

Penguatan Manajemen Diri dan Budaya Pelayanan Umat Vihara melalui Ceramah Interaktif Dasa Raja Dhamma

Febrianus^{1*}, Meta Dwi Pramesti²

^{1,2}Program Studi Bisnis dan Manajemen Buddha, Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga, Boyolali, Indonesia

Abstract

Keywords:

community service;
Dasa Raja
Dhamma;
interactive
Dhamma talk; self-
management;
service culture.

Service quality in a Buddhist temple community is shaped by everyday interactions, such as welcoming, giving guidance, speaking, managing emotions, and respecting differences. This community service activity aimed to describe the implementation of an interactive Dhamma talk on Dasa Raja Dhamma at Vihara Widya Surya Padma, Surabaya, and examine its educational outcomes related to self-management, ethical communication, and service culture. The activity used an educational-participatory approach through a Dhamma talk, guided reflection, and brief conversations involving approximately 30 temple committee members and devotees. The outcomes were evaluated descriptively and qualitatively through observations during the activity and oral responses from two Buddhist panditas and several devotees. The evaluation covered four indicators: understanding Dasa Raja Dhamma as a guide to personal conduct, awareness of self-management, understanding of ethical communication among devotees, and recognition of service culture as a shared responsibility. The findings indicate that all four indicators were met at an initial level of understanding and awareness. Participants' responses showed connections between Dasa Raja Dhamma, emotional regulation, non-harmful speech, friendliness, and patience in service. Conceptually, such service behavior may shape devotees' experiences, temple image, and trust; however, changes in these aspects were not directly measured.

Copyright © 2026 Authors
This is an open access
article under [CC-BY-NC 4.0](#)
license.



Abstrak

Kata kunci:

pengabdian
masyarakat;
ceramah interaktif;
Dasa Raja
Dhamma;
manajemen diri;
budaya pelayanan.

Kualitas pelayanan umat di komunitas vihara dibentuk oleh interaksi sehari-hari, seperti cara menyambut, menegur, berbicara, mengelola emosi, dan menghargai perbedaan. Kegiatan pengabdian ini bertujuan mendeskripsikan pelaksanaan ceramah interaktif nilai Dasa Raja Dhamma di Vihara Widya Surya Padma, Surabaya, serta ketercapaiannya dalam memperkuat manajemen diri, komunikasi etis, dan budaya pelayanan. Kegiatan menggunakan pendekatan edukatif-partisipatif melalui ceramah, refleksi terarah, dan percakapan terbatas yang melibatkan sekitar 30 pengurus dan umat. Ketercapaian dievaluasi secara deskriptif-kualitatif melalui pengamatan

selama kegiatan serta tanggapan lisan dua pandita dan beberapa umat. Evaluasi mencakup empat indikator, yaitu pemahaman Dasa Raja Dhamma sebagai pedoman perilaku diri, kesadaran mengenai manajemen diri, pemahaman komunikasi antarumat yang etis, dan pemaknaan budaya pelayanan sebagai tanggung jawab bersama. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa keempat indikator terpenuhi pada tingkat pemahaman dan kesadaran awal. Respons peserta menunjukkan hubungan antara Dasa Raja Dhamma, pengendalian emosi, ucapan yang tidak menyakiti, keramahan, dan kesabaran dalam pelayanan. Perilaku pelayanan tersebut secara konseptual berpotensi membentuk pengalaman, citra, dan kepercayaan terhadap vihara, tetapi perubahan pada aspek-aspek tersebut tidak diukur secara langsung.

Correspondence: *¹feb.rianus@smaratungga.ac.id

Pendahuluan

Vihara merupakan ruang ibadah sekaligus ruang sosial tempat umat belajar, berinteraksi, melayani, dan membangun kehidupan komunitas. Suasana vihara tidak hanya dibentuk oleh jadwal puja bakti, pengurus, atau fasilitas, tetapi juga oleh cara umat menyapa, menegur, mendengar, menahan emosi, dan menyambut orang lain. Kualitas organisasi tampak melalui pola perilaku anggota dan kebiasaan yang hidup dalam interaksi sehari-hari (Robbins & Judge, 2022; Schein & Schein, 2017). Karena itu, pembinaan umat perlu menyentuh pengelolaan diri dan pembentukan budaya pelayanan.

Budaya pelayanan di lingkungan vihara tidak dimaksudkan sebagai upaya memasarkan vihara secara komersial. Pelayanan umat lebih tepat dipahami sebagai kualitas perilaku sosial yang membuat seseorang merasa diterima, dibimbing, dihargai, dan tidak disakiti. Pengalaman seseorang terhadap suatu layanan terbentuk melalui kualitas interaksi, rasa percaya, kepuasan, dan kesan setelah menerima pelayanan (Kotler et al., 2021; Zeithaml et al., 2020). Kualitas layanan juga berkaitan dengan kepercayaan dan kesediaan seseorang membagikan pengalaman positif kepada orang lain (Gunawan & Susanti, 2021; Xie et al., 2022). Gagasan tersebut dapat digunakan secara hati-hati untuk membaca vihara sebagai komunitas keagamaan yang perlu memperhatikan pengalaman umat, citra positif, dan komunikasi sosial yang etis. Pengalaman positif dalam pelayanan tersebut dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk menggunakan layanan

suatu lembaga (Febrianus, 2025a). Pengalaman langsung maupun tidak langsung juga dapat membentuk citra institusi dan daya saing kelembagaan (Febrianus, 2025b).

Nilai Dasa Raja Dhamma memiliki hubungan yang dekat dengan pengelolaan diri dan budaya pelayanan umat. Sepuluh nilai tersebut meliputi *dāna* (kemurahan hati), *sīla* (moralitas), *pariccāga* (pelepasan atau kerelaan berkorban), *ājjava* (kejujuran atau kelurusan hati), *maddava* (kelembutan), *tapa* (pengendalian diri), *akkodha* (tidak dikuasai kemarahan), *avihimsā* (tidak menyakiti), *khanti* (kesabaran), dan *avirodhana* (keselarasan dengan Dhamma). Nilai-nilai ini dapat dibaca sebagai pedoman kepemimpinan diri bagi setiap umat yang ikut membentuk suasana vihara melalui ucapan, sikap, dan tindakan sehari-hari. Tradisi Buddhis menempatkan kepemimpinan etis pada latihan batin, penjagaan ucapan, dan kesadaran untuk tidak menyakiti makhluk lain (Cowell, 1895; Harvey, 2000). Ajaran tentang *mettā* (cinta kasih), *khanti* (kesabaran), dan ucapan yang baik memberi dasar moral bagi komunikasi yang lebih lembut dalam komunitas (A.v.342; A.iii.243–254). Pedoman relasi sosial dalam *Sigālovāda Sutta* juga menunjukkan bahwa kehidupan komunitas yang harmonis bergantung pada kewajiban timbal balik, penghormatan, dan perilaku yang bertanggung jawab (D.iii.180–193).

Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa nilai Buddhis dapat memperkuat kepemimpinan, perilaku organisasi, dan pembinaan komunitas. Internalisasi Dasa Raja-Dhamma telah dikaitkan dengan kemampuan manajerial dan mutu pelaksanaan tridharma, sedangkan kepemimpinan berbasis Dasavidha-Rājadhamma dinilai relevan dengan *organizational citizenship behavior* (Ngailia et al., 2024; Wargiyanto et al., 2025). Sosialisasi Dasa Raja Dhamma bagi pemuda Buddhis menunjukkan bahwa nilai tersebut dapat disampaikan melalui edukasi komunitas di lingkungan vihara (Yana & Sutio, 2025). Kajian tentang kepemimpinan Buddha menempatkan nilai Buddhis sebagai dasar pembentukan keyakinan, tanggung jawab, dan perilaku sosial umat (Astuti & Kabri, 2024; Darma et al., 2024). Nilai kepemimpinan Buddhis juga dapat mendukung orientasi bertindak yang lebih sadar, bertanggung jawab, dan tidak berpusat pada kepentingan diri (Febrianus et al., 2026). Literatur organisasi modern memberi arah yang sejalan karena *servant leadership* dan *ethical leadership* menekankan keteladanan, pelayanan, kesadaran moral, dan perhatian kepada banyak pihak (Greenleaf, 2002; Taamneh et al., 2024). Spiritualitas

dalam kepemimpinan juga dipandang berkaitan dengan kebijaksanaan, keterlibatan, dan perilaku pelayanan yang lebih bermakna (Alqhaiwi & Luu, 2024; Azevedo et al., 2024).

Artikel pengabdian Buddhis juga telah membahas pembinaan umat melalui meditasi, *mindfulness*, *public speaking* pandita, kepemimpinan Buddhis, dan penguatan nilai Dhamma. Program pengenalan meditasi pelangi dan praktik *mindfulness* menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kesadaran dapat membantu peserta mengenali diri, menenangkan batin, dan membangun sikap positif (Angela & Surya, 2024; Suryanadi et al., 2024). Kegiatan *mindfulness* dalam kehidupan sehari-hari memperlihatkan pentingnya latihan sadar penuh sebagai bagian dari pembinaan perilaku (Ardianto et al., 2025; Susanto et al., 2025). Pelatihan *public speaking* bagi pandita dan penguatan *public relations* berbasis *Sammāvācā* (ucapan benar) menunjukkan bahwa komunikasi keagamaan perlu dikelola secara sadar, etis, dan kontekstual (Manggalani et al., 2026; Wibawa et al., 2024). Seminar kepemimpinan Buddhis bagi generasi muda memperlihatkan bahwa nilai Dhamma dapat dikemas sebagai pembinaan karakter dan kepemimpinan komunitas (Kundana et al., 2025). Ceramah interaktif memberi ruang bagi peserta untuk mendengar, menanggapi, dan menghubungkan materi dengan pengalaman nyata mereka (Afrasiabifar & Asadolah, 2019; Taabudillah et al., 2025). Meski demikian, kegiatan pengabdian dengan pembahasan yang secara khusus menghubungkan Dasa Raja Dhamma dengan pengelolaan diri dan budaya pelayanan melalui ceramah Dhamma interaktif di lingkungan vihara masih terbatas.

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan kepada umat Vihara Widya Surya Padma, Surabaya melalui ceramah interaktif tentang nilai Dasa Raja Dhamma. Peserta terdiri atas pengurus dan umat, sehingga pembahasan tidak hanya diarahkan pada kepemimpinan formal, tetapi juga pada peran setiap orang dalam membentuk budaya pelayanan komunitas. Orisinalitas kegiatan ini terletak pada pengubahan ceramah Dhamma menjadi kegiatan edukatif yang dibaca melalui manajemen diri dan budaya pelayanan umat. Kegiatan pengabdian ini mempertemukan nilai Buddhis, perilaku organisasi, pelayanan komunitas, dan komunikasi sosial yang etis melalui pendekatan pengabdian masyarakat yang sederhana, kontekstual, dan relevan bagi komunitas vihara. Tujuan artikel ini adalah mendeskripsikan pelaksanaan ceramah interaktif nilai Dasa Raja Dhamma serta menjelaskan ketercapaian

edukatifnya dalam memperkuat pemahaman umat mengenai pengelolaan diri, komunikasi beretika, dan pembentukan budaya pelayanan yang lebih ramah, sabar, dan harmonis di lingkungan vihara.

Metode Pengabdian

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan edukatif-partisipatif melalui ceramah interaktif, refleksi terarah, dan percakapan terbatas dengan peserta. Pendekatan ini dipilih karena kegiatan tidak hanya menyampaikan materi Dhamma, tetapi juga mengajak umat menghubungkan nilai Dasa Raja Dhamma dengan pengalaman nyata dalam kehidupan vihara. Ceramah interaktif memberi ruang bagi peserta untuk mendengar, bertanya, menanggapi, dan mengaitkan materi dengan pengalaman mereka sendiri (Afrasiabifar & Asadolah, 2019; Taabudillah et al., 2025). Ceramah yang disertai tanya jawab juga membantu menjaga perhatian peserta karena materi tidak disampaikan secara satu arah dari awal sampai akhir (Kristin et al., 2024; Pabesak & Santoso, 2023). Interaksi dalam kegiatan ini tidak diarahkan untuk menilai perilaku peserta, tetapi untuk membangun kesadaran bersama tentang pentingnya pengelolaan diri, ucapan, emosi, dan sikap pelayanan.

Kegiatan dilaksanakan di Vihara Widya Surya Padma, Surabaya pada Minggu, 31 Mei 2026, pukul 15.00 WIB sampai selesai. Sasaran kegiatan adalah umat yang hadir dalam kegiatan pembinaan vihara, dengan jumlah peserta sekitar 30 orang yang terdiri atas pengurus dan umat vihara. Kehadiran pengurus dan umat dalam satu kegiatan dipandang penting karena budaya pelayanan tidak hanya dibentuk oleh pemimpin formal, tetapi juga oleh kebiasaan setiap anggota komunitas. Dengan sasaran tersebut, kegiatan diarahkan untuk menjelaskan proses pembinaan dari pengelolaan diri menuju budaya pelayanan berbasis nilai Dasa Raja Dhamma.

Pelaksanaan kegiatan disusun dalam lima tahap, yaitu persiapan materi, pembukaan, penyampaian ceramah interaktif, refleksi peserta, dan evaluasi pelaksanaan. Pada tahap persiapan, pelaksana menyusun naskah ceramah berdasarkan sepuluh nilai Dasa Raja Dhamma, yaitu *dāna* (kemurahan hati), *sīla* (moralitas), *pariccāga* (pelepasan atau kerelaan berkorban), *ājjava* (kejujuran atau kelurusan hati), *maddava* (kelembutan), *tapa* (pengendalian diri), *akkodha* (tidak dikuasai kemarahan), *avihiṃsā* (tidak menyakiti), *khanti* (kesabaran), dan *avirodhana* (keselarasan dengan

Dhamma). Materi tidak disusun sebagai kajian kitab yang terlalu teknis, tetapi dikembangkan menjadi uraian yang dekat dengan pengalaman umat, seperti cara menegur umat baru, kebiasaan berbicara dengan nada keras, kecenderungan merasa paling berjasa, sikap mudah tersinggung, dan pentingnya menjaga harmoni ketika terjadi perbedaan pendapat.

Pada tahap pelaksanaan, kegiatan diawali dengan pembukaan dan penyampaian tujuan pembinaan secara singkat. Setelah itu, ceramah disampaikan secara bertahap dengan menghubungkan nilai Dasa Raja Dhamma pada contoh konkret dalam kehidupan vihara. Penyampaian materi dibuat komunikatif melalui pertanyaan reflektif, ilustrasi keseharian, dan humor ringan yang tetap sesuai dengan suasana Dhamma. Tahap refleksi dilakukan dengan memberi kesempatan kepada peserta untuk menyampaikan tanggapan, pertanyaan, atau komentar singkat setelah materi disampaikan. Tanggapan tersebut tidak diperlakukan sebagai hasil survei kuantitatif, tetapi sebagai bahan evaluasi kualitatif sederhana untuk membaca penerimaan dan pemahaman awal peserta terhadap materi. Catatan tanggapan diperoleh dari Pandita Lokapalasraya, Pandita Dharmaduta, dan sekitar tiga umat yang memberikan komentar setelah kegiatan berlangsung. Pada kegiatan pengabdian berbasis vihara, tanggapan tokoh komunitas dan umat dapat membantu memastikan bahwa materi tidak hanya sesuai secara konsep, tetapi juga dekat dengan kebutuhan pembinaan setempat (Angela & Surya, 2024; Wibawa et al., 2024).

Bahan evaluasi kegiatan diperoleh dari pengamatan selama ceramah, respons lisan Pandita Lokapalasraya dan Pandita Dharmaduta, tanggapan beberapa umat, serta dokumen keterangan pelaksanaan kegiatan. Pengamatan diarahkan pada perhatian peserta, respons yang muncul, dan pernyataan yang menunjukkan pemahaman terhadap materi. Data dianalisis secara deskriptif-kualitatif berdasarkan empat indikator, yaitu pemahaman terhadap Dasa Raja Dhamma sebagai pedoman perilaku diri, kesadaran mengenai pentingnya manajemen diri, pemahaman terhadap komunikasi antarumat yang etis, serta pemaknaan budaya pelayanan sebagai tanggung jawab bersama. Kegiatan dinyatakan mencapai tujuan apabila keempat indikator tersebut tampak dalam respons dan pernyataan peserta selama atau setelah kegiatan. Hasil evaluasi kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan tabel untuk menggambarkan proses kegiatan dan tingkat ketercapaiannya.

Hasil dan Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa ceramah interaktif nilai Dasa Raja Dhamma dapat menjadi media pembinaan yang dekat dengan pengalaman umat vihara. Materi tidak hanya dipahami sebagai penjelasan tentang sepuluh kualitas kepemimpinan Buddhis, tetapi juga sebagai ajakan untuk mengelola diri sebelum seseorang melayani, menegur, atau berinteraksi dengan orang lain. Peserta lebih mudah mengikuti materi ketika nilai Dasa Raja Dhamma dijelaskan melalui contoh kehidupan vihara, seperti cara menyambut umat baru, menjaga ucapan, menahan kemarahan, dan menghadapi perbedaan pendapat. Respons dari Pandita Lokapalasraya, Pandita Dharmaduta, dan beberapa umat menunjukkan bahwa tema ini relevan dengan kebutuhan pembinaan komunitas, terutama dalam membangun suasana vihara yang lebih ramah, sabar, dan tidak menyakiti. Hasil kegiatan dapat dibaca melalui dua arah utama, yaitu penguatan manajemen diri dan pembentukan budaya pelayanan berbasis nilai Dhamma. Kedua arah ini saling berkaitan karena pelayanan umat yang ramah dan harmonis sulit tumbuh tanpa latihan mengelola batin, ucapan, dan ego pribadi.

Table 1. Ringkasan Hasil Kegiatan Ceramah Interaktif Dasa Raja Dhamma

Aspek yang diperhatikan	Hasil yang tampak dalam kegiatan	Makna pengabdian
Pemahaman Dasa Raja Dhamma	Peserta dapat mengikuti penjelasan sepuluh nilai karena materi dikaitkan dengan contoh kehidupan sehari-hari.	Dasa Raja Dhamma dipahami bukan hanya sebagai nilai kepemimpinan, tetapi juga sebagai latihan perilaku diri.
Manajemen diri	Materi tentang marah, ego, kesabaran, dan kelembutan mendapat perhatian peserta.	Pengelolaan diri dipahami sebagai dasar sebelum seseorang melayani atau menegur orang lain.
Komunikasi antarumat	Peserta merespons contoh tentang ucapan keras, teguran yang melukai, dan cara menyambut umat baru.	Komunikasi yang lembut dipahami sebagai bagian dari pelayanan umat.

Aspek yang diperhatikan	Hasil yang tampak dalam kegiatan	Makna pengabdian
Budaya pelayanan	Tanggapan pandita dan beberapa umat menunjukkan bahwa keramahan dan kesabaran penting bagi suasana vihara.	Budaya pelayanan dipahami sebagai kebiasaan bersama, bukan hanya tugas pengurus.
Citra dan kepercayaan komunitas	Materi membuka kesadaran bahwa pengalaman umat terbentuk dari interaksi sederhana di vihara.	Pengalaman positif dapat memperkuat citra vihara dan komunikasi sosial yang etis.

Sumber: Analisis penulis berdasarkan kegiatan pengabdian masyarakat, 2026.

Berdasarkan evaluasi deskriptif-kualitatif yang disajikan pada Tabel 1, keempat indikator ketercapaian kegiatan dapat dinyatakan terpenuhi pada tingkat pemahaman dan kesadaran awal. Peserta dapat menghubungkan Dasa Raja Dhamma dengan pengelolaan diri, menunjukkan kesadaran mengenai pentingnya mengendalikan emosi dan ego, memahami komunikasi antarumat yang lembut dan tidak menyakiti, serta memaknai budaya pelayanan sebagai tanggung jawab bersama. Ketercapaian tersebut didukung oleh perhatian dan respons peserta selama kegiatan, tanggapan Pandita Lokapalasaraya dan Pandita Dharmaduta, serta komentar beberapa umat setelah ceramah. Hasil ini belum menunjukkan perubahan perilaku jangka panjang.

Selain keempat indikator ketercapaian tersebut, kegiatan juga membuka pembahasan mengenai hubungan antara perilaku pelayanan, pengalaman umat, serta citra dan kepercayaan terhadap komunitas vihara. Aspek ini tidak dinilai sebagai indikator ketercapaian karena kegiatan tidak mengukur perubahan citra dan kepercayaan secara langsung. Secara konseptual, interaksi dan perilaku pelayanan dapat membentuk pengalaman, kepercayaan, dan citra terhadap suatu lembaga (Gunawan & Susanti, 2021; Kotler et al., 2021; Zeithaml et al., 2020).

Temuan pertama menunjukkan bahwa Dasa Raja Dhamma lebih mudah diterima ketika tidak hanya dijelaskan sebagai ajaran tentang raja atau pemimpin formal, tetapi sebagai pedoman kepemimpinan diri yang dapat dilatih oleh setiap umat. Peserta diajak memahami bahwa seseorang

sedang memimpin batin, ucapan, dan tindakannya sendiri ketika menghadapi situasi yang tidak sesuai harapan. Jika kemarahan tidak dikelola, suasana keluarga, vihara, atau komunitas dapat ikut menjadi tegang. Sebaliknya, kemampuan menahan diri, berbicara lembut, dan tidak menyakiti orang lain dapat menciptakan ruang sosial yang lebih aman. Pemaknaan ini sejalan dengan kajian yang menempatkan Dasa Raja-Dhamma sebagai dasar kepemimpinan etis dan perilaku kewargaan organisasi (Ngailia et al., 2024; Wargiyanto et al., 2025). Pada kegiatan ini, kepemimpinan tidak diletakkan pada jabatan, tetapi pada kemampuan umat mengelola diri sebelum berhadapan dengan orang lain.

Temuan kedua menunjukkan bahwa manajemen diri menjadi pintu masuk utama dalam pembinaan ini. Materi tentang *akkodha* (tidak dikuasai kemarahan), *khanti* (kesabaran), dan *tapa* (pengendalian diri) membantu peserta melihat bahwa kemarahan, ketidaksabaran, dan dorongan untuk menang sendiri dapat merusak suasana pelayanan. Manajemen diri dipahami sebagai latihan mengenali dorongan batin sebelum berubah menjadi ucapan atau tindakan. *Akkodha* (tidak dikuasai kemarahan) mengingatkan bahwa marah dapat muncul, tetapi tidak harus menguasai perilaku. *Khanti* (kesabaran) mengarahkan peserta untuk menunda reaksi dan mendengar lebih dahulu, sedangkan *tapa* (pengendalian diri) tampak dalam kemampuan menjaga ucapan ketika batin tidak nyaman. Kajian tentang nilai Buddhis dalam pengelolaan pendidikan menunjukkan bahwa manajemen diri dapat berperan dalam pembentukan motivasi dan perilaku yang lebih terarah (Burmansah, 2025).

Temuan ketiga berkaitan dengan kesadaran peserta terhadap pentingnya ucapan dalam pelayanan umat. Contoh tentang cara menegur umat baru, memberi arahan, dan menghadapi perbedaan pendapat menjadi bagian yang mudah dikenali. Peserta memperhatikan bahwa niat baik dapat terasa menyakitkan jika disampaikan dengan cara yang kasar. Ajaran Buddha tentang ucapan yang baik memberi dasar bagi komunikasi yang tidak hanya benar secara isi, tetapi juga tepat cara penyampaian (A.iii.243–244; D.iii.180–193).

Komunikasi yang lembut bukan berarti menghindari teguran atau membiarkan kesalahan. Teguran tetap dibutuhkan agar kegiatan vihara berjalan tertib dan umat memahami tata cara yang berlaku. Namun, teguran keras dapat membuat seseorang merasa kecil, sedangkan teguran lembut

membantu orang belajar tanpa kehilangan rasa hormat kepada dirinya sendiri, sehingga harus berperilaku etis dan kontekstual dalam komunikasi keagamaan (Manggalani et al., 2026; Wibawa et al., 2024). Karena itu, berbicara baik bukan hanya keterampilan komunikasi, tetapi juga bagian dari latihan batin.

Temuan keempat menunjukkan bahwa pelayanan umat mulai dipahami sebagai tanggung jawab bersama. Pelayanan tidak hanya menjadi tugas pengurus, pandita, atau petugas vihara. Setiap umat ikut membentuk pengalaman sosial orang lain melalui cara menyapa, membantu, menegur, mendengar, dan menahan diri. Sikap ramah, kesediaan membantu tanpa pamer, dan kemampuan memberi ruang kepada umat baru dapat memperkuat budaya pelayanan. Sebaliknya, sikap mudah marah, merasa paling benar, atau mempermalukan orang lain dapat menciptakan jarak sosial. Pemahaman ini sejalan dengan kajian budaya organisasi yang menempatkan nilai, kebiasaan, dan pola interaksi sebagai unsur pembentuk kehidupan organisasi (Bogale & Debela, 2024; Schein & Schein, 2017).

Budaya pelayanan umat juga dapat dibaca melalui konsep kualitas pelayanan internal dan *service climate*. Kualitas pelayanan internal tidak hanya ditentukan oleh prosedur, tetapi juga oleh komunikasi internal, kerja sama, dan suasana yang dibentuk oleh anggota komunitas (Desiani & Nurhayati, 2024). *Service climate* ikut membentuk cara individu memahami peran pelayanannya dalam organisasi atau komunitas (Alqhaiwi & Luu, 2024). Pada lingkungan vihara, budaya pelayanan dapat dipahami sebagai iklim sosial yang membuat orang merasa aman, diterima, dan terdorong untuk terlibat. Dasa Raja Dhamma memberi dasar etis bagi iklim tersebut melalui *dāna* (kemurahan hati), *maddava* (kelembutan), *akkodha* (tidak dikuasai kemarahan), *avihiṃsā* (tidak menyakiti), dan *khanti* (kesabaran). Hubungan antara nilai-nilai tersebut dan budaya pelayanan dirangkum pada Tabel 2.

Table 2. Hubungan Nilai Dasa Raja Dhamma dengan Manajemen diri dan Budaya Pelayanan

Nilai Dasa Raja Dhamma	Arah Manajemen Diri	Arah Budaya Pelayanan
<i>Dāna</i> (kemurahan hati)	Melatih kemurahan hati dan mengurangi kelekatan pada pujian.	Mendorong kebiasaan membantu, mendengar, dan

Nilai Dasa		
Raja Dhamma	Arah Manajemen Diri	Arah Budaya Pelayanan
		memberi ruang kepada umat lain.
<i>Sīla</i> (moralitas / perilaku etis)	Menjaga ucapan, tindakan, dan batas moral dalam berinteraksi.	Membentuk suasana vihara yang tertib, aman, dan dapat dipercaya.
<i>Pariccāga</i> (pelepasan / kerelaan berkorban)	Melepas ego, rasa paling benar, dan keinginan menguasai.	Mengurangi konflik kepentingan dalam pelayanan komunitas.
<i>Ājjava</i> (kejujuran / kelurusan hati)	Melatih kejujuran terhadap niat dan kondisi batin sendiri.	Membantu terciptanya komunikasi yang lebih terbuka dan tidak manipulatif.
<i>Maddava</i> (kelembutan)	Menghaluskan cara berbicara dan cara memberi arahan.	Membentuk pengalaman umat yang lebih ramah dan tidak menghakimi.
<i>Tapa</i> (pengendalian diri)	Melatih disiplin diri dalam menghadapi dorongan emosi.	Mengurangi reaksi impulsif yang dapat mengganggu keharmonisan vihara.
<i>Akkodha</i> (tidak dikuasai kemarahan)	Menahan kemarahan agar tidak menguasai ucapan dan tindakan.	Membantu menciptakan suasana pelayanan yang lebih teduh.
<i>Avihimsā</i> (tidak menyakiti)	Menghindari tindakan dan ucapan yang menyakiti.	Membentuk pelayanan yang aman secara emosional bagi umat.
<i>Khanti</i> (kesabaran)	Melatih kesabaran saat menghadapi perbedaan karakter.	Memperkuat daya tahan komunitas dalam menghadapi persoalan.
<i>Avirodhana</i> (keselarasan dengan Dhamma)	Menjaga sikap agar tetap selaras dengan Dhamma.	Mengarahkan keputusan komunitas pada keharmonisan dan manfaat bersama.

Sumber: Analisis penulis berdasarkan kegiatan pengabdian masyarakat, 2026.

Tabel 2 memperlihatkan bahwa Dasa Raja Dhamma dapat menjadi jembatan antara latihan pribadi dan budaya komunitas. Nilai-nilai tersebut

tidak berhenti pada pengertian moral, tetapi diterjemahkan menjadi perilaku sosial. *Dāna* (kemurahan hati) tampak dalam kesediaan memberi perhatian, *maddava* (kelembutan) dalam cara menegur, sedangkan *akkodha* (tidak dikuasai kemarahan) dan *khanti* (kesabaran) membantu mencegah konflik kecil menjadi ketegangan. Kajian tentang kepemimpinan Buddha menunjukkan bahwa nilai Buddhis dapat menjadi dasar perilaku sosial dan tanggung jawab komunitas (Astuti & Kabri, 2024; Darma et al., 2024). Pada kegiatan ini, Dasa Raja Dhamma menjadi bahasa sederhana untuk membicarakan perilaku organisasi di lingkungan vihara.

Tanggapan Pandita Lokapalasraya dan Pandita Dharmaduta menguatkan bahwa materi sesuai dengan kebutuhan pembinaan umat. Keduanya menilai Dasa Raja Dhamma relevan untuk mengingatkan umat tentang pengendalian diri, komunikasi lembut, dan keharmonisan vihara. Beberapa umat juga menyadari bahwa perubahan suasana vihara perlu dimulai dari cara berbicara, menyikapi perbedaan, dan menahan marah. Keterlibatan tokoh komunitas membantu menjaga kesesuaian materi dengan konteks setempat (Angela & Surya, 2024; Kundana et al., 2025). Walaupun tanggapan terbatas, respons tersebut menunjukkan penguatan pemahaman awal, bukan bukti perubahan perilaku jangka panjang. Kegiatan *mindfulness* dan pembinaan sadar penuh juga menunjukkan bahwa kesadaran diri dapat menjadi langkah awal perilaku reflektif (Suryanadi et al., 2024; Susanto et al., 2025).

Metode ceramah interaktif membantu peserta menghubungkan materi Dhamma dengan pengalaman mereka sendiri. Pertanyaan reflektif, contoh keseharian, dan humor ringan membuat materi bergerak ke ucapan, emosi, pelayanan, dan pengambilan sikap. Ceramah interaktif dapat meningkatkan keterlibatan peserta dibandingkan ceramah satu arah (Afrasiabifar & Asadolah, 2019). Tanya jawab dan interaksi juga membangun keaktifan peserta dalam proses pembelajaran (Taabudillah et al., 2025). Pada kegiatan ini, interaksi tetap sederhana agar suasana vihara terjaga.

Alur pembinaan dari manajemen diri menuju budaya pelayanan terlihat jelas. Peserta diajak memahami bahwa batin yang tidak terkelola memengaruhi ucapan dan tindakan, sedangkan ucapan dan tindakan yang berulang membentuk pengalaman sosial orang lain di vihara. Jika pengalaman itu berlangsung terus-menerus, terbentuklah budaya pelayanan komunitas. Pola ini sejalan dengan kajian perilaku organisasi yang melihat

perilaku individu sebagai bagian dari pembentukan budaya organisasi (Robbins & Judge, 2022). Kekuatan kegiatan ini terletak pada kesederhanaannya karena perubahan komunitas dipahami dapat dimulai dari latihan kecil setiap umat.

Temuan kegiatan juga dapat dibaca melalui *servant leadership* dan *ethical leadership*, tetapi tetap secara hati-hati agar tidak menggeser makna vihara sebagai ruang pembinaan spiritual. *Dāna* (kemurahan hati), *pariccāga* (pelepasan atau kerelaan berkorban), *maddava* (kelembutan), dan *avihiṃsā* (tidak menyakiti) menunjukkan bahwa pelayanan tidak perlu dibangun di atas keinginan untuk dipuji. Gagasan ini sejalan dengan *servant leadership* yang menempatkan pelayanan, kerendahan hati, dan perhatian kepada orang lain sebagai inti kepemimpinan (Greenleaf, 2002; Lemoine et al., 2024). *Ethical leadership* juga menekankan keteladanan moral dalam membentuk perilaku anggota organisasi (Taamneh et al., 2024).

Pelayanan umat dapat dibaca sebagai tindakan sukarela yang memperkuat komunitas. Kepemimpinan yang melayani mendukung *service-oriented behavior* melalui keterlibatan dan keyakinan individu dalam menjalankan perannya (Greenleaf, 2002; Lemoine et al., 2024). Kajian *organizational citizenship behavior* menempatkan perilaku sukarela sebagai tindakan yang membantu kehidupan organisasi melampaui tugas formal (Worku & Debela, 2024). Pada kegiatan ini, membantu, menyapa, mendengar, dan menahan diri dipahami sebagai kontribusi pelayanan yang tidak selalu tertulis dalam struktur kepengurusan. Dasa Raja Dhamma memberi warna Buddhis karena pelayanan tidak dilepaskan dari latihan batin.

Hasil kegiatan juga membuka pembahasan tentang citra vihara dan komunikasi sosial yang etis. Pengalaman terhadap vihara sering dibentuk oleh hal sederhana, seperti disambut atau diabaikan, diarahkan atau dipermalukan, didengar atau dipotong pembicaraannya. Pengalaman tersebut dapat menjadi cerita yang dibawa umat kepada keluarga, teman, atau orang yang baru ingin mengenal vihara. Kepuasan dan kepercayaan dapat berhubungan dengan komunikasi positif dari mulut ke mulut (Gunawan & Susanti, 2021). Pengalaman menyenangkan juga dapat memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan penerima layanan (Xie et al., 2022). Pada konteks vihara, komunikasi positif bukan promosi komersial, melainkan cerita baik dari pelayanan tulus.

Kegiatan ini berhubungan dengan penguatan spiritualitas dalam organisasi. Dasa Raja Dhamma tidak hanya berbicara tentang perilaku luar, tetapi juga kualitas batin yang melandasi tindakan. Spiritualitas dalam organisasi dapat membantu anggota menemukan makna, kebijaksanaan, dan orientasi pelayanan yang lebih dalam (Azevedo et al., 2024). Perspektif Buddhis tentang kepemimpinan menekankan pentingnya melepas ego dan membangun kerja bermakna yang tidak terjebak pada kepentingan diri (Fry & Vu, 2024). Karena itu, *pariccāga* (pelepasan atau kerelaan berkorban), *ājjava* (kejujuran atau kelurusan hati), dan *maddava* (kelembutan) penting dalam membentuk pelayanan yang sehat.

Secara umum, kegiatan ini memperlihatkan bahwa nilai Buddhis dapat dihubungkan dengan pengelolaan komunitas modern tanpa kehilangan karakter religiusnya. Dasa Raja Dhamma tetap diposisikan sebagai nilai Dhamma, bukan sekadar teori organisasi. Kajian *Buddhist leadership* menunjukkan bahwa nilai Buddhis dapat diterapkan dalam organisasi modern ketika diterjemahkan secara kontekstual (Chirinang et al., 2025; Vu & Gill, 2023). Nilai kepemimpinan Buddhis juga dapat mendukung perilaku kewargaan organisasi (Pratiwi et al., 2024).

Dari sisi pengabdian masyarakat, kegiatan ini sederhana dan mudah direplikasi. Ceramah interaktif tidak membutuhkan perangkat mahal, teknologi khusus, atau pelatihan panjang. Materi Dasa Raja Dhamma fleksibel karena dapat diarahkan pada tema kepemimpinan, komunikasi, pelayanan, atau pengendalian diri. Pengabdian Buddhis sebelumnya menunjukkan bahwa nilai Dhamma dapat dikemas melalui meditasi, *mindfulness*, *public speaking*, dan seminar kepemimpinan (Ardianto et al., 2025; Suryanadi et al., 2024). Kegiatan ini melengkapi pola tersebut dengan fokus pada hubungan antara manajemen diri dan budaya pelayanan.

Kegiatan ini masih bersifat pembinaan awal. Hasilnya lebih tepat dibaca sebagai penguatan pemahaman dan munculnya refleksi peserta, bukan perubahan perilaku jangka panjang. Evaluasi dilakukan melalui observasi sederhana dan tanggapan lisan. Kegiatan lanjutan dapat dikembangkan dengan lembar refleksi tertulis, diskusi kelompok kecil, atau evaluasi sebelum dan sesudah kegiatan agar perubahan pemahaman dan perilaku pelayanan umat dapat diukur secara lebih mendalam.

Secara keseluruhan, ceramah interaktif nilai Dasa Raja Dhamma dapat menjadi media penguatan manajemen diri dan budaya pelayanan di

lingkungan vihara. Manajemen diri tampak dalam ajakan untuk mengelola marah, ucapan, ego, kesabaran, dan sikap tidak menyakiti. Budaya pelayanan tampak dalam keramahan, kelembutan, kesediaan mendengar, dan cara menegur yang lebih sadar. Temuan ini memperkuat gagasan bahwa nilai Buddhis dapat dibaca melalui kerangka perilaku organisasi, pelayanan komunitas, dan komunikasi sosial yang etis. Dengan model ini, perjalanan dari manajemen diri menuju budaya pelayanan dapat dipahami sebagai proses pembinaan yang sederhana, manusiawi, dan selaras dengan nilai Dhamma.

Kesimpulan

Kegiatan ceramah interaktif nilai Dasa Raja Dhamma menunjukkan bahwa keempat indikator ketercapaian terpenuhi pada tingkat pemahaman dan kesadaran awal. Respons peserta menunjukkan bahwa Dasa Raja Dhamma mulai dipahami sebagai pedoman perilaku diri, manajemen diri dikaitkan dengan pengendalian emosi dan ego, komunikasi yang lembut dan tidak menyakiti dipahami sebagai bagian dari pelayanan, serta budaya pelayanan dimaknai sebagai tanggung jawab bersama. Hasil tersebut mendukung penggunaan ceramah interaktif sebagai model pembinaan umat yang sederhana dan kontekstual. Kegiatan ini belum membuktikan perubahan perilaku jangka panjang maupun peningkatan citra dan kepercayaan terhadap vihara. Citra dan kepercayaan dalam artikel ini ditempatkan sebagai implikasi konseptual dari perilaku pelayanan sehari-hari, bukan sebagai hasil pengukuran langsung.

Daftar Pustaka

- Afrasiabifar, A., & Asadollah, M. (2019). Effectiveness of shifting traditional lecture to interactive lecture to teach nursing students. *Investigación y Educación En Enfermería*, 37(1), e07.
<https://doi.org/10.17533/udea.iee.v37n1a07>
- Alqhaiwi, Z. O., & Luu, T. T. (2024). Workplace spirituality and service-oriented performance via work engagement in public organizations: The moderating role of service climate. *Public Management Review*, 26(10), 2819–2846. <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2239245>
- Angela, S., & Surya, J. (2024). Pengenalan meditasi pelangi untuk anak-anak sekolah minggu di Vihara Pubba Mangala Arama Pekanbaru.

PENAMAS, 2(2), 11–20. <https://doi.org/10.60046/penamas.v2i2.109>

Ardianto, H., Saputra, A., Pratiwi, V. D., & Anjani, I. (2025). Mindfulness sebagai inovasi dalam pengembangan agripreneurship: Dampaknya terhadap keterampilan dan keberlanjutan. *PENAMAS*, 3(1), 12–24. <https://doi.org/10.60046/penamas.v3i1.159>

Astuti, D., & Kabri, K. (2024). Kajian kepemimpinan Buddha. *Dharmasmrti*, 24(1), 38–45. <https://doi.org/10.32795/ds.v24i1.5917>

Azevedo, A. M., Gonçalves, C. M., & Costa, P. (2024). Spirituality in organizational leaders: Ways to inner, ways to wisdom. *Journal of Organizational Change Management*, 37(4), 778–801. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2023-0248>

Bodhi, B. (2012). *The numerical discourses of the Buddha: A complete translation of the Aṅguttara Nikāya*. Wisdom Publications.

Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>

Burmansah, B. (2025). Integrating Buddhist values into educational management: The role of self-management in enhancing educational motivation in inland Buddhist communities. *Journal of Educational Management and Instruction*, 5(1), 14–38. <https://doi.org/10.22515/jemin.v5i1.10160>

Chirinang, P., Boonmanit, M., & Phakamach, P. (2025). Application of Buddhist principles to develop leadership in modern organizations. *Journal of Education and Learning Reviews*, 2(3), 221–236. <https://doi.org/10.60027/jelr.2025.1768>

Cowell, E. B. (1895). *The Jātaka or stories of the Buddha's former births*. Cambridge University Press.

Darma, W., Suyatno, T., & Siswoyo, E. (2024). Peran kepemimpinan dalam penguatan keyakinan (Sradha) umat Buddha di Desa Tanjung Kabupaten Jepara. *Kamaya: Jurnal Ilmu Agama*, 7(4), 75–90. <https://doi.org/10.37329/kamaya.v7i4.3751>

Desiani, N., & Nurhayati, M. (2024). The influence of organizational culture and organizational communication on internal service quality mediated by teamwork. *International Journal of Digital Marketing Science*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.54099/ijdms.v1i1.846>

Febrianus. (2025a). Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Penggunaan Jasa Kursus Mandarin di Xin Miao. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1296–1309. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1469>

- Febrianus. (2025b). Peran magang mahasiswa Taiwan terhadap citra institusi dan daya saing lembaga bahasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1817>
- Febrianus, Nyanasuryanadi, P., & Khiong, K. (2026). Entrepreneurial ethics, Buddhist leadership behavior, and entrepreneurial spirit among undergraduate students in a Buddhist business and management program. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 8(2), 73–91. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v8i2.9416>
- Fry, L. W., & Vu, M. C. (2024). Leading without a self: Implications of Buddhist practices for pseudo-spiritual leadership. *Journal of Business Ethics*, 190(1), 41–57. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05416-x>
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (25th anniversary ed.). Paulist Press.
- Gunawan, H., & Susanti, C. E. (2021). The influence of e-Servqual toward e-word of mouth through e-customer satisfaction and e-customer trust in e-commerce apparel in Surabaya. *Technium Social Sciences Journal*, 24, 517–525.
- Harvey, P. (2000). *An introduction to Buddhist ethics: Foundations, values and issues*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511800801>
- Kotler, P., Keller, K. L., & Chernev, A. (2021). *Marketing management* (16th ed.). Pearson.
- Kristin, J., Kahtan, M. I., & Irsan, A. (2024). Efektivitas penyuluhan metode ceramah dengan PowerPoint terhadap peningkatan pengetahuan dan personal hygiene. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 11(7). <https://doi.org/10.33024/jikk.v11i7.15038>
- Kundana, D., Kusuma, C., Pratama, A. S., Putra, B., Apriyanto, R., & Pundarika, D. (2025). Membangun kepemimpinan berlandaskan ajaran Buddha: Seminar Buddhayana Leadership untuk generasi muda Bangka Belitung. *PENAMAS*, 3(2), 57–70. <https://doi.org/10.60046/penamas.v3i2.228>
- Lemoine, G. J., Hartnell, C. A., Hora, S., & Watts, D. I. (2024). Moral minds: How and when does servant leadership influence employees to benefit multiple stakeholders? *Personnel Psychology*, 77(3), 1055–1085. <https://doi.org/10.1111/peps.12605>
- Manggalani, R., Rahayu, M., & Sari, E. P. R. (2026). Pemberdayaan pandita melalui penguatan kapasitas public relations berbasis nilai Sammāvācā. *PENAMAS*, 4(1), 26–37. <https://doi.org/10.60046/penamas.v4i1.271>

- Ngailia, M., Lestari, D., Dharma, G., Ram, S. D., Ardianto, H., & Meyliana, H. (2024). The Dasavidha-Rājadhamma-based Buddhist leadership approach: Its influence on organizational citizenship behavior. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 2(2), 57–65.
<https://doi.org/10.60046/joere.v2i2.156>
- Pabesak, R. R., & Santoso, M. P. (2023). Penerapan metode ceramah dan tanya jawab dalam proses pembelajaran daring di SD Kristen di Medan. *Aletheia Christian Educators Journal*, 4(1), 1–6.
<https://doi.org/10.9744/aletheia.4.1.1-8>
- Pratiwi, V. D., Suryanadi, J., Saputri, V. A. M., Ardianto, H., Sutawan, K., & Kusuma, C. (2024). Improving organizational citizenship behavior through Buddhist leadership in student activity units in higher education. *International Journal of Science and Applied Science: Conference Series*, 8(2), 183–191. <https://doi.org/10.20961/ijsascs.v7i1.95173>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Suryanadi, J., Avitasari, I., Julianti, M., Putra, P., Lestari, M., & Sonia, S. (2024). Day of mindfulness: Mengenali keseimbangan diri melalui praktik sadar penuh. *PENAMAS*, 2(2), 28–36.
<https://doi.org/10.60046/penamas.v2i2.119>
- Suryanadi, J., Gelgel, I. P., & Paramata, W. (2025). A Buddhist spiritual leadership in practice: Insights from the Indonesian Buddhayāna Council in Lampung Province. *Migration Letters*, 2(3), 3879–3889.
<https://doi.org/10.62567/micjo.v2i3.1207>
- Susanto, S., Mardiono, M., Putri, A. S., Lestari, L., Astuti, W., & Suyatno, T. (2025). Day of mindfulness: Penerapan hidup berkesadaran dalam kehidupan sehari-hari. *PENAMAS*, 3(1), 49–60.
<https://doi.org/10.60046/penamas.v3i1.158>
- Taabudillah, M. H., Nuraeni, A. Z., & Dewi, H. G. (2025). Implementasi metode ceramah interaktif dalam meningkatkan keaktifan belajar siswa pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti. *Ulumuddin*, 1(2), 69–80. <https://doi.org/10.62824/9b338996>
- Taamneh, M., Aljawarneh, N., Al-Okaily, M., Taamneh, A., & Al-Oqaily, A. (2024). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior in higher education. *Cogent Business & Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2294834>
- Vu, M. C., & Gill, R. (2023). Are leaders responsible for meaningful work?

Perspectives from Buddhist-enacted leaders and Buddhist ethics. *Journal of Business Ethics*, 187(2), 347–370. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05293-w>

Walshe, M. (1995). *The long discourses of the Buddha: A translation of the Dīgha Nikāya*. Wisdom Publications.

Wargiyanto, W., Utomo, B., & Suherman, S. (2025). Pengaruh kemampuan manajerial dan internalisasi Dasa Raja-Dhamma terhadap mutu pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi di STAB Nalanda Jakarta. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, Dan Agama*, 11(1), 148–165. <https://doi.org/10.53565/pssa.v11i1.2054>

Wibawa, R., Yudhawati, I., Paramita, S., Dwiki Gotama, K., & Dharma, Y. (2024). Peningkatan kompetensi pandita agama Buddha di Kabupaten Mesuji melalui pelatihan public speaking. *PENAMAS*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.60046/penamas.v2i1.86>

Worku, M. A., & Debela, K. L. (2024). A systematic literature review on organizational citizenship behaviour. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2350804>

Xie, C., Jin, J., & Guo, X. (2022). Impact of the critical factors of customer experience on well-being. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955130>

Yana, S. C., & Sutio, H. (2025). Sosialisasi kepemimpinan pemuda Buddhis melalui konsep Dasa Raja Dhamma di Vihara Dharma-Cakra Buddhist Centre Medan. *JPKM Bodhi Dharma*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.56325/jpkmbd.v3i1.123>

Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., Gremler, D. D., & Mende, M. (2020). *Services marketing: Integrating customer focus across the firm* (8th ed.). McGraw-Hill Education.