

---

## ***E-Leadership Dalam Kepemimpinan Hindu di Era Digital***

Ni Putu Eka Merliana<sup>1</sup>, Ni Nyoman Tantri<sup>2</sup>, Erna<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya  
[putuekamerliana@gmail.com](mailto:putuekamerliana@gmail.com)<sup>1</sup>, [tantri.maret@gmail.com](mailto:tantri.maret@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### **ABSTRAK**

Kepemimpinan menjadi salah satu hal yang terpenting dalam suatu organisasi maupun lembaga, sehingga keberhasilannya tergantung dari cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi tersebut. Sosok seorang pemimpin tidak bisa lepas dari ajaran-ajaran keagamaan yang dapat dijadikan pedoman dalam menggerakkan organisasi yang dipimpin, salah satu pedoman tersebut diajarkan dalam ajaran Agama Hindu. Apalagi dengan perkembangan jaman gaya kepemimpinan yang modern serta dengan memanfaatkan teknologi atau sering disebut dengan *e-leadership* memiliki beberapa tantangan yang dihadapi. Kesewenangan, ketidakadilan, keserakahan dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang tidak memiliki pedoman dari ajaran agama Hindu untuk menggerakkan organisasi yang dipimpinnya. Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan gambaran terhadap *e-leadership* (gaya kepemimpinan modern) dalam kepemimpinan Hindu di era digital. Gambaran-gambaran tersebut dipaparkan dalam bentuk strategi yang digunakan dengan berpedoman pada ajaran Agama Hindu.  
Kata kunci : *e-leadership*, kepemimpinan Hindu, era digital

---

### **I. Pendahuluan**

Kesuksesan dalam menjalankan dan melaksanakan tujuan, visi dan misi suatu organisasi baik itu yang berjalan secara independent (tidak terikat) maupun dependent (bebas) tergantung dari penggerakannya, salah satunya adalah dalam hal mengarahkan dan memimpin organisasi tersebut. Keberlangsungan hidup dalam suatu organisasi tergantung dari pimpinan yang menjadi indikator utama dalam menentukan keberhasilan dengan memahami perubahan yang terjadi, mampu menganalisa suatu yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal maupun eksternal (Fahmi et al., 2018). Pemimpin selalu memiliki sebutan sebagai penguasa atau yang memiliki kewenangan dan kekuasaan pada struktur organisasi tersebut. Keinginan dari seorang pemimpin adalah untuk mencapai hal yang sudah direncanakan untuk mendapatkan keberhasilan dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Arianty, 2015). Diperlukannya strategi yang harus dilakukan

dalam menentukan keberhasilan tersebut dari seorang pemimpin, sehingga cara-cara tersebut harus dimiliki dalam hal kepemimpinan organisasi. Suatu organisasi atau Lembaga pasti tidak menginginkan adanya dampak krisis yang dialami. Karena jika seorang pimpinan tidak berhasil dalam menggerakkan organisasi tersebut maka akan mengakibatkan hancurnya masa depan dari suatu organisasi. Cara dari seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi tersebut dapat dikatakan sebagai gaya kepemimpinan. Seperti yang dikatakan Sahlan Aswanwi (2015) bahwa ketepatan penggunaan gaya kepemimpinan akan memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja kerja dari karyawan yang akan berdampak pada keberhasilan organisasi tersebut.

Kepemimpinan dalam organisasi juga menuntut adanya kepekaan terhadap budaya atau kebiasaan yang terdapat dalam organisasi tersebut dengan memiliki fungsi yang diterapkan antara lain menetapkan batas dan wewenang, serta memberikan identitasnya kepada para anggota. Karakteristik dalam menerapkan budaya organisasi akan memberikan pedoman bagi pimpinan untuk melakukan dan mengambil keputusan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Sono, 2020).

Gaya kepemimpinan yang dijalankan sebaiknya tetap memperhatikan ajaran-ajaran agama sebagai pedoman etika dalam melaksanakan dan memimpin suatu organisasi maupun kelembagaan. Seperti dalam ajaran agama Hindu terdapat pedoman yang mengajarkan kepemimpinan Hindu, salah satunya adalah tertuang dalam ajaran *Nitisastra*. Seorang pemimpin yang cerdas secara spiritual mampu mengaktualisasikan nilai-nilai ajaran agama dan ketuhanan sebagai bentuk aktivitas kehidupan sehari-hari dengan berupaya tetap mempertahankan keharmonisan dan keselarasan dalam kehidupannya, sehingga pimpinan yang cerdas dalam spiritual mampu mempengaruhi bawahannya dengan tidak membandingkan ras, agama maupun etnis yang pada akhirnya akan membentuk tatanan organisasi yang konstruktif sehingga mencapai tujuan organisasi yang tepat guna (Suweta, 2019).

Perkembangan teknologi dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Teknologi menjadi kebutuhan utama bagi masyarakat secara umum

dalam melakukan berbagai kegiatan, salah satunya adalah dalam hal manajemen tatanan organisasi dalam kepemimpinan seseorang. Seperti yang diungkapkan Dewi bahwa sistem kepemimpinan berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, yang mana jaman tradisional masih dikenal dengan sistem kepemimpinan yang berdasarkan pada konsep-konsep pemikiran agama Hindu. Konsep-konsep tersebut dapat dijalani para era modern saat ini dengan memanfaatkan berbagai jaringan sosial melalui media sosial yang canggih dengan modal ekonomi, sosial dan budaya (Dewi, 2019).

Akan tetapi di jaman modern atau era digital saat ini, banyak pemimpin-pemimpin dari suatu organisasi maupun lembaga baik itu pemerintah maupun swasta yang sewenang-wenang memanfaatkan kekuasaannya untuk mengambil tindakan yang tidak adil dan menguntungkan pribadinya sendiri. Apalagi dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih menurut Yasa kemampuan manusia dalam memimpin telah mengalami penurunan yang sangat jauh, terutama dalam hal konteks praktis tujuan yang ditetapkan sangat berbeda dengan tujuan politik yang ada dalam sastra Hindu (Yasa, 2021). Pendapat yang sama juga disampaikan Semita bahwa terkadang ada ketidakseimbangan penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh sehingga mengakibatkan pincangnya pola pikir yang terdapat pada generasi milenial saat ini seperti munculnya sikap anarkis, sewenang-wenang, melakukan tindakan kejahatan, memberikan janji palsu terhadap rakyat, membodohi rakyat dengan memanfaatkan kemampuan teknologi yang dimiliki untuk melakukan hal tersebut (Semita, 2019).

Artikel ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran serta menunjukkan peran teknologi dalam kepemimpinan Hindu yang berpedoman pada ajaran-ajaran agama Hindu, yang mana gaya kepemimpinan seperti itu dikenal dengan istilah *e-leadership*. Kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia, peralatan serta sumber-sumber daya lainnya dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk memecahkan permasalahan dalam mencapai visi dan misi dari organisasi yang telah ditetapkan disebut dengan *e-leadership* (Anwaruddin, 2009). Hal tersebut dianggap penting karena perlu adanya dukungan dalam membantu pimpinan untuk melakukan langkah-langkah dalam penentuan keputusan apalagi di era digital seperti sekarang ini. Teknologi

menjadi media yang dapat membantu pimpinan organisasi dalam melakukan dan melaksanakan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan modern atau *e-leadership* yang dibahas dengan tidak meninggalkan tantangan atau ajaran yang sudah diajarkan dalam ajaran agama Hindu tentang kepemimpinan Hindu. Penelitian atau paparan tentang *e-leadership* masih sedikit ditemukan apalagi yang berkaitan dengan kepemimpinan Hindu sehingga, penulis tertarik untuk mengulas sebagai pedoman bagi generasi muda Hindu untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada di era digital.

## II. Pembahasan

Bentuk atau gaya kepemimpinan dalam perkembangan jaman memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dalam suatu organisasi seperti yang diungkapkan sebelumnya. Artikel ini akan mengulas beberapa sub pembahasan yang berkaitan dengan *e-leadership* dalam kepemimpinan Hindu dengan mengambil berbagai studi kepustakaan baik itu dari artikel-artikel ilmiah maupun buku yang mengulas tentang kepemimpinan sebagai referensi.

### II.1. Kepemimpinan dalam ajaran agama Hindu

Kepemimpinan menjadi cara yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari kepemimpinan seseorang sehingga konsep dari kepemimpinan itu sendiri adalah bentuk atau cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan perannya sebagai penggerak, pengarah serta mengkoordinasikan berbagai faktor lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi tersebut (Muizu et al., 2019). Terdapat beberapa faktor yang tergolong pemimpin yang bermasalah antara lain : memiliki pengertian yang buruk terhadap orang-orang, kurang imajinasi, memiliki masalah pribadi, pemaarah, tidak fleksibel, tidak memiliki semangat, melawan perubahan, tidak terjamin dan mempertahankan diri dan merasa terjamin dan puas (Maxwell, 2001). Menangkal berbagai permasalahan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, maka perlu adanya karakter kepemimpinan yang berlandaskan pada ajaran agama, yang mana dalam ajaran agama Hindu terdapat ajaran yang megajarkan etika yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Etika menjadikan pedoman buat

seorang pemimpin agar dapat berpikir secara kritis, inovatif dan rasional sehingga dapat mengayomi bawahannya secara adil dan bijaksana. Dalam ajaran agama Hindu etika kepemimpinan terdapat pada ajaran Asta Brata yaitu delapan bentuk etika kepemimpinan yang harus dimiliki antara lain : 1) *Indra Brata* yaitu seorang pemimpin harusnya mampu memberikan kesejahteraan kepada bawahannya; 2) *Yama Brata* yaitu seorang pemimpin haruslah memberikan hukuman secara adil kepada bawahannya yang bersalah; 3) *Surya Brata* yaitu seorang pemimpin haruslah mampu memberikan semangat kepada bawahannya dalam meningkatkan kinerjanya; 4) *Candra Brata* yaitu seorang pemimpin hendaknya memiliki wajah yang tenang walaupun suatu masalah menyimpannya; 5) *Bayu Brata* yaitu seorang pemimpin hendaknya mengetahui semua keadaan yang dialami oleh bawahannya dalam menggerakkan organisasi atau lembaga yang dipimpin; 6) *Kuwera Brata* yaitu seorang pemimpin harus memiliki sikap bijak dalam menggunakan keuangan dengan tidak bersikap boros atau lebih menguntungkan kepentingan pribadinya; 7) *Baruna Brata* yaitu seorang pemimpin haruslah dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi jika lembaga atau organisasinya mengalami permasalahan; 8) *Agni Brata* yaitu pemimpin hendaknya memiliki sifat yang dapat memotivasi kinerja bawahannya (Sunny, 2018). Sifat dari kedelapan etika kepemimpinan yang dimiliki menurut ajaran agama Hindu dapat menjadikan *pioneer* kesuksesan dalam kepemimpinan seseorang.

Selain *Asta Brata*, ajaran Ramayana juga mengajarkan cara menjadi seorang pemimpin yang baik dan bijaksana menurut ajaran agama Hindu. Kepemimpinan yang diajarkan terdapat dalam Nitisastra tentang ilmu pengetahuan negara atau ilmu bangunan politik yang berlandaskan pada ajaran agama Hindu. Nitisastra menggambarkan karakter dua tokoh dalam cerita Ramayana yaitu Rama yang lemah lembut, tampan, gagah, baik hati, berjiwa satria serta bijaksana dan Laksmana yang arif, bijaksana, baik hati, welas asih dan gagah menunjukkan penerapan Asta Brata yang terkandung didalamnya (Suweta, 2019). Sifat-sifat seperti itulah yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya menurut ajaran agama Hindu.

Selain itu Semita juga mengungkapkan bahwa terdapat konsep kepemimpinan yang ada di dalam *Gaguritan Darmakaya* antara lain :

- a. Kewajiban dalam menjalankan dharma yang mana seorang pemimpin harus menjalankan kewajiban dalam hal berbuat baik serta dapat membela kebenaran
- b. Seorang pemimpin juga harus mampu mengendalikan diri dalam menghadapi segala sesuatu yang terjadi baik itu di dalam maupun di luar organisasi yang dipimpinnya.
- c. Pemimpin haruslah berpikir cerdas dengan menyelesaikan permasalahan yang ada dan berpikir kritis sehingga dapat mewujudkan bentuk kebijaksanaan
- d. Pemimpin harus dapat memilih sahabat yang nantinya memberikan saran dan masukan dalam melakukan serta mengambil kebijakan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan organisasi yang dipimpinnya (Semita, 2019)

Dari beberapa bentuk kepemimpinan yang ada dalam ajaran agama Hindu memberikan gambaran bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki etos kerja yang baik dan bijaksana dengan tidak lepas dari cara pikir serta cara pandang yang dimilikinya terhadap bawahannya. Secara keseluruhan etika yang diajarkan dalam ajaran agama Hindu telah mengarahkan seorang pemimpin untuk memandang bawahannya dalam memanusiakan manusia bukan menjadikan manusia seperti mesin (Dian et al., 2013).

Selain itu ada beberapa bentuk-bentuk kepemimpinan yang dapat menjadikan karakter seorang pemimpin dengan berlandaskan ajaran agama Hindu, yaitu seperti yang ditulis oleh Hidayat yang mengungkapkan model kepemimpinan yang diambil dari lontar *Nitiprayana* dengan mengambil model kepemimpinan binatang yaitu burung gagak dan ayam jantan. Model kepemimpinan yang diambil dari seekor burung gagak implementasinya adalah seorang pemimpin haruslah dapat berbicara secara singkat dan fokus, senantiasa antisipasi dan waspada, memberikan peringatan terhadap hal-hal yang dihadapi, memberikan hukuman yang adil, memperhatikan kesejahteraan dan keadaan rakyatnya, tidak suka mencari masalah, tidak suka bermain perempuan, tidak berhati jahat, tidak iri, serta tidak mengambil hak yang bukan miliknya. Sedangkan untuk model kepemimpinan dari ayam jantan adalah bisa mempergunakan dan menghargai waktu sebaik-baiknya, berani dengan siapa saja asal untuk kebenaran, senantiasa memperhatikan kesejahteraan bawahannya, dapat memberikan ajaran *dharma* atau kebaikan (Hidayat, 2009).

Model dan bentuk karakter kepemimpinan dalam ajaran agama Hindu haruslah dapat diterapkan guna menghasilkan seorang pemimpin yang cerdas, berwibawa, mampu menyelesaikan permasalahan dan adil terhadap bawahannya. Ajaran-ajaran kepemimpinan tersebut menjauhkan seorang pemimpin dari bencana dan ancaman yang dapat menjatuhkan tatanan organisasi yang sudah dibentuk. Kinerja dan kemampuan dapat menciptakan suasana yang menjadikan pegawai untuk termotivasi terhadap tujuan yang diharapkan yang mana jika seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam mempengaruhi hal-hal positif maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tercermin dalam perilaku efisien dalam bekerja, memiliki target, inovasi dan kreatif serta menghormati rekan kerja (Dian et al., 2013).

Pada kitab *Bismaparwa* juga terdapat pedoman yang mengajarkan nilai-nilai yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang dijadikan teladan dalam melaksanakan swadharma antara lain nilai kepemimpinan yang berdasarkan pada prinsip *Dharma* artinya seorang pemimpin haruslah tetap berada di jalan kebaikan yaitu tidak boleh memiliki sikap angkuh, sombong, berbangga diri dan lebih mementingkan kepentingan pribadinya. Selain itu dalam *Bismaparwa* pemimpin juga harus memiliki nilai dengan prinsip cinta kasih yang lebih kepada bawahannya dengan tidak membedakan disaat ada orang lain membutuhkan pertolongan. Kepemimpinan yang berlandaskan prinsip *ahimsa* atau seorang pemimpin hendaknya tidak menyakiti perasaan orang lain dan pemimpin juga harus berlandaskan pada prinsip bijaksana artinya harus memahami suatu Tindakan mana yang baik dan mana yang buruk (Mardika, 2020).

## **II.2. Penerapan gaya kepemimpinan modern di era digital**

Perkembangan jaman memengaruhi berbagai perilaku masyarakat salah satunya adalah perilaku dalam hal memimpin. Seorang pemimpin dituntut harus selalu kreatif dan berinovasi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Semangat serta kinerja dari karyawan atau bawahan dalam suatu organisasi tergantung dari cara atau gaya kepemimpinan yang dilakukan, karena jika terdapat semangat kerja maka kondisi mental akan memengaruhi usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan secara giat (Asnawi, 2015).

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perasaan, pikiran, sikap serta perilaku bawahannya maupun para anggota organisasi (Susanty & Baskoro, 2013). Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yang berdasar pada kombinasi antara perilaku yang berorientasi pada hubungan (lebih kepada kepercayaan), tugas dan tingkat kemampuan dari bawahannya yang mana gaya kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Hubungan tersebut terlihat pada gambar dibawah ini (Wibowo, 2011):



Gambar Gaya Kepemimpinan (Wibowo, 2011)

Gambar di atas menunjukkan tinggi rendahnya perilaku hubungan antara pemimpin dengan bawahannya terhadap tugas yang diberikan sehingga menghasilkan gaya kepemimpinan yaitu (Susanty & Baskoro, 2013):

- Gaya *telling*, bentuk gaya pemimpin menyampaikan dan menjelaskan kepada anggotanya tentang sesuatu yang akan dikerjakan yang mana dari gambar di atas gaya kepemimpinan tersebut terjadi jika tingginya tugas dan hubungan yang ada baik antara pemimpin dengan anggotanya.
- Gaya *selling* merupakan gaya kepemimpinan dengan memberikan ide dan pemikiran kepada anggotanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaya kepemimpinan ini muncul jika tingginya tugas dan rendahnya perilaku yang berorientasi pada hubungan
- Gaya *participating* merupakan gaya kepemimpinan dengan melibatkan dalam membuat keputusan melalui komunikasi dua arah. Gaya kepemimpinan ini

muncul jika rendahnya tugas dan rendahnya perilaku yang berorientasi pada hubungan

- d. Gaya *delegating* yang merupakan gaya kepemimpinan dengan mempercayai anggotanya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Gaya kepemimpinan ini muncul jika rendahnya tugas dan tinggi perilaku yang berorientasi pada hubungan

Memahami berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, hendaknya dapat melihat situasi dan kondisi yang sedang dihadapi organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Apalagi dengan adanya perkembangan zaman yang sangat cepat mengharuskan seorang pemimpin dapat melihat hal tersebut. Seorang pemimpin yang dapat melihat tanda-tanda zaman dengan tidak berlama-lama mengambil keputusan serta tetap memperhatikan resiko yang akan dihadapi merupakan bentuk kepemimpinan modern. Kepemimpinan modern memiliki keuntungan yang mana selalu memikirkan hal – hal yang berjangka panjang serta berdaya jangkau luas (Hilmy, 2019).

Munculnya kepemimpinan modern berasal dari teori kepemimpinan Barat yang mana lebih mengutamakan inovasi dan kreatifitas. Terdapat beberapa ciri-ciri yang dimiliki dalam kepemimpinan modern antara lain (Frengkiy, 2020):

- a. Kepemimpinan yang bersifat formal dan rasional artinya pemimpin muncul melalui proses yang berlaku di organisasi dan berjalan secara prosedur
- b. Kepemimpinan yang lebih kearah secara pragmatis dan kompetisi dengan mengutamakan keutungan dan tujuan dari organisasi
- c. Kepemimpinan yang mengutamakan efektif dan efisien dalam mengambil langkah untuk menjalankan tatanan organisasi
- d. Kepemimpinan yang mengambil keputusan yang cepat dan tanggap dalam menjalankan organisasi demi tujuan yang diharapkan

Memperhatikan beberapa ciri kepemimpinan modern di era digital diperlukannya media pendukung yaitu teknologi dalam menerapkan dan menjalankan kepemimpinan modern. Penerapan teknologi dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dapat digunakan melalui pengaplikasian Sistem pendukung Keputusan (SPK) dengan menggunakan cara serta teknik tertentu

untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Pengambilan keputusan juga tidak bisa lepas dari komunikasi modern yang mengkombinasikan teknologi dengan komunikasi dalam bentuk ponsel, *smartphone*, *android*, dan *teleconference* (Merliana et al., 2019). Selain dalam penerapan sistem tersebut, teknologi yang berkembang saat ini juga sudah banyak mendukung gaya dan bentuk kepemimpinan modern antara lain :

a. Sistem Informasi Manajemen

Kepemimpinan yang ditunjang dengan adanya peranan teknologi dapat menghasilkan suatu kepemimpinan modern yang sesuai dengan cirinya. Salah satu bentuk implementasi dalam penggunaan sistem informasi manajemen adalah dalam hal perancangan, pelaksanaan dan pengevaluasian. Seperti yang diungkapkan oleh (Lipursari, 2013) terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki Sistem Informasi Manajemen dalam mendukung kepemimpinan suatu organisasi di era digital antara lain: a). SIM bersifat fleksibel dengan bergantung pada keberadaan data organisasi secara keseluruhan baik itu alur informasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, b) SIM memiliki kemampuan dalam menganalisa masalah, c) SIM mampu mendukung proses perencanaan untuk perkembangan organisasi di masa yang akan datang, d) SIM berorientasi pada data-data yang sudah dan sedang terjadi bukan pada data yang akan terjadi, e) SIM berorientasi pada data yang ada di dalam organisasi dibandingkan data yang ada di luar organisasi.

b. *Decision Support System*

Selain sistem informasi manajemen yang digunakan terdapat sistem untuk pengambilan keputusan yang sering dikenal dengan DSS (*decision support system*). Teknologi dengan menggunakan DSS memanfaatkan metode-metode yang ada dalam kecerdasan buatan. Seperti metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan SAW (*Simple Additive Weighting*) digunakan dalam pemilihan karyawan terbaik yang dilakukan oleh (Mangaratua & Widjaja, 2019) menghasilkan suatu sistem yang bisa dilakukan dengan cepat dan juga mengurangi resiko kesalahan yang bisa terjadi. Teknologi tersebut dapat membantu dan mendukung pemimpin untuk menentukan karyawan yang baik dalam memajukan organisasi.

### c. *Data Mining*

Salah satu teknologi yang dapat membantu seorang pemimpin dalam menggunakan kepemimpinan modern adalah *data mining* yang merupakan analisa data dengan menggunakan metode tersebut untuk mendapatkan hasil yang diperlukan oleh suatu organisasi atau lembaga. Sebagai salah satu contoh pengimplementasian *data mining* dalam membantu pemimpin adalah untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan Bayesian Classifier. Mandala et al.(2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa teknik *data mining* yang digunakan dapat membantu manajer untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dengan cepat dan mudah. Hal tersebut menunjukkan bahwa teknologi data mining dapat mendukung kinerja pimpinan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

### II.3. *E-leadership* dalam kepemimpinan Hindu

Kepemimpinan yang modern lebih banyak memanfaatkan media pendukung untuk membantu dalam melaksanakan tugasnya dalam mengarahkan bawahannya atau karyawan untuk tujuan yang sudah ditetapkan. DasGupta (2011) mengungkapkan bahwa *e-leadership* adalah bentuk kepemimpinan baru yang menggunakan media teknologi untuk berkomunikasi maupun menyelesaikan tugas dan permasalahan yang dihadapi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Beberapa kelebihan yang dimiliki dengan gaya kepemimpinan *e-leadership* adalah : 1) kemampuan dalam memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan kapan pun dan dimanapun tanpa harus berada di satu tempat, 2) memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dimana pun berada tanpa harus dibatasi dengan tempat dan ruang tertentu.

Teknologi menjadi hal yang terus berinovasi untuk mendukung proses dari gaya kepemimpinan *e-leadership*. Kompetensi yang dibutuhkan dalam *e-leadership* mencakup dalam hal kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai peran dalam melaksanakannya dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Terdapat peran yang harus dijalankan dalam *e-leadership* antara lain : 1) *Visionary* adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menterjemahkan dan

menggambarkan tujuan yang diharapkan ke semua anggota dalam organisasi tersebut, 2) *Convener* merupakan kemampuan dalam membawa dan mengelola perbedaan yang terjadi pada anggota organisasi sehingga dapat mengarah ke tujuan organisasi sebagai pemecahan permasalahan, 3) *Team sponsor*, dapat mengarahkan dan membentuk kelompok kerja nyata dan kelompok secara virtual, 4) *Manager* yang mana mengupayakan serta mengalokasikan sumber organisasi dengan penuh tanggung jawab dalam mengelola organisasi secara nyata dan secara virtual, 5) *Innovator* yang mana seorang pemimpin harus dapat menemukan gagasan baru, kemampuan mendapatkan cara-cara yang baru diluar tugas pokok dan fungsinya untuk memajukan organisasi, 6) *Mentor*, kemampuan dalam mengarahkan dan memimpin anggota dalam organisasinya (Anwaruddin, 2009).

Menjalankan kepemimpinan dengan *e-leadership* terdapat beberapa tantangan yang dihadapi karena berhubungan dengan pemanfaatan teknologi. Beberapa tantangan tersebut harus diketahui untuk menghadapinya antara lain:

- a. Kemajuan teknologi yang semakin pesat menjadikan *e-leadership* harus mampu beradaptasi dengan penggunaan teknologi. Seorang pemimpin harus mampu menguasai teknologi sesuai dengan perkembangannya dalam menggerakkan organisasi yang dipimpinnya.
- b. Mudahnya pengaruh luar dalam mempengaruhi organisasi dikarenakan adanya informasi-informasi yang tidak benar dalam bentuk hasutan kepada pemimpin melalui pemanfaatan teknologi
- c. Perubahan pola pikir yang menjadi modern yang mengakibatkan sikap egois dan individualis dalam kepemimpinan suatu organisasi.

Berdasarkan paparan diatas tentang kepemimpinan Hindu bahwa seorang pemimpin haruslah mampu berlandaskan pada ajaran agama Hindu. Pentingnya penerapan *e-leadership* dalam kepemimpinan Hindu menjadi strategi yang dapat digunakan dengan tetap memperhatikan etika dan norma agama yang diajarkan. Tantangan perkembangan jaman menjadi tantangan dalam menerapkan *e-leadership*, sehingga bentuk strategi yang dapat digunakan untuk menjawab tantangan tersebut dengan memperhatikan bentuk kepemimpinan Hindu dalam membentuk karakter pemimpin yang baik diantaranya sebagai berikut:

- a. Seperti yang diungkapkan sebelumnya bahwa *Asta Brata* atau delapan sifat kedewaan harus dimiliki oleh pemimpin dalam mewujudkan bentuk kepemimpinan Hindu sehingga mampu berpikir cerdas dan mampu berinovasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Memperhatikan hal tersebut, landasan *Asta Brata* dapat menjadikan pemimpin yang menerapkan *e-leadership* berupaya dan terus kreatif dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi yang semakin pesat.
- b. Menghadapi tantangan kemajuan teknologi terutama dalam hal banyaknya informasi tidak benar yang beredar dengan memanfaatkan teknologi, maka seorang pemimpin dengan menerapkan *e-leadership* haruslah menjadi seorang pemimpin yang teladan, cerdas dan tidak mudah terpengaruh dengan hal-hal yang belum tentu benar seperti yang diungkapkan dalam *Bhismaparwa*. Sosok *Bhisma* menunjukkan kesetiaannya terhadap janji yang diucapkan menjadikannya tidak mudah terpengaruh dan tetap melakukan segala perbuatan yang sudah diucapkan.
- c. *Nitiprayana* juga mengungkapkan bahwa seorang pemimpin haruslah adil dan bijaksana, tidak mementingkan kepentingan individu dan selalu memperhatikan kepentingan karyawan dan masyarakat yang ada dibawah kepemimpinannya. Landasan kepemimpinan hindu dapat menjadikan pedoman dalam melaksanakan *e-leadership* yang merupakan bentuk kepemimpinan modern.

### III. Penutup

Perkembangan teknologi menjadikan gaya kepemimpinan harus mampu mengikuti dan menghadapi berbagai perubahan dan dapat terus berinovasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. *E-leadership* sebagai bentuk gaya kepemimpinan modern di era digital menjadikan seorang pemimpin yang siap berinovasi dengan memanfaatkan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan informasi yang bermanfaat untuk organisasi atau lembaga yang dipimpin, dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. *E-Leadership* sangat cocok untuk diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai bentuk pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Penerapan *e-leadership* tetap berpedoman terhadap kepemimpinan Hindu agar menghasilkan pemimpin yang bijaksana, adil, kreatif dan inovatif di era digital.
3. *E-leadership* dalam kepemimpinan Hindu menjadi gaya kepemimpinan yang modern dengan tetap berlandaskan pada ajaran agama Hindu baik itu di *Bhismaparwa, Nitiprayana, Asta Brata*, maupun ajaran agama Hindu lainnya yang bertemakan kepemimpinan.

### Daftar Pustaka

- Anwaruddin, A. (2009). E-Leadership: Faktor Kunci Pengembangan Kapasitas Teknologi Informasi dan Komunikasi di Daerah. *Jurnal Borneo Administrator*, 5(1).
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–2.  
<http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Asnawi, S. (2015). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2, 86–92.
- DasGupta, P. (2011). Literature review: e-Leadership. *Emerging Leadership Journeys*, 4(1), 1–36.
- Dewi, C. I. K. (2019). Kepemimpinan Hindu: Dialektika Konsep Tradisional Dan Modern. *VIDYA WERTTA : Media Komunikasi Universitas Hindu Indonesia*, 2(2), 251–256. <https://doi.org/10.32795/vw.v2i2.413>
- Dian, K., Purwadi, A., Suhandana, A., Suarni, K., Studi, P., Pendidikan, A., Pascasarjana, P., & Ganesha, U. P. (2013). *DETERMINASI POLA KEPEMIMPINAN HINDU, ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI IHDN DENPASAR* Komang Dian Adi Purwadi, Anggan Suhandana, Ketut Suarni Universitas Pendidikan Ganesha. 4.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- Frengkiy, M. (2020). Perbandingan Kepemimpinan Modern dan Kepemimpinan Adat Semende Desa Cahaya Alam Muara Enim Muhammad. *Journal on Politics and Islamic Civilization*, 1(3), 21–25. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Hidayat, A. (2009). Penelitian Kepemimpinan dalam Agama Hindu Studi Naskah Lontar Nitipraya. *Analisa*, XVI(01), 19–35.

- Hilmy, M. (2019). Kepemimpinan Modern Berbasis Karakter Pesantren. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 7(2), 89–106. <https://doi.org/10.15642/jpai.2019.7.2.89-109>
- Lipursari, A. (2013). Peran Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam pengambilan Keputusan. *Peran Sistem Informasi Manajemen (Sim) Dalam Pengambilan Keputusan*, 5(1). <http://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/154/125>
- Mandala, E. P. W., Ridwan, M., & Putri, D. E. (2019). Data Mining Penilaian Kinerja Karyawan Upi Convention Group Menggunakan Bayesian Classifier. *Sebatik*, 23(1), 53–57. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v23i1.443>
- Mangaratua, T. C., & Widjaja, A. (2019). Implementasi Decision Support System Pemilihan Karyawan Terbaik PT. Ditra Manunggal Jaya Dengan Metode Analytical Hierarchy Process & Simple Additive Weighting. *Idealis*, 2(1), 132–143.
- Mardika, M. (2020). Nilai-nilai kepemimpinan Hindu Dalam Kitab Bisma Parwa. *Jurnal Pangkaja*, 23(2), 1–8.
- Maxwell, J. C. (2001). *Mengembangkan kepemimpinan di sekeliling anda*. Mitra Media.
- Merliana, N. P. E., Tantri, N. N., Evie, & Winawati. (2019). Peranan Teknologi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pembelajaran Bahasa di SMAN-1 Katingan Hulu Kabupaten Katingan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2), 214–225.
- Muizu, W. O. Z., Kultum, U., & Sule Ernie T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Semita, I. W. (2019). Kepemimpinan Hindu dalam Geguritan Dharma Kaya. *Jurnal Kamaya*, 2(1), 149–200.
- Sono, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gkv6f>
- Sunny, M. P. (2018). Pentingnya Penerapan Etika Kepemimpinan Hindu di Bali Berlandaskan Asta Brata dengan berbasis Tri Hita Karana. *Jurnal Vidya Werta*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.1055/s-0036-1595428>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Suweta, I. M. (2019). KEPEMIMPINAN HINDU (Dalam Nitisastra dan Susastra Hindu Ramayana). *Jurnal Pariksa*, 3(1), 39–52.
- Wibowo, U. B. (2011). *Teori kepemimpinan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>
- Yasa, P. D. (2021). *Teologi Kepemimpinan Hindu : Kepemimpinan Berlandaskan Ketuhanan*. 3(1), 13–24. <https://doi.org/10.15575/kt.v3i1.10257>