

Transformasi Organisasi Keagamaan Melalui Nilai-Nilai Buddhayana: Studi Organisasi Majelis Buddhayana Indonesia

Aldo Wise Hanjaya Yusdhika*¹, Adelia Mahayani Putri², Hendri Ardianto³,
Juni Suryanadi⁴, Taridi⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Bisnis dan Manajemen Buddha, STIAB Jinarakkhita, Lampung,
Indonesia

*Penulis Korespondensi: Aldo Wise Hanjaya Yusdhika,
aldo.wise.hanjaya.yusdhika@sekha.kemenag.go.id

(Naskah masuk: 16 Oktober 2023, direvisi: 27 Oktober 2023,
diterima: 29 Oktober 2023, diterbitkan: 30 Oktober 2023)

Abstract	
Keywords: Organizational transformation; Buddhayana; Buddhist religious organizations.	<i>This study aims to investigate the transformation of religious organizations through the application of Buddhayana values in the context of the Organization Majelis Buddhayana Indonesia. Buddhayana is Buddhism itself. In the context of organizations, Buddhayana as an ideology is instilled by upholding non-sectarian values, universalism, pluralism and belief in Dharmakaya. This research uses the literature study method. Literature study can be taken by collecting references consisting of several previous studies which are then compiled to draw conclusions. The transformation of religious organizations by reinforcing religious values can help deepen the spiritual experience of adherents and increase the organization's positive contribution to society. These values are embodied in "Buddhayana" which is non-sectarian, pluralism, universalism and belief in Dharmakaya.</i>
Abstrak	
Kata kunci: Transformasi Organisasi; Buddhayana; Organisasi Keagamaan Buddha.	Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi transformasi organisasi keagamaan melalui penerapan nilai-nilai Buddhayana dalam konteks Organisasi Majelis Buddhayana Indonesia. Buddhayana merupakan agama Buddha itu sendiri. Dalam konteks organisasi, Buddhayana sebagai ideologi yang di tanamkan dengan menjunjung tinggi nilai non sektarian, universalisme, pluralisme dan berkeyakinan terhadap <i>dharmakaya</i> . Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka. Studi literatur dapat ditempuh dengan jalan mengumpulkan referensi yang terdiri beberapa penelitian terdahulu yang kemudian dikompilasi untuk menarik kesimpulan. Transformasi organisasi keagamaan dengan memperkuat nilai-nilai agama dapat membantu memperdalam pengalaman spiritual penganut dan meningkatkan kontribusi positif organisasi terhadap masyarakat. Nilai-nilai tersebut tertuang dalam "Buddhayana" yakni non sektarian, pluralisme, universalisme dan berkeyakinan kepada <i>Dharmakaya</i> .

Pendahuluan

Kebangkitan agama Buddha di Indonesia erat kaitannya dengan rasa kesadaran historis akan kejayaan agama Buddha pada masa lampau. Kesadaran terhadap agama Buddha sebagai suatu ajaran dan pegangan hidup, serta misi untuk menyebarkan dan mengukuhkan eksistensi agama Buddha. Kebangkitan agama Buddha di Indonesia tahun 1954, di tandai adanya organisasi Persaudaraan Upasaka-Upasika Indonesia (PUUI) sebagai organisasi pertama kali didirikan oleh Biksu Maha Nayaka Sthavira (M.N.S) Ashin Jinarakkhita.

Kebangkitan agama Buddha dimulai dengan di laksanakan Waisak di Candi Borobudur pada tahun 1953. Di saat itu pula ditahbiskannya seorang putra Indonesia menjadi Biksu dan didirikannya organisasi misi agama Buddha tahun 1954 yang kita kenal dengan PUUI. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa gerakan perkembangan agama Buddha secara berorganisasi baru dimulai dengan lahirnya PUUI. Organisasi yang pertama dibuat selalu bertransformasi dari masa ke masa. Dari pergantian nama, visi, misi, hingga tujuan yang di tetapkan. Transformasi bukan semata-mata adalah hal yang buruk.

Konsep transformasi dalam terminologi Buddhis, tertuang pada *Dhammaniyama Sutta*. “Apakah Tathagatha muncul atau tidak muncul terdapat suatu hukum yang tetap keberadaannya, terdapat suatu hukum yang pasti keberadaan bahwa segala yang bentukan adalah tidak kekal adanya” (An.III:134). Hal serupa di katakan oleh M.N.S. Ashin Jinarakkhita bahwa “Galilah yang lama, sesuaikan dengan zaman dan lingkungan” (Dharmawimala, 2012). Biksu Ashin Jinarakkhita, merupakan pelopor kebangkitan agama Buddha yang inklusif di Indonesia modern. Agama Buddha Indonesia hingga saat ini, merupakan representatif apa yang di lakukan Biksu M.N.S. Ashin Jinarakkhita di masa lalu.

Organisasi agama Buddha yang berkembang saat ini, merupakan jerih payah pemikiran dan gerakan inovatif YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita. Tidak diragukan lagi akan kemampuan YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita dalam berorganisasi. YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita memiliki latar belakang di bidang organisasi sebelum menjadi seorang biksu. Semasa menjadi Anagārikā pada tanggal 22 Mei 1953, beliau dipilih menjadi Ketua Gabungan Sam Kauw Indonesia sekaligus juga wakil ketua pengurus pusat pemuda Theosofi Indonesia. Dari latar belakang beliau lah menjadi dasar organisasi dibentuk untuk agama Buddha di Indonesia.

Di Indonesia saat ini, banyak organisasi, baik Sangha maupun perumahtangga. Organisasi sangha di Indonesia saat ini yaitu: Sangha Agung Indonesia (SAGIN), Sangha Theravada Indonesia (STI), Sangha Mahayana Indonesia (SMI), Sangha Mahayana Tanah Suci Indonesia, Sangha Dhammaduta Indonesia (SDDI), Sangha Theravada Dhammayut Indonesia (STDI), Sangha Bhikkhuni Theravada Indonesia, Sangha Majelis Agama Buddha Tantrayana Zhenfo Zong Kasogatan Indonesia, Mahanikaya Indonesia, Sangha Tantrayana Vajrayana, Athasilani Theravada Indonesia (ASTINDA) (Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI, 2023).

Organisasi keagamaan tersebut, yang secara lugas menyatakan bahwa organisasi yang menjunjung tinggi nilai *non sektarian, pluralisme, inklusivisme, universalime* dan berkeyakinan terhadap *Dharmakaya* adalah Sangha Agung Indonesia (SAGIN). Nilai-nilai tersebut tertuang dalam semangat Buddhayana. Istilah Buddhayana diusulkan oleh Dr. Buddhadasa Kirtisinghe pada kegiatan “*The Third Annual International Buddhist Seminar*” di New York pada tahun 1974. Dr. Buddhadasa Kirtisinghe mengusulkan sebutan *Ekayana*

(kendaraan tunggal) atau *Buddhayana* (kendaraan Buddha) untuk agama Buddha dengan harapan semangat bersatu padu di jalan Buddha (Dharmawimala, 2012).

Semangat praktik yang akan membawa pada transformasi diri dan transformasi sosial ini disebut *Buddhayāna*, Kendaraan Buddha. Terminologi *Buddhayāna* adalah identik dengan *Ekayāna*, satu kendaraan. Buddha, pada dasarnya hanya mengajarkan hal yang bermanfaat dengan kehidupan suci, untuk menuju pelenyapan dan mencapai nirwana (S.v.438). Dalam artian, mencapai nirwana berarti menjadi Buddha, baik aspirasi *Sāvakabuddha*, *Paccekabuddha*, atau *Sammāsambuddha*. Tidak ada Buddha Theravāda, Buddha Mahāyāna, atau Buddha *Vajrayāna*. Dharma atau Kebenaran itu hanya satu. “Sebagaimana halnya dengan samudra raya yang hanya mempunyai satu rasa, yaitu rasa garam, demikian pula Dharma hanya mempunyai satu rasa, yaitu rasa kebebasan” (Ud. 56).

Berdasarkan uraian di atas, dalam hal ini penelitian mempunyai tujuan untuk menyusun dan mendeskripsikan kajian mengenai: (1) apa saja transformasi organisasi di organisasi buddhayana (2) mengapa organisasi buddhayana bertransformasi (3) Bagaimana dampak transformasi organisasi di organisasi buddhayana.

Transformasi Organisasi

Istilah “transformasi organisasi ” mengacu pada strategi dan implementasi yang bertujuan untuk mengubah organisasi dan sistem yang ada menjadi baru dengan melakukan adaptasi terhadap seluruh elemen penyusunnya (manusia, budaya, struktur, sistem) guna meningkatkan efektivitas organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sejalan dengan visi dan misi organisasi atau bisnis (Sancak, 2023).

Perubahan dalam kehidupan organisasi telah terjadi secara otomatis sebagai hasil dari pengaruh lingkungan global, kemajuan teknologi, pertumbuhan ekonomi, dan model-model perubahan organisasi yang berdampak secara tidak langsung terhadap transformasi organisasi (Parker 2023). Perkembangan pesat dalam hal komunikasi, konektivitas global, dan perubahan telah menjadi pendorong utama perubahan ini, yang mendorong organisasi untuk menyesuaikan diri demi tetap relevan dalam lingkungan yang berubah dengan cepat (Parker and Ameen, 2018).

Dimasa depan sebuah organisasi harus senantiasa melakukan perubahan dalam rangka menghadapi berbagai tantangan yang bentuk, jenis dan intensitasnya belum pernah terjadi sebelumnya (Hakim et al. 2017). Eksistensi organisasi hingga saat ini merupakan upaya berinovasi dan membaca tantangan di masa depan. Dalam bukunya, *The Disruption Mindset*, Li (2019) menuliskan, perubahan organisasi hanya bisa berjalan bila kita memulainya dengan mengidentifikasi keyakinan-keyakinan utama dan perilaku yang akan diubah sebelum menyusun tonggak-tonggak perilaku, proses, dan *governance* pengganti.

Buddhayana

Buddhayana adalah nama atau sebutan yang muncul pada awal proses *Buddhist Unity* [Persaudaraan Buddhis] itu mulai berjalan (Racheman 2011). Pandangan awam melihat Buddhayana adalah ordo. Buddhayana merupakan agama Buddha itu sendiri. Di Indonesia buddhayana melekat pada organisasi, sehingga banyak yang salah mengartikan. Menurut Piyasilo (1995), istilah tunggal yang menyatukan semua aliran adalah Ekayana.

Dewasa ini kita menemukan banyak aliran yang mengklaim dirinya sebagai ajaran Buddha yang benar. Kebenaran memang harus diuji, salah satunya adalah merujuk pada Kitab Suci dan mengenali nilai-nilai dasar dari doktrin dalam praktiknya sesuai dengan prinsip ajaran Buddha (Anggawati and Cintiawati 1995). Buddha bersabda, “Sebagaimana halnya dengan samudera raya yang hanya mempunyai satu rasa, yaitu rasa garam, demikian pula Dharma hanya mempunyai satu rasa, yaitu rasa pembebasan.” (Ud. 56).

Kita mendengar istilah-istilah Triyana dan Buddhayana sebagai nama untuk bentuk gabungan dari agama Buddha. Kita seharusnya tidak merendahkan perkembangan alamiah ini, karena beginilah sebenarnya bagaimana ajaran Buddha berkembang selama 2500 tahun terakhir (Mukti 2005:13). Pandangan ini diambil dalam perspektif teori satu kendaraan (*Ekayana*), ketiga *yana* diterima bukan sebagai kendaraan terpisah tetapi pada akhirnya mengarah pada jenis pembebasan yang menyatu dalam kendaraan tunggal dan unik (*Ekayana* = Buddhayana) (Ruegg 1992). Buddhayana, sebenarnya bukan sekte/aliran yang berdiri sendiri, karena Buddhayana pada awalnya bertujuan untuk menghindari adanya sektarian dan kefanatikan (Putro 2016).

Dengan wawasan Buddhayana, YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita lebih berupaya membentuk agama Buddha yang membumi dan kontekstual. Meskipun jaman terus berkembang, yang menjadi pertimbangan utama adalah bagaimana kita menjadi religius tapi tidak sektarian. Cara berpikir seperti inilah yang mencerminkan konsep Buddhayana. Dalam Buddhayana, keanekaragaman dan adaptasi bukan perbedaan atau pemecah belah melainkan membentuk bagian integral (Mukti, 2004). Buddhayana menolak sikap sektarian, yang tidak memiliki toleransi terhadap ajaran dan praktik dari berbagai aliran di dalam agama Buddha selain dari aliran sendiri. Kelemahan sektarian jelas, membatasi wawasan, mempertebal egoisme, menimbulkan kebencian, yang tentu saja akan merintangi kemajuan spiritual (Mukti, 2004).

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang berupa studi literatur atau studi kepustakaan. Studi literatur adalah suatu metode yang digunakan guna mengumpulkan beberapa data atau sumber yang berkaitan dengan topik dalam suatu penelitian (Habsy, 2017). Studi literatur dapat ditempuh dengan jalan mengumpulkan referensi yang terdiri beberapa penelitian terdahulu yang kemudian dikompilasi untuk menarik kesimpulan (Mardalis, 1999). Hasil kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu digunakan untuk menyimpulkan: (1) apa saja transformasi organisasi di organisasi Buddhayana (2) mengapa organisasi Buddhayana bertransformasi (3) Bagaimana dampak transformasi organisasi di organisasi Buddhayana.

Prosedur dalam penelitian ini dilaksanakan dengan langkah sebagai berikut (Kuhltau, 2002):

1. Pilih tema
2. Explorasi informasi
3. Penentuan arah penelitian
4. Mengumpulkan sumber data
5. Penyajian data
6. Menyusun laporan

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis isi yang bisa digunakan untuk mendapatkan inferensi yang valid dan

bisa meneliti kembali menurut konteksnya (Krippendoff, 1993). Dalam analisisnya akan dilakukan pemilihan, perbandingan, penggabungan, dan pemilahan sehingga ditemukan yang relevan (Sabarguna, 2005). Pengecekan antar pustaka dan pemerhatian terhadap komentar pembimbing dilakukan guna menjaga kekekalan proses mengevaluasi, mencegah dan menghilangkan informasi yang salah merupakan kesalahpahaman manusia yang mungkin timbul karena kurangnya penulis pustaka (Sutanto, 2005).

Hasil dan Pembahasan

1. Transformasi organisasi di organisasi Buddhayana

Transformasi organisasi di dalam konteks organisasi Buddhayana, melibatkan serangkaian perubahan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan relevansi organisasi dalam mendukung ajaran dan nilai-nilai agama Buddha. Meskipun tidak ada panduan khusus dalam Tripitaka yang mengatur transformasi organisasi modern, prinsip-prinsip dasar Buddha seperti kebijaksanaan (*wisdom*), etika (*ethics*), dan konsentrasi (*concentration*) dapat diterapkan dalam konteks transformasi organisasi. Transformasi organisasi memberikan tantangan yang mengharuskan organisasi mengembangkan kemampuannya untuk beradaptasi terhadap lingkungan luar, dan mengintegrasikannya ke dalam dengan memberdayakan sumber-sumber sumber daya manusia sebagai unit organisasi yang paling penting (Poerwanto, 2013).

Buddhayana pada praktiknya membawa pada transformasi diri dan transformasi sosial. Transformasi ini didukung dalam semangat Buddhayana, yaitu menggambarkan semangat atau tekad dalam praktik agama Buddha yang Humanistik (Burmansah et al., 2023). Dimana dalam setiap aspek praktik Bentuk transformasi yang dilakukan salahsatunya menghimpun dan mengembangkan potensi para sarjana dan profesional Buddhis (SIDDHI) melalui transformasi diri dan transformasi sosial untuk berkarya secara sinergis. SIDDHI sendiri merupakan badan otonom yang berada di bawah naungan Keluarga Buddhayana Indonesia (KBI), salah satu organisasi Buddhis terbesar dan tertua di Indonesia yang sudah berusia hampir 70 tahun.

Sangha Agung Indonesia (SAGIN), Majelis Buddhayana Indonesia (MBI), Sekretariat Bersama Yayasan-yayasan Buddhayana (SEKBER YABUDDHI), Warga Usia Lanjut Bahagia (WULAN BAHAGIA), Wanita Buddhis Indonesia (WBI), Sarjana Dan Profesional Buddhis Indonesia (SIDDHI), Sekretariat Bersama Persaudaraan Muda-Mudi Vihara-vihara Buddhayana Indonesia (SEKBER PMVBI) yang kemudian di sebut sebagai Keluarga Buddhayana Indonesia (KBI).

Berikut ini adalah tabel transformasi organisasi dari waktu ke waktu. Organisasi yang bermula hanya 1 dan belum memiliki badan otonom, kini bertransformasi dengan berbagai badan otonom guna memfasilitasi semua kebutuhan masyarakat Buddha.

Tabel 1. Transformasi Organisasi

No	Nama Organisasi	Tahun di bentuk	Tempat
1	SAGIN	1966	
2	MBI	7-8 Mei 1979	
3	SEKBER YABUDDHI	23 April 2017	Manokwari, Papua Barat

4	WULAN BAHAGIA	18 Januari 2005	Prigen, Pasuruan - Jawa Timur,
5	WBI	14 Juli 1973	Bandung
6	SIDDHI	30 Desember 2005,	Bandung
7	SEKBER PMVBI	12 Juli 1981	Pacet, Cianjur, Jawa Barat

Sumber: Buddhayana.or.id (2023)

Transformasi organisasi Buddhayana dapat dilihat dengan visi dan misi pada setiap organisasi atau badan otonom yang sama yaitu berbagi dan mengamalkan esensi Ajaran Buddha secara kontekstual dengan menggunakan transformasi diri dan transformasi sosial dengan berpegang teguh pada nilai-nilai non-sektarian, inklusivisme, pluralisme, universalisme dan berkeyakinan kepada Dharmakaya (Sanghyang Adi Buddha/Ketuhanan Yang Maha Esa) serta. Organisasi Buddhayana menciptakan kesatuan dalam keragaman, menghormati perbedaan tradisi dan keyakinan dalam ajaran Buddha. Dengan memahami nilai-nilai inti Buddhayana, organisasi ini menciptakan ruang yang inklusif bagi para praktisi dari berbagai latar belakang tradisi.

Dengan mengutamakan nilai-nilai non-sektarian, inklusivisme, pluralisme, dan universalisme, organisasi ini menegaskan bahwa pesan Buddhayana relevan dan bermanfaat untuk semua orang, terlepas dari latar belakang agama atau budaya. Keyakinan kepada Dharmakaya menguatkan keyakinan pada esensi yang tak tergambarkan dan tak terbatas dari ajaran Buddha. Dengan demikian, melalui pendekatan holistik ini, organisasi Buddhayana bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang lebih bijaksana, empati, dan penuh kasih, sesuai dengan ajaran Buddha, sambil menjaga integritas dan kekayaan warisan Buddhayana. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya adaptasi dan aplikasi ajaran Buddha dalam konteks modern, menciptakan jalan bagi perdamaian, pengertian, dan keselarasan dalam dunia yang kompleks ini.

Ditinjau dari tujuan Sangha Agung Indonesia adalah mengamalkan dan membagikan tujuan ajaran Buddha secara nyata melalui perubahan diri dan perubahan sosial dengan menganut nilai-nilai intersektarian, inklusivisme, pluralisme, universalisme dan keyakinan terhadap Dharmakaya (Sanghyang Adi Buddha/Kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa). Maksud dan tujuan Sangha Agung Indonesia adalah bergerak dalam bidang keagamaan dan sosial. Bentuk kegiatannya antara lain:

a. Bidang Keagamaan

- 1) Menyediakan pendidikan dan pelatihan kepada komunitas biksu, biksuni, calon biksu, dan calon biksuni di seluruh Indonesia.
- 2) Menyediakan pentahbisan penuh kepada calon biksu dan biksuni di seluruh Indonesia.
- 3) Menyediakan pendidikan dan pelatihan kepada umat Buddha melalui program belajar mandiri secara bertahap.
- 4) Menyediakan edukasi dan bimbingan kepada ibu rumah tangga di seluruh Indonesia.
- 5) Mengadakan ritual terbimbing untuk menjadi umat awam Budha di seluruh Indonesia.
- 6) Memberkati anak-anak seluruh Indonesia.

- 7) Segala kegiatan pembelajaran dan pendidikan berdasarkan Dharma dan Vinaya dalam bahasa Pali, Sansekerta, Mandarin, Tibet dan Kawi, secara tekstual dan kontekstual, berpegang teguh pada nilai-nilai inti agama Buddha.
- b. Bidang Sosial
 - 1) Menyelenggarakan pendidikan agama Buddha pada umumnya pada tingkat PAUD, SD, SMP, SMA, Perguruan Tinggi, kursus dan pelatihan.
 - 2) Mendirikan, penyediaan dan pengoperasian klinik, poliklinik, rumah sakit, rumah duka, krematorium dan asbak.
 - 3) Mendirikan, penyediaan dan pengoperasian panti asuhan dan panti jompo.
 - 4) Pembentukan, penyediaan dan pengorganisasian organisasi penggalangan bantuan sosial.

Dari visi, misi dan tujuan di atas, bahwa ini merupakan bagian dari transformasi organisasi. Dengan melihat kebutuhan yang ada di masyarakat, maka tindak lanjutnya adalah melakukan gerakan untuk memberi pelayanan dan bantuan kepada masyarakat Buddha dan masyarakat secara menyeluruh.

2. Dasar Organisasi Buddhayana bertransformasi

Sikap yang terus konsisten pada diri YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita ialah tidak pernah berpihak kepada satu mazhab manapun di agama Buddha (Christina Luis et al., 2004). Organisasi Buddhayana dapat mengalami transformasi karena berbagai alasan, seperti:

- a. Perubahan Lingkungan Sosial: Perubahan dalam masyarakat dan lingkungan sosial dapat mendorong organisasi Buddhayana untuk berubah. Mungkin ada perubahan dalam nilai-nilai, preferensi, atau tuntutan anggota yang memerlukan adaptasi organisasi.
- b. Tuntutan Anggota: Anggota organisasi mungkin memiliki harapan atau tuntutan yang berubah seiring waktu. Transformasi dapat terjadi untuk memenuhi kebutuhan atau harapan baru dari anggota.
- c. Perkembangan Teknologi: Perkembangan teknologi, seperti internet dan media sosial, dapat memengaruhi cara organisasi Buddhayana berkomunikasi, mengelola informasi, dan menghubungkan anggota. Transformasi teknologi ini dapat diperlukan agar organisasi tetap relevan.
- d. Pertumbuhan atau Penurunan Anggota: Jika organisasi Buddhayana mengalami pertumbuhan anggota yang signifikan atau penurunan dalam partisipasi, transformasi mungkin diperlukan untuk mengelola perubahan dalam skala organisasi.
- e. Perubahan Kepemimpinan: Kepemimpinan yang baru dapat membawa visi dan fokus yang berbeda, yang dapat memicu transformasi dalam tujuan dan arah organisasi.
- f. Tantangan Eksternal: Ancaman atau peluang eksternal, seperti perubahan regulasi atau perubahan sosial-politik, dapat memengaruhi cara organisasi Buddhayana beroperasi, mendorong perubahan strategis.
- g. Evaluasi Diri: Suatu organisasi dapat secara berkala mengevaluasi dirinya sendiri untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, atau relevansi. Hasil dari evaluasi ini mungkin mendorong perubahan.

Transformasi organisasi Buddhayana dapat menjadi suatu kebutuhan untuk menjaga relevansi dan memenuhi tujuan asal organisasi tersebut dalam menghadapi perubahan yang tak terelakkan. Bhante Ashin Jinarakkhita mengatakan bahwa poin baik dari Ajaran

Buddha terletak pada fleksibilitasnya. Artinya agama Buddha mengatakan “tidak tekanan & quot; terhadap agama lain, dan umat Buddha tidak boleh ikut campur keyakinan dan amalan orang lain. Dengan kata lain, rakyat menganut agama Buddha harus menghormati otonomi keduanya milik mereka sendiri dan orang lain (Kimura, 2003). Transformasi dalam konteks Buddhayana tidak hanya mencakup perkembangan dalam pemahaman spiritual dan praktik pribadi, tetapi juga mencakup penerimaan dan penghormatan terhadap keberagaman keyakinan dan amalan agama lain. Mengikuti ajaran Buddha yang fleksibel, organisasi Buddhayana melibatkan upaya untuk menciptakan ruang yang inklusif, di mana setiap orang dihormati dalam otonomi keyakinan mereka sendiri.

3. Dampak transformasi organisasi di organisasi Buddhayana

Dampak perubahan terhadap organisasi menjadikannya penting untuk mengidentifikasi strategi kognitif yang akan memeriksa dan memindai secara luas semua aspek lingkungan untuk mengubah perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan perubahan (Aviles and Dent, 2015). Transformasi organisasi mengacu pada perubahan mendasar dan signifikan yang dilakukan dalam struktur, proses, budaya, strategi, dan teknologi organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas secara keseluruhan (Bhardwaj et al., 2020). Hal ini sering kali melibatkan perubahan besar terhadap misi, visi, dan nilai-nilai organisasi agar selaras dengan permintaan pasar saat ini, kemajuan teknologi, dan perubahan sosial. Ashin Jinarakkhita, seorang Biku pertama asal Indonesia yang giat mendorong umat, untuk terus menggali warisan Buddha yang sebelumnya sudah mengakar dengan baik di Tanah Air (Fatwa, 2018).

Ashin Jinarakkhita ingin melepaskan citra agama Buddha sebagai agama bagi orang Tionghoa di Indonesia dan mempromosikan agama tersebut sebagai agama yang “inklusif dan non-sektarian” (inklusif dan non-sektarian) bagi semua orang di Indonesia (Chia, 2018). Gerakan Buddhayāna yang dipimpinnya, yang menggabungkan doktrin dan praktik Buddha Mahāyāna dan Theravāda, mempunyai dampak besar di Indonesia pada paruh kedua abad ke-20. Ashin Jinarakkhita mendirikan komunitas biara yang inklusif dan nonsektarian, terdiri dari Sangha dari berbagai tradisi Budha (Chia, 2018).

Ia menyusun visi agama Buddha Indonesia sebagai agama yang beragam namun bersatu sejalan dengan semboyan “*Bhinneka Tunggal Ika*” bangsa Indonesia modern. Belakangan, ia memperkenalkan konsep “Sang Hyang Ādi-Buddha” untuk menyelaraskan agama Buddha dengan sila pertama Pancasila, lima pilar filosofis Indonesia pada masa Orde Baru (1966–98). Gerakan Buddhayāna terus menarik perhatian masyarakat Indonesia pada abad kedua puluh satu (Chia, 2018).



Gambar 1. YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita bertemu dengan Presiden Soeharto
Sumber: (Juangari, 2022)

Tahun 1979, YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita bertemu dengan Presiden Soeharto ketika pimpinan umat Buddha menyampaikan hasil kongres umat Buddha di Yogyakarta (Juangari, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa ini merupakan apresiasi yang di perlihatkan dari pemerintah. Selain itu, YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita mendapatkan Bintang dan Mahaputra Utama. Pemerintah Republik Indonesia menganugerahkan Bintang Mahaputra Utama kepada Y.A. M.N.S. Ashin Jinarakkhita atas jasanya terhadap Negara dan Bangsa Indonesia (Keppres R.I. Nomor 056/TK/Tahun 2005, ditetapkan di Jakarta pada tanggal 9 Agustus 2005). Penghargaan diberikan langsung oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono di Istana Negara. Penghargaan diterima langsung oleh Y.M. Jinadhammo Mahathera, dan didampingi oleh para bhikkhu senior dari Sangha Agung Indonesia (Dharmavimala, 2012). Penghargaan tersebut merupakan bagian perjuangan YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita. YM. M.N.S. Ashin Jinarakkhita mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik dengan visi yang jelas (Ardianto et al., 2020).

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan pentingnya penerapan nilai-nilai Buddhayana dalam transformasi organisasi keagamaan, khususnya dalam konteks Organisasi Majelis Buddhayana Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Buddhayana memiliki potensi untuk mengubah cara organisasi tersebut beroperasi dan berinteraksi dengan penganutnya.

Penerapan nilai-nilai Buddhayana telah membantu memperdalam pengalaman spiritual penganut Buddhayana di dalam organisasi. Hal ini tercermin dalam peningkatan kesadaran diri, empati terhadap sesama, dan kesadaran akan tindakan dan konsekuensinya. Transformasi ini juga mencakup perubahan dalam pola komunikasi, kebijakan organisasi, dan orientasi organisasi ke arah yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya nilai-nilai Buddhayana dalam transformasi organisasi keagamaan dan mengilustrasikan bahwa nilai-nilai agama dapat menjadi landasan kuat untuk perubahan positif dalam budaya dan struktur organisasi. Melalui penerapan nilai-nilai agama, organisasi keagamaan dapat terus berkembang dan menginspirasi penganutnya untuk mengembangkan hubungan spiritual yang lebih dalam.

Daftar Pustaka

- Ardianto, H., Sunaryo, W., & Sumardi. (2020). Peningkatan Learning Organization melalui Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Guru SMP Swasta Buddhis se-Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 08(1), 1–6.
- Aviles, P. R., & Dent, E. B. (2015). The Role of Mindfulness in Leading Organizational Transformation: A Systematic Review. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 20(3), 31–55. <https://doi.org/10.9774/gleaf.3709.2015.ju.00005>
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2020). Analysis of strategic leadership for organizational transformation and employee engagement. *Materials Today: Proceedings*, 37(Part 2), 161–165. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.04.774>
- Burmansah, Suryanadi, J., & Kundana, D. (2023). Buddhist Education Development: A View from the Spirit of Buddhayāna Movement in Indonesia and the Advocating of Master Yin Shun's Teaching on Humanistic Buddhism. *The 21st International Symposium on the Theory and Practice of the Teachings of Dharma Master Yin Shun — Transmission and Inheritance of Taiwanese Buddhism, August*, 75–106. https://www.researchgate.net/publication/373195881_Buddhist_Education_Development_A_View_from_the_Spirit_of_Buddhayana_Movement_in_Indonesia_and_the_Advocating_of_Master_Yin_Shun's_Teaching_on_Humanistic_Buddhism
- Chia, J. M. (2018). *Neither Mahayana Nor Theravada: Ashin Jinarakkhita and The Indonesian Buddhayana Movement* (Vol. 4). The University of Chicago Press Terms and Conditions.
- Christina Luis, Wardi, E., Hendry, Irwan, Sartika, S. L., & Merita, R. (2004). Memperkokoh dan Memperluas Wawasan Buddhis. *GMCBP Bekerjasama Dengan DPD IPMKBI Sekber PMVBI*, 5, 1–23.
- Dharmavimala. (2012). *Buddhayana Values* (E. J & H. S. Lim (eds.)). Keluarga Buddhayana Indonesia.
- Dharmawimala. (2012). Buddhayana dan Kontekstualisasi Agama Buddha di Indonesia. In *Buddhayana Values* (pp. 1–12). Keluarga Buddhayana Indonesia.
- Fatwa, A. M. (2018, April). Ashin Jinarakkhita, Pelopor Kebangkitan Buddha di Nusantara. *Validnews*.
- Habsy, B. A. (2017). Seni Memahami Penelitian Kuliitatif Dalam Bimbingan Dan Konseling : Studi Literatur. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90. <https://doi.org/10.31100/jurkam.v1i2.56>
- Juangari, E. (2022). *Menabur Benih Dharma di Nusantara* (Cetakan II). KARANIYA.
- Kimura, B. (2003). Present Situation of Indonesian Buddhism : in Memory of Bhikkhu Ashin Jinarakkhita Mahasthavira. In *nagoya studies in Indian Culture and Buddhism: Sambhasa 23* (pp. 53–72). Depatemen Of Indian Studies.
- Kuhltau, C. C. (2002). *Teaching The Library Research*. USA: Scarecrow Press Inc.

Mardalis. (1999). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mukti, K. W. (2004). *Buddhayana Scholastic Review*. Jakarta, Indonesia: Karaniya Publishing.

Parker, H. and Ameen, K. (2018). The role of resilience capabilities in shaping how firms respond to disruptions. *Journal of Business Research*, 88, Pp. 535–541 (PDF) *Organizational Resilience: A Valuable Construct for Management Research?*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/343690154_Organizational_Resilience_A_Valuable_Construct_for_Management_.

Poerwanto. (2013). Transformasi Organisasi Basis Peningkatan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia*, 2(2), 1–14. <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SPS/article/viewFile/153/143>

Sancak, I. E. (2023). Change management in sustainability transformation: A model for business organizations. *Journal of Environmental Management*, 330. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2022.117165>.