kewajiban dan kebajikan merupakan kesatuan sebagai pendorong perwujudan tanggung jawab secara jelas dan nyata sehingga suatu perbuatan menjadi bermakna. Dengan bertanggung jawab, seseorang memenuhi tuntutan moral dalam suatu hubungan, menunjukkan akuntabilitas, dan perilaku etis. Suatu tugas yang diselesaikan

dengan baik adalah kebajikan yang akan dimiliki sendiri oleh pelakunya karena “saya adalah pewaris perbuatan saya sendiri, yang baik maupun yang buruk” (AN 5.57).

Beberapa sikap dan perilaku sebagai indikator tanggung jawab antara lain adalah:

1. Datang tepat waktu sesuai janji yang telah diutarakan.
2. Menyerahkan laporan pertanggungjawaban tepat waktu.
3. Jujur dalam penggunaan anggaran.
4. Mengembalikan barang/perengkapan yang dipinjam sesuai kondisi saat barang tersebut pertama kali diambil.
5. Merapikan ruangan setelah selesai digunakan.
6. Merespon pertanyaan dan keluhan dari berbagai pihak yang menuntut jawaban.
7. ...

Indikator untuk masing-masing dimensi *Catur Dharmadasa+* dapat terus ditambah sesuai dengan pengalaman masing-masing. Setiap dimensi diberikan nomor kosong yang diberi tanda (...) sebagai ruang untuk menambahkan indikator di setiap dimensi. Anda dapat menambahkan indikator yang baru, bukan hanya satu tetapi beberapa selama tepat dan cocok untuk menjadi pedoman bagi sikap dan perilaku para abdi Dharma dalam cara pandang Peduli-Melayani dengan tulus, cerdas, gotong royong, dan bertanggungjawab.

Tulus berhubungan dengan niat, motivasi, atau panggilan hati, sedangkan cerdas berhubungan dengan cara kerja. Gotong royong terkait cara kerja yang harmonis untuk memperkuat kesatuan dan persatuan. Tanggung jawab adalah sikap ksatria untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.

e. Etos kerja pandita/dharmaduta— Rendah hati

Selain empat dimensi di atas, ada dua dimensi tambahan yang secara khusus ditujukan kepada pandita/*dharmaduta*. Dua etos tambahan untuk pandita yaitu rendah hati dan kompeten

Dimensi selanjutnya adalah kerendahan hati. Perilaku sombong merugikan karena umat tidak suka pandita yang sombong, dan tidak menghormati mereka. Kesombongan membangun tembok yang memisahkan pandita dengan umat sedangkan kerendahan hati adalah jembatan yang menghubungkan pandita dengan umat.

Para pandita/*dharmaduta* menerima pelayanan dan perlakuan yang baik saat bertugas. Tunjukkan sikap rendah hati saat dilayani. Umat akan nyaman bila pandita rendah hati sehingga mereka pun bersedia membuka hati. Hilangkan jarak antara pandita dengan umat supaya hubungan menjadi enak

Sebagai tambahan, tirulah samudera yang menjadi luas karena berada di tempat yang rendah sehingga air dari seluruh sungai mengalir ke sana. Sikap sombong menjauhkan diri dari belajar hal baru, dari pengalaman baru, dan dari orang lain. Buddha memuji sifat rendah hati seperti yang ditunjukkan oleh Hatthaka dari Āḷavī (AN 8.23). Selain itu, belajarlah dari Sappurisa Sutta (AN 4:73) saat berkhotbah; jangan bicarakan diri sendiri terlalu tinggi, atau terlalu sering membahas prestasi dan kebaikan diri sendiri, apalagi bila tidak ditanya.

Beberapa sikap dan perilaku sebagai indikator rendah hati antara lain adalah:

1. Menerima dengan senang hati ragam kondisi fasilitas yang disediakan.
2. Menyapa duluan dengan senyum dan ramah saat bertemu umat.
3. Mudah bergaul dengan umat dari berbagai kalangan.

4. Tidak meminta perlakuan istimewa.
5. Tidak meminta fasilitas yang berlebihan.
6. Memulai komunikasi untuk mengonfirmasi tugas kepada pengundang.
7. Tidak meninggikan status *pandita/dharmaduta*
8. ...

f. Etos kerja pandita/dharmaduta— Kompeten

Salah satu tugas pandita/*dharmaduta* adalah menyampaikan khotbah Dharma yang membutuhkan kemampuan penyampaian nilai-nilai moral, perilaku etis, kebajikan, spiritualitas dan lain sebagainya yang terkandung dalam ajaran Buddha sehingga umat mengerti dan tergerak untuk mengamalkan. Oleh sebab itu, penguasaan berbagai kompetensi dan keahlian, baik substantif maupun metodologi dalam menyampaikan khotbah adalah sebuah tuntutan (Hartono et al., 2020). Dengan kata lain, pandita/*dharmaduta* harus kompeten agar mereka mampu menunaikan tugas mereka.

Ali et al., (2021) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi dibanding organisasi lainnya. Kinerja sumber daya manusia bergantung pada kompetensi yaitu sebagai kelompok pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku yang memengaruhi bagian-bagian kunci dari suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kinerja (Adefe et al., 2019). Pengertian kompetensi diuraikan oleh Yakob (2019) yaitu gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang seseorang butuhkan agar memiliki kemampuan untuk menangani dan melakukan aktivitas dan tugas yang terkait dengan suatu pekerjaan. Kompetensi juga mengacu kepada ciri-ciri pribadi individu yang menunjukkan kinerja yang unggul serta kemampuan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kinerja kerja yang efektif.

Sebelum memutuskan meninggalkan rumah, pangeran Siddhartha menguasai berbagai keterampilan dan seni. Ini ditunjukkan dari kisah beliau mengalahkan para pangeran Sakya untuk mempersunting putri Yasodhara. Selain itu, Buddha juga menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan kebijaksanaan akan memperoleh upah, hadiah,

dan bonus (SA 61). Banyak belajar dan memiliki keterampilan adalah termasuk berkah tertinggi (Kp 5)

Beberapa sikap dan perilaku sebagai indikator kompeten antara lain adalah:

1. Mampu menyampaikan khotbah Dharma dengan baik
2. Memimpin upacara pemberkatan perkawinan dengan lancar
3. Membaca paritta dengan baik
4. Menggunakan multimedia saat berkhotbah.
5. Menulis artikel Dharma yang menginspirasi dan enak dibaca.
6. ...

PENUTUP

Menjadi seorang abdi Dharma atau pandita/*dharmaduta* adalah sebuah panggilan hati siswa perumahtangga untuk turut menyebarkan dharma yang indah di awal, tengah, dan akhir (*Arthaviniścaya Sūtra*), demi kebaikan banyak orang dan kesejahteraan dan kebahagiaan para dewa dan manusia (DN 14). Para abdi Dharma dan pandita/*dharmaduta* perlu menerapkan cara bekerja atau melayani umat secara positif dan berkualitas, dan yakin bahwa aktivitasnya adalah perbuatan luhur dan mulia. Etos kerja *Catur Dharmadasa+* adalah salah satu pedoman untuk pengembangan kualitas SDM melalui organisasi Buddhis agar Buddha Dharma tetap lestari dan berkembang. Melalui penerapan etos kerja, seluruh SDM dalam suatu organisasi memiliki pandangan dan cara kerja yang sama dalam melaksanakan tugas, pengabdian, dan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adefe, K., Watson, D., & Liddle, J. (2019). Do Competency Frameworks Influence Business Performance? An Empirical Study of the Nigerian Banking Sector. *International Journal of HRD Practice, Policy and Research*, 4(1). <https://doi.org/10.22324/ijhrdppr.4.101>
- Ahmad, Wibowo, T. S., Kisno, Salim, N. A., Tohir, A., Putri, A. A., Mintarsih, W., Sobry, M., & Mufid, A. (2021). Organizational Learning, Soft Skills Or Hard Skills_Which Are More Important To Reinforce Teachers Innovation In Early Childhood Education Programs. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(1), 5052-5076. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.1729>
- Alamsjah, Firdaus A., Loeis, Minaldi, Irham A. Dilmy, & Maulana, Amalia E. (2009). *Indonesian Top CEO Wisdom*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ali, M. M., Qureshi, S. M., Memon, M. S., Mari, S. I., & Ramzan, M. B. (2021). Competency Framework Development for Effective Human Resource

- Management. *SAGE Open*, 1(15). <https://doi.org/10.1177/21582440211006124>
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan. *JEpa*, 5(2), 208–216.
- Asbari, M., Purwanto, A., Maesaroh, S., Mustofa, Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., & Andriyani, Y. (2020). Impact Of Hard Skills, Soft Skills And Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1).
- Dachi, O., & Lase, D. (2020). Etos Kerja Pendeta BNKP. *SUNDERMANN: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora Dan Kebudayaan*, 13(1), 48–64.
- Ferreira, C., Robertson, J., & Pitt, L. (2022). Business (un)usual: Critical skills for the next normal. *Thunderbird International Business Review*, 1–9. <https://doi.org/10.1002/tie.22276>
- Hamid, N., Shaleha, W. M., & others. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*

- Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1>
- Hartono, T., Masduki, Rosidi, I., & Romadi, P. (2020). The Da'i (Muslim Preachers) And Social Change Challenges: A Study Of Da'i Professionalism In Dumai, Riau. *AFKARUNA*, 16(1). <https://doi.org/10.18196/AIIJIS.2020.0113.58-81>
- Hendarman, A. F., & Cantner, U. (2017). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasia Business and Economics Society*. <https://doi.org/10.1007/s40821-017-0076-6>
- Herawati, S., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana Pembelajaran. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 21–28.
- Herwina, W. (2017). The Cooperative Experiential Learning Model Based on Soft Skill and Hard Skill in Improving Trainees' Competence at the Beauty Course Institute. *Proceedings of the 1st International Conference on on Educational Sciences (ICES 2017)*, Volume 1, pages 256-259.
- Huda, C. (2016). Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN

- Walisongo Semarang). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(2), 79–107.
- Lestari, A. N., Fathoni, A., & Wulan, H. S. (2020). The Effect Of Work Ethos (Hard Work, Intelligent Work, And Cliff Work) On Employee Performance (Case Study In Ud. Makmur Ceria Abadi). *Journal of Management*, 6(1).
- Lim, H. (2022). *Profit, Product, People, dan Process dalam Organisasi Buddhis*. <https://www.kompasiana.com/gruppenulismettasik0279/632ce2e54addee6f6c2268e3/profit-product-people-dan-process-dalam-organisasi-buddhis>
- Pambudi, K. S., & Utami, D. S. (2020). Menegakkan Kembali Perilaku Gotong-Royong Sebagai Katarsis Jati Diri Bangsa. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 8(2), 12–17.
- Rifmanesi, Yusuf, Elfianto, & Yanti, Budi. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 38–48.
- Robles, M. (2022). What Do Employers Want? Hard Skills + Soft Skills = Power Skills. *Proceedings of*

the Appalachian Research in Business Symposium, 138–141.

Rusli, A. R. (2020). Karma dan Etos Kerja dalam Ajaran Budha. *Al-Adyan: Journal of Religious Studies*, 1(1), 1-13.

Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *EMBA*, 6(3), 1708–1717. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20500>

Salurante, T., Silaen, R., Keluanan, Y., & Belo, Y. (2021). Tanggung Jawab Menjalankan Protokol Kesehatan Di Tengah Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Perspektif Etika Kristen. *Visio Dei: Jurnal Teologi Kristen*, 3(1), 63–83.

Sinamo, J. H. (2008). *8 Etos Kerja Profesional*. PT. Malta Print Indo.

Soekanto, A., & Mustikarin, C. (2017). Faktor Pendorong Kesuksesan Bisnis Start-Up Di Surabaya. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, Agustus, 2(3), 306–315.

- Team, I. E. (2021). *Powerful Team Mission Statement Examples (And How To Write One)*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/team-mission-statement-examples>
- Teddywono, I. (2020). Upaya Meningkatkan Etos Kerja Jemaat Melalui Pengajaran Hakikat Kerja Menurut Kolose 3: 22-24. *Kharismata: Jurnal Teologi Pantekosta*, 2.
- Werdiningsih, D., & Setiawan, Y. E. (2022). Lecturers' Perceptions of the Implementation of MBKM in Improving Hard Skills, Soft Skills, and Fulfilling Graduate Learning Outcomes. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(2), 177–187. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i2.221>
- Wijaya-mukti, K. (2006). *Wacana Buddha-Dharma*. Jakarta: Yayasan Dharma Pembangunan.
- Yakob, R. (2019). Context, competencies, and local managerial capacity development: A longitudinal study of HRM implementation at Volvo Car China. *Asian Business & Management*. <https://doi.org/10.1057/s41291-019-00080-4>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap

Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo.
Gorontalo Development Review, 1(1), 15–28.



Penerbit Dian Dharma

Penerbit Dian Dharma didirikan di Jakarta pada tanggal 8 Mei 1995 dengan tujuan untuk menyebarkan Dharma ke seluruh tanah air melalui buku-buku yang dibagikan secara gratis.

Berkat dukungan banyak pihak, hingga saat ini Penerbit Dian Dharma tetap eksis dan telah menerbitkan 180 judul buku. Sebagian dari terbitan Dian Dharma juga telah tersedia dalam versi e-book di situs www.diandharma.org

Jika Anda ingin mendapatkan buku-buku Dian Dharma, atau ingin berkontribusi terhadap penerbitan buku Dian Dharma untuk distribusi gratis, silakan hubungi:

Penerbit Dian Dharma
Jalan Mangga I Blok F No. 15, Duri Kepa
Jakarta Barat 11510
Telp. & Fax. (021) 5674104
Hp. & WA: 081 1150 4104
Email: admin@diandharma.org
www.diandharma.org
Instagram: [penerbitdiandharma](https://www.instagram.com/penerbitdiandharma)
Facebook: Dian Dharma Book Club

Penerbit Dian Dharma juga siap membantu mereka yang ingin mencetak buku untuk pelimpahan jasa.



WIHARA EKAYANA ARAMA INDONESIA BUDDHIST CENTRE

Jl. Mangga II No. 8 Duri Kepa
Jakarta Barat 11510
Telp. (021) 5687921, (021) 5687922
Fax. (021) 5687923
Email: admin@ekayana.or.id

Website: www.ekayana.or.id
YouTube: Wihara Ekayana Arama
Aplikasi: Ekayana

Media Sosial

WA: 0813 1717 1116 / 0813 1717 1119
Facebook: Wihara Ekayana Arama
Instagram: ekayanaarama
Instagram: kopemwea
Instagram: koremwea
Instagram: sbekayanaarama
TikTok: ekayanaarama

Kebaktian Umum

Setiap Hari, pk. 16.00 – 17.00 (Mandarin)
Ce It dan Cap Go, pk. 19.00 – 21.00 (Mandarin)
Minggu, pk. 08.00 – 09.30 (Mandarin)
Minggu, pk. 10.00 – 12.00 (Pali)
Minggu, pk. 17.00 – 19.00 (Pali)

Kebaktian Pemuda

Minggu, pk. 10.00 – 12.00 (Pali)

Kebaktian Remaja

Minggu, pk. 09.00 – 11.30 (Pali)

Sekolah Minggu Gelanggang Anak Buddhis

Minggu, pk. 08.30 – 10.30

Dharma Class

Minggu, pk. 09.00 – 10.30

Latihan Meditasi

Minggu, pk. 13.00 – 15.00 (Vipassana)
Kamis, pk. 19.00 – 21.00 (Chan)



WIHARA EKAYANA SERPONG

Jl. Ki Hajar Dewantara No. 3A
Summarecon Serpong
Tangerang 15810
HP. 0812 1932 7388
Email: admin@ekayanaserpong.or.id

Website: www.ekayanaserpong.or.id
YouTube: Wihara Ekayana Serpong

Media Sosial

WA: 0818 0292 6368
Facebook: Wihara Ekayana Serpong
Instagram: [ekayanaserpong](#)
Instagram: [kopemwes](#)
Instagram: [koremwes](#)
Instagram: [sekolahmingguwes](#)
TikTok: Wihara Ekayana Serpong

Kebaktian Umum

Malam Ce It dan Malam Cap Go
(Mandarin)
Minggu, pk. 08.30 – 09.30 (Mandarin)
Minggu, pk. 10.00 – 11.30 (Pali)

Kebaktian Pemuda

Minggu, pk. 10.00 – 11.30 (Pali)

Kebaktian Remaja

Sabtu, pk. 10.00 – 11.30 (Pali)

Sekolah Minggu Gelanggang Anak Buddhis

Minggu, pk. 10.00 – 11.30

Latihan Meditasi

Selasa, pk. 19.00 – 21.00 (Chan)