
Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Pendidikan Agama Hindu

I Ketut Subagiasta
Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya
ketutsubagiasta@yahoo.co.id

ABSTRAK

Dalam upaya mencapai tujuan pengelolaan atau manajemen pendidikan tinggi, maka penting disinergikan dengan upaya memaknai nilai kepemimpinan Hindu dalam mengelola pendidikan tinggi Hindu yang kontinyu, harmonis, dan bertanggungjawab. Siapapun dalam komponen atau unsur pengelolaan pendidikan tinggi mesti bersatu padu untuk bahu membahu, bergandengan tangan, seiring sejalan, dan solid untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan dalam makna manajemen dan nilai luhur kepemimpinan dalam pendidikan agama Hindu.

Kata Kunci : Manajemen Kepemimpinan, Pendidikan Agama Hindu

I. Pendahuluan

Bahan diskusi yang menarik untuk dapat menjalin adanya kebersamaan dan kekompakan antara yang satu dengan yang lainnya, dapat dilakukan dengan upaya memahami manajemen dan kepemimpinan Hindu dalam tatanan berorganisasi. Tatanan hidup bersama dalam organisasi, institusi, pranata, lembaga, ataupun satuan kerja memang perlu dilandasi dengan basis yang kuat, komitmen, tanggungjawab, upaya praktis, faktual, sesungguhnya sebagai kebutuhan kebersamaan, penting diupayakan bersama secara bersatu padu dengan rasa kekeluargaan dan rasa nasionalis yang mantap, mapan, dan penuh kesetiaan.

Makna manajemen dan makna kepemimpinan itu penting disinergikan secara utuh, kompak, dan selaras. Antara makna manajemen dan kepemimpinan itu hendaknya diupayakan secara terjalin dengan baik, benar, dan bersinergi. Apalagi berbicara mengenai kepemimpinan Hindu itu tentu basis yang mulia dan utama. Dengan mengingat bahwa konteks antara kehidupan kemanusiaan memiliki kontekstual yang selaras dan sejalan dengan tujuan hidup umat Hindu, yakni terwujudnya hidup yang bahagia, sejahtera, dan tenteram secara lahir dan batin. Pemimpin membutuhkan hidup damai, maka setiap wargapun juga membutuhkan

hidup yang damai. Kedua sisi yang saling melengkapi itulah yang penting diwujudkan untuk terjadinya hidup damai secara bersinergi. Pemimpin yang damai berdampak kepada kedamaian warganya, begitu sebaliknya kedamaian para warga yang dipimpin berdampak kepada kedamaian pada pimpinan itu sendiri. Intinya bahwa kedamaian secara prinsip manajemen dan makna kepemimpinan Hindu bahwa sama-sama untuk menuju kedamaian secara utuh, solid, kompak, dan bersatu padu selamanya. Ajaran Hindu tidak pernah mengajarkan umatnya untuk berselisih, namun diajarkan toleransi atau *tattvamasi*.

Suasana atau atmosfir kehidupan yang serasi, selaras, harmonis dan yang lainnya yang besifat mulia, itulah yang dicari atau dicita-citakan secara bersama-sama dalam kebersamaan di masyarakat luas ataupun di masyarakat intelek, masyarakat akademik, sehingga terwujud hidup yang kondusif dengan atmosfir kampus yang simpatik, estetik, dan energik buat semuanya untuk menuju kualitas hidup kampus yang bermutu semua sivitasnya. Tatanan hidup kampus yang tertata rapi, apik, toleran, sukses, rukun, damai, dan penuh kasih sayang dengan landasan regulasi yang solid dapat diwujudkan secara bersama, baik antara pimpinan, warga atau sivitas dari unsur pendidik, anak didik, maupun tenaga kependidikan.

II. Pembahasan

Pada bagian ini diuraikan mengenai upaya memaknai manajemen dan memaknai kepemimpinan dalam pendidikan agama Hindu. Konteks antara manajemen dan kepemimpinan penting sebagai bahan diskusi pada kesempatan ini, agar para manajerial (*manager*) dan mengenai kepemimpinan oleh para pelakunya (*leader*) dapat mengelola kependidikan dan mencapai hasil yang bermutu dalam proses pengelolaan pendidikan tinggi. Antara memakna manajemen dan memaknai kepemimpinan, bahwa hal ini memiliki kontekstual yang relevan, pantas, dan harmonis. Semoga kajian singkat ini memberi manfaat.

2.1 Memaknai Manajemen

Dalam sub ini diuraikan mengenai pengertian manajemen, tujuan manajemen, dan praktik manajemen. Ketiga materi ini penting dipahami dengan baik dan benar. Para pelaku pendidikan tinggi agar patuh dan disiplin dalam

bermanajemen. Siapapun yang menjadi pengelola pendidikan tinggi, diharapkan untuk taat dan patuh untuk praktik manajemen. Uraian mengenai manajemen ini sungguh sebagai *invest* yang mulia dan luhur dalam mengelola pendidikan tinggi yang ingin mewujudkan keberhasilan untuk semuanya.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Berbicara menenai pengertian manajemen, maka ada pendapat tentang manajemen yang penting dipahami berikut ini. “Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat oleh Follet karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik” (Fattah, 2011:1). Ada arti yang lainnya mengatakan bahwa “manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien” (ibid).

Menyimak pengertian manajemen di atas, bahwa manajemen memiliki komponen antara lain : a) perencanaan (*planning*), b) pengorganisasian (*organizing*), c) kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Setidaknya empat komponen tersebut sebagai landasan berpijak utama dalam menjalankan tugas manajemen, termasuk di dalamnya adalah mengenai manajemen pendidikan tinggi pada perguruan tinggi agama Hindu. Pihak pelaku dalam menjalankan manajemen tentu berorientasi pada pengertian manajemen di atas yakni memiliki upaya untuk melakukan perencanaan yang baik dan benar. Bila diperhatikan basis perencanaan, maka juga diperlukan mengenai memilah-milah komponen organisasi yang dikelola melalui upaya pengorganisasian yang tepat dan bermanfaat. Selain itu, juga diperlukan upaya positif dari pemimpin untuk memimpin para staf atau karyawan-karyawati dengan tertib dan disiplin. Hal penting juga adalah melakukan pengawasan yang teratur, membina, dan

memberikan tanggungjawab secara terkontrol dengan melekat atau secara lazim sering dinamai pengawasan melekat atau waskat.

2.1.2 Tujuan Manajemen

Ada pendapat dikatakan bahwa “tujuan utama manajemen adalah produktivitas dan kepuasan” (Fattah, 2011:15). Tujuan utama manajemen tersebut perlu diberikan makna yang secara rinci lagi. Tujuan yang ingin dicapai dalam melaksanakan kerja secara manajemen merupakan hal yang ingin dicapai oleh pelaku yang melaksanakan upaya atau pengelolaan pada institusi tertentu sesuai dengan kapasitasnya dan otoritasnya. Pengelolaan suatu organisasi atau lembaga pendidikan tinggi, maupun lembaga tertentu dipastikan memiliki tujuan yang jelas dan mewujudkan secara nyata hal-hal yang diinginkan oleh pengelolanya atau pelaksananya. Menyimak tujuan manajemen sebagaimana dikutip di atas, bahwa ada dua tujuan utama dari manajemen tersebut, yakni produktivitas dan kepuasan.

Bila diberikan makna lagi bahwa produktivitas tersebut bisa saja diuraikan lagi secara produktivitas secara kuantitas dan kualitas. Produktivitas secara komunal dan individual. Produktivitas secara pelayanan dan perhatian. Bisa juga produktivitas secara tepat waktu dan hasil yang bermutu. Produktivitas juga secara efektif dan efisien. Banyak hal yang dijadikan target terkait tujuan manajemen yang ingin dicapai. Sungguh memberikan makna yang bersifat fleksibel dan universal terkait makna tujuan dari manajemen. Selanjutnya jika dianalisis secara kepuasan, bahwa tujuan dari manajemen itu untuk memberikan kepuasan secara personal dan massal. Selain itu juga untuk kepuasan bagi kebutuhan jasmani (yang bersifat fisik atau kebutuhan jasmani) dan kepuasan rohani yakni kepuasan secara kerohanian, spirit, mental, moral, cita rasa atau budhi atau intelek bagi yang dilayani dalam konteks manajemen itu sendiri. Tidak semata hanya untuk kepuasan jasmaniah saja, juga untuk tercapainya kepuasan yang memiliki nilai rasa spirit yang luhur, mulia, dan bahagia.

2.1.3 Praktik Manajemen

Praktik manajemen sangat penting dalam melaksanakan aktivitas pendidikan agama Hindu. Termasuk dalam melaksanakan pendidikan tinggi pada program studi magister manajemen pendidikan agama Hindu. Pengelolaan pendidikan tinggi agama Hindu pada perguruan tinggi agama Hindu di Indonesia

wajib melakukan praktik manajemen yang baik, benar, tertib, berkualitas, dan bertanggungjawab. Harapannya agar memberikan dampak berupa hasil pelayanan administrasi dan kinerja yang bermutu berupa *output* dan *outcome* peserta didik yang cerdas, terampil, dan berkompotensi.

Berkenaan dengan praktik manajemen pendidikan agama Hindu, maka sebagai basis dalam mempraktikkan materi manajemen dalam paparan ini dikutipkan beberapa pendapat berikut ini. "Fayol (*planning, organizing, comanding, coordinating, dan controlling*), GR Terry (*planning, organizing, actuating, controlling*), LH Gulick (*planning, organizing, stafing, directing, coordinating, reporting, budgeting*), Kontz O Donnell (*planning, organizing, stafing, leading, controlling*)" (Fattah, 2011:13). Dengan menyimak beberapa pendapat tersebut, maka dapat ditegaskan bahwa praktik manajemen meliputi beberapa komponen yang penting dipraktikkan dalam mengelola pendidikan tinggi, antara lain: *planning, organizing, staffing, comanding, acting, coordinating, budgeting, controlling, dan reporting*. Demikian tatanan manajemen yang tertata dengan baik dan tertib mengenai praktik manajemen pada pendidikan tinggi. Semoga mencapai praktik manajemen yang sukses.

Hal penting dalam *planning* atau perencanaan adalah : a) merencanakan kegiatan akademik dengan kalender akademik; b) merencanakan kegiatan akreditasi prodi dan unit pengelola; c) merencanakan kegiatan penganggaran unit masing-masing; d) merencanakan kegiatan pengembangan akademik; e) merencanakan kegiatan kerja sama akademik; f) merencanakan kegiatan pengadaan sarana prasarana; g) merencanakan kegiatan pengembangan tri dharma perguruan tinggi; h) merencanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia; i) merencanakan kegiatan pengembangan publikasi karya tulis ilmiah, dan sebagainya yang berkaitan aktivitas perencanaan yang terprogram dengan inovatif. Semua aktivitas bermula dari perencanaan. Dengan perencanaan yang baik dan benar, maka semua aktivitas telah terprogra secara profesional dan sistematis. Aktivitas dalam merencanakan adalah hal penting dalam menjalankan manajemen perguruan tinggi.

Dalam kegiatan *organizing* atau mengorganisasikan akivitas perguruan tinggi, meliputi : a) menata struktur organisasi secara tertata sesuai ketentuan; b)

menata struktur organisasi dengan tata kerja yang teratur; c) menata struktur organisasi dengan tugas berakdilan; d) menata struktur organisasi dengan *job descriptaon* yang jelas sesuai kompetensinya; e) menata struktur organisasi dengan legal formal yang dipertanggungjawabkan untuk keberhasilan; f) menata struktur organisasi untuk penjenjangan tugas-tugas organisasi; g) menata struktur organisasi yang akurat dan bermanfaat; h) menata struktur organisasi secara efektif dan efisien; i) menata struktur organisasi secara transparan dalam sosialisasinya; j) menata struktur organisasi yang bertanggungjawab; dan k) menata struktur organisasi demi pelayanan publik sesuai ketentuan yang berlaku. Struktur organisasi agar diupayakan ada kontrol yang teratur. Struktur organisasi untuk kemajuan organisasi secara tepat, cepat, bermanfaat, serta dipertanggungjawabkan secara bersama-sama sesuai tugas dan fungsinya.

Berkenaan dengan *staffing* atau penataan para warga dalam organisasi formal dan nonformal supaya diupayakan dengan memperhatikan berikut ini : a) memiliki staff yang proporsional; b) memiliki staff yang profesional; c) memiliki staff yang bertanggungjawab; d) memiliki staff yang memiliki kejujuran; e) memiliki staff yang bersemangat dalam kinerjanya; f) memiliki staff yang mengutamakan kepentingan umum; g) memiliki staff yang siap berkomunikasi maupun koordinasi yang baik; h) memiliki staff yang responsif dalam segala tugasnya; i) memiliki staff yang tidak memprioritaskan motif materialistis; j) memiliki staff yang elegant dalam segala tugasnya, dan sebagainya. Sebagai petugas atau staff dalam organisasi tidak menonjolkan hal yang bersifat kepentingan individual. Sebagai warga organisasi atau staff agar selalu berlaku obyektif, sportif, edukatif, dan komunikatif. Dengan tata *staffing* yang akurat diharapkan agar organisasi menjadi lembaga yang siap melayani publik dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan simpati.

Terkait dengan komponen *comanding* atau tata penugasan yang santun dari pimpinan atau atasan. Hal terkait dengan *comanding* antara lain : a) memberikan tugas secara factual sesuai administrasi; b) memberikan tugas secara *elegant* sesuai authority atau kewenangan administrasi; c) memberikan tugas secara procedural atau prosedur yang berlaku; d) memberikan tugas secara sistem yang berlaku dalam administrasi; e) memberikan tugas secara inovatif; f) memberikan

tugas secara educative atau mendidik; g) memberikan tugas secara proporsional; h) memberikan tugas secara tuntas dan sukses; i) memberikan tugas secara bertanggungjawab; j) memberikan tugas dengan laporan kinerja yang akurat; k) memberikan tugas secara berkeadilan dalam adminisrasi, dan sebagainya. Penugasan atau semacam perintah dari atasan atau pimpinan agar diaknai secara tanggap, peduli, maupun penuh ketulusan. Dalam *comanding* tida terjadi salam komando. Penugasan atau perintah atasan bersifat luwes dan mencapai hasil yang sukses.

Dalam makna *acting* bahwa maknanya adalah aktivitas atau kegiatan atau juga kinerja. Dalam hal *acting* mencakup hal-hal seperti : a) kerja yang progresif positif; b) kerja yang bermutu atau berkualitas; c) kerja yang profesional; d) kerja yang berbudi luhur atau mulia; e) kerja yang memiliki makna loyalitas pada semua komponen terkait; f) kerja yang selalu mengesamping sifat arogansi; g) kerja yang tidak tumpang tindih atau tidak mengambil alih tugas yang bukan tugasnya; h) kerja yang sesuai jobnya; i) kerja yang penuh dedikasi ketulusan; dan sebagainya yang urgent demi kerja yang berkualitas. Diusahakan dalam kerja atau *acting* tidak bersifat mendikte. Dalam kerja tidak bersifat memerintah pimpinan secara semena-mena. Dalam kerja yang diutamakan adalah kerja yang santun, tuntas, dan bermutu.

Dalam hal *coordinating* atau koordinasi, maka ada hal-hal yang sangat penting dperhatikan, antara lain : a) berupaya melakukan kordinasi dengan baik, benar, dan bersistem; b) berupaya melakukan kordinasi sesuai tata organisasi dan tata kerja; c) berupaya melakukan kordinasi secara kontinyu demi mutu hasil kerja; d) berupaya melakukan kordinasi dengan pola kerja yang positif; e) berupaya melakukan kordinasi dengan bertanggungjawab; f) berupaya melakukan kordinasi dengan saling mempercayai satu sama lain; g) berupaya melakukan kordinasi dengan prosedur yang berlaku; h) berupaya melakukan kordinasi sesuai tugas dan fungsinya; i) berupaya melakukan kordinasi dengan atasan dan komponen sejawat untuk berbagai hal penting, dan sebagainya. Koordinasi merupakan upaya kerja yang mengutamakan ada kebersamaan dan hasil kerja yang lebih baik. Dalam koordinasi agar dilakukan secara baik, disiplin, dan terstruktur dalam organisasi.

Berkenaan dengan *budgeting*, maka ada hal yang patut diperhatikan, antara lain : a) mengganggu kegiatan secara terencana; b) mengganggu kegiatan secara proporsional sesuai TOR; c) mengganggu kegiatan secara transparan; d) mengganggu kegiatan secara basis kinerja atau program; e) mengganggu kegiatan secara tepat atau tidak bersifat dadakan; f) mengganggu kegiatan secara profesional penuh kualitas; g) mengganggu kegiatan secara tuntas dilengkapi laporan yang akurat; h) mengganggu kegiatan secara akuntabel maupun dipertanggungjawabkan sesuai ketentuan yang berlaku, dan sebagainya. Dalam hal *budgeting* atau penganggaran pada tata kelola organisasi diuyapan secara terbuka sesuai ketentuan yang berlaku. Pengelolaan anggaran tidak menimbulkan kecurangan atau meugikan keuangan negara. Mengelola keuangan bersifat jujur dan dilengkapi laporan yang siap di audit oleh pihak penjaminan mutu.

Hal yang dinamai *controlling* adalah pengawasan. Dalam melakukan pengawasan ada hal yang penting diperhatikan yakni : a) melakukan pengawasan secara rutin dan terstruktur; b) melakukan pengawasan secara dinamis untuk kebaikan; c) melakukan pengawasan secara sistem dan strukturnya; d) melakukan pengawasan secara bertanggungjawab; e) melakukan pengawasan secara disiplin berdasarkan peraturan yang berlaku; f) melakukan pengawasan secara berkeadilan atau tidak diskriminatif; g) melakukan pengawasan secara teradministrasi; h) melakukan pengawasan yang proaktif tanpa adanya inerpensi kinerja, dan sebagainya hal penting terkait pengawasan yang melekat. Pengawasan bukan untuk mekaut-nakuti. Pengawasan yang baik dan benar sesuai jangkauannya. Pengawasan bukan untuk memperlihatkan kewenangan atau tinggi rendahnya jabatan namun untuk terjadi saling mengingatkan dalam kinerja secara positif dan kebaikan bersama-sama.

Dalam hal *reporting* atau pelaporan pada suatu organisasi atau instansi yang terkait, maka penting diperhatikan hal berikut ini : a) membuat pelaporan rutin yang tuntas; b) membuat pelaporan berkala dalam mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan; c) membuat pelaporan yang jujur, transparan, dan bertanggungjawab; d) membuat pelaporan kegiatan sebagai yang diamanatkan dalam peraturan yang berlaku; e) membuat pelaporan yang didasari data,

dokumen, maupun dukungan yang benar, akurat, dan valid; f) membuat pelaporan rutin yang sinkron sesuai dukungan laporan yang akuntabel; g) membuat pelaporan rutin sesuai tugas dan fungsinya yang tepat waktu, bertanggungjawab, dan tidak berbelit-belit. Pada intinya bahwa pelaporan mencakup hal-hal sesuai kinerjanya maupun yang telah diberikan petunjuk dalam peraturan yang berlaku dari pemerintah yang berkompeten.

Dalam mencapai keberhasilan yang bermutu untuk mengelola lembaga ataupun organisasi di perguruan tinggi, maka pola manajemen yang diterapkan agar konsisten, bermutu, dan adanya keterbukaan secara administrasi maupun manajemen yang baik dan benar. Upaya mengelola adalah upaya untuk melaksanakan manajemen secara baik, jujur, dan menghindari adanya penyimpangan dari hal-hal yang dikelola. Dalam hal untuk mencapai hasil yang maksimal dari tata manajemen yang diharapkan, maka semua pihak yang terkait dalam berorganisasi memiliki kewajiban untuk bekerja sama secara baik, benar, dan tulus. Pola manajemen yang diterapkan sesuai yang berlaku tentu dapat dijadikan acuan, panduan, pedoman, serta referensi yang positif demi keberhasilan menerapkan manajemen tersebut.

2.2 Memaknai Kepemimpinan Pendidikan Agama Hindu

Dalam sub ini mengenai kepemimpinan dalam pendidikan agama indu, diuraikan mengenai pengertian, jenis, dan penerapan kepemimpinan pendidikan agama Hindu. Hal ini akan dapat menambah wawasan bagi para peserta didik maupun para pelaku yang memberikan pelayanan kepada dunia pendidikan tinggi, termasuk di dalamnya adalah mengenai pelayanan pada pendidikan tinggi agama Hindu. Pelayanan pendidikan tinggi agama Hindu memerlukan sistem manajemen yang baik, benar, teratur, sistematis, dan tidak mengutamakan kepentingan pribadi atau golongan tertentu, sehingga dalam menjalankan manajemen selalu mengutamakan kepentingan umum atau kepentingan yang bersifat kebersamaan yang luhur dan utama. Kepentingan pribadi yang sesaat hendaknya ditekan dengan kendili diri secara sportif, kreatif, dan komunikatif.

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Pendidikan Agama Hindu

Dapat diartikan sederhana bahwa kepemimpinan pendidikan agama Hindu adalah upaya bagi pemimpin untuk menjalankan tugas sebagai pemimpin untuk

menggerakkan para asuhannya, para warganya, para anggotanya, dan para bianaannya untuk bertugas dengan baik, benar, sigap, cekatan, terampil, loyal, dan bertanggungjawab sesuai yang diajarkan dalam agama Hindu yang bersumber pada pustaka suci Weda.

Dalam istilah sehari-hari bahwa pemimpin itu dinamai *Nayaka*. Ada juga istilah lainnya adalah *Niti*. Namun dalam praktek kepemimpinan dalam masyarakat sering disebut *Manggala*. Dalam Hindu diajarkan bahwa pemimpin itu adalah orang dihormati oleh segenap masyarakat yang disebut *Nayaka Praja*. Warga masyarakat memiliki kewajiban mulia untuk menghormati pimpinannya. Demikian juga sebaliknya bahwa pemimpin memiliki kewajiban untuk membina, menuntun, membimbing, dan memberikan pelayanan kepada warganya. Antara pemimpin dan masyarakat terjadi interaksi dua arah yang saling bekerja sama saling memperhatikan atau saling menghargai satu sama lainnya. Dalam praktek nyata bahwa hal ini penting diperhatikan secara bersinergi yang saling memperhatikan secara harmonis.

2.2.2 Jenis Kepemimpinan Pendidikan Agama Hindu

Ada banyak jenis atau tipe dari kepemimpinan dalam pendidikan agama Hindu. Dengan mengacu ada sumber atau referensi mengenai kepemimpinan pendidikan agama Hindu, bahwa ada banyak ajaran, tutur, petunjuk, sumber susastra, acuan, maupun titah mulia mengenai kepemimpinan pendidikan agama Hindu. Tinggal sekarang bagi umat Hindu atau para pemimpin Hindu apakah maunya untuk memahami atau tidak mau untuk mengerti dan sekaligus tidak mau untuk menjalankannya. Dikebalikan kepada umat Hindu, para peserta didik yang beragama Hindu untuk secara jujur dan tulus untuk mau mengerti serta menerapkan nilai-nilai kepemimpinan pendidikan agama Hindu dalam kehidupan nyata dimanapun melakukan aktivitas nyata dalam kebersamaan.

Dalam kepemimpinan Hindu bahwa ada beberapa jenis kepemimpinan dalam agama Hindu, antara lain : a) kepemimpinan yang bijaksana ada delapan jenis dinamai *asta brata*; b) ada jenis kepemimpinan tiga jenis kepemimpinan yang luhur dinamai *tri kaya parisudha*; c) ada empat jenis kepemimpinan yang luhur dan lembut dinamai *catur paramita*; d) ada empat jenis kepemimpinan yang bijaksana dinamai *catur pariksa*; e) ada lima jenis kepemimpinan sebagai kontrol

atau pengendalian spirit dinamai *panca yama brata*; f) ada lima jenis kepemimpinan yang menjadi kontrol fisik atau berperilaku dinamai *panca niyama brata*; g) ada delapan belas jenis kepemimpinan Hindu yang dinamai *asta dasa paramiteng prabhu*; h) ada enam jenis kepemimpinan Hindu yang bijaksana dinamai *sad winayaka*; i) ada empat jenis kepemimpinan Hindu yang dinamai catur widya; dan sebagainya. Semua jenis kepemimpinan Hindu penting untuk dipahami dan diterapkan dalam praktik beragama Hindu alam lingkungan masyarakat, lembaga pendidikan, dan di tengah-tengah kehidupan masyarakat luas yang memberikan hidup taat dan patuh antara satu dengan yang lainnya.

2.2.3 Penerapan Kepemimpinan Pendidikan Agama Hindu

Berangkat dari upaya yang nyata untuk memiliki pengertian, memaknai, paham definisi serta mengetahui arti dari maksud kepemimpinan pendidikan agama Hindu, maka seterusnya adalah tinggal menerapkan ajaran kepemimpinan tersebut secara nyata, *factual*, sebenarnya, bersungguh-sungguh, maupun secara *socious* di masyarakat luas, termasuk di dalamnya adalah dalam dunia masyarakat pendidikan tinggi agama Hindu di Indonesia. Secara teori banyak yang sudah mapan. Secara wawasan banyak yang sudah berpengetahuan luas. Namun secara praktiknya banyak yang ewuh pakewuh. Banyak yang mengabaikan nilai ajaran kepemimpinan tersebut. Banyak pula yang menomorduakan nilai luhur mengenai ajaran kepemimpinan pendidikan agama Hindu, sehingga dalam kenyataannya sering menjadi chaos atau terabaikan begitu saja, yang pada intinya tidak diterapkan dalam menata kebersamaan.

Dalam hal untuk menerapkan nilai-nilai dan ajaran kepemimpinan dalam lembaga sosial, lembaga pendidikan, maupun dalam lembaga keagamaan, maka ada beberapa hal yang disajikan berikut ini : a) menghormati pimpinan sebagai yang aparat yang memimpin warga; b) menaati tata peraturan yang berlaku dari lembaga atau pemerintah yang dijalankan oleh pimpinan bersama warga semuanya; c) berupaya untuk memberikan interaksi positif dalam tatanan kebersamaan dengan mematuhi peraturan yang berlaku; d) menerapkan hidup toleransi yang wajar dan layak dalam tatanan yang berlaku dari pimpinan atau atasan dalam berorganisasi; e) melakukan kontrol yang positif secara kebersamaan dilandasi rasa bersatu dan kekeluargaan; f) menerapkan hal-hal yang baik dan

benar demi kebaikan dan keberanar bersama dengan mengutamakan kepentingan umum dan pelayanan publik yang mulia, dan sebagainya yang masih banyak lagi penerapan mengenai pelaksanaan kepemimpinan Hindu. Dalam hal untuk memahami dan menerapkan pola kepemimpinan pendidikan agama Hindu, maka sumber utama dalam pustaka suci Hindu hendaknya selalu dijadikan acuan utama yang dilengkapi dengan sumber pustaka relevan yang berkenaan dengan kepemimpinan Hindu.

III. Penutup

Intelektual sejati adalah para kaum terpelajar yang menginginkan hidup berhasil dan sukses untuk semuanya. Kalangan intelektual pada jenjang pendidikan tinggi mengutamakan meraih prestasi dalam keberamaan dan untuk meraih prestasi bagi tri sivitasnya. Peserta didik sukses, pendidik sukses, dan tenaga kependidikan sukses. Hal ini bisa ditempuh melalui sistem mulia dan luhur dalam upaya mengelola dengan sistem manajemen yang terpuji. Memaknai manajemen sebagai upaya dan usaha untuk menjalankan roda kelembagaan yang tertata dengan apik, tertib, disiplin, dan penuh dedikasi didasari loyalitas mulia antara yang satu dengan yang lainnya. Meniadakan untuk mengutamakan kepentingan pribadi dan menjunjung tinggi kepentingan bersama atau untuk keberhasilan dalam pelayanan publik. Sifat sang diri yang parsial perlu dipasifkan dengan cara untuk mengkatifkan sifat sang diri yang komunal. Inilah pentingnya mekanisme manajemen dalam pendidikan tinggi.

Pemeran kependidikan seperti para peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, maupun para *stake holder* atau pemegang kebijakan agar terus menerus melakukan upaya inovasi, reformasi, maupun regenerasi manajemen dan kepemimpinan yang *qualified, capable, competiter, competent, dan responsible*. Semoga tujuan untuk mewujudkan peningkatan *output* serta *outcome* menjadi terwujud dengan baik, bermutu, dan berdaya saing yang berbasis oleh komponen *input* yang memenuhi standar yang ditentukan pemerintah.

Daftar Pustaka

Atmadja, Nengah Bawa dkk. (2017). *Agama Hindu, Pancasila, dan Kearifan Lokal Fondasi Pendidikan Karakter*. Denpasar: Pustaka Larasan.

- Fattah, Nanang. (2011). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Kajeng dkk, I Nyoman. (2009). *Sarasamuscaya Dengan Teks Bahasa Sansekerta dan Jawa Kuna*. Surabaya: Paramita.
- Mulyasa, H.E. (2014). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukardjo, M. dan Ukim Komarudin. (2013). *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Depok: Rajawali Pers.
- Subagiasta, I Ketut. (2014). *Sumber Hukum Hindu dan Pendidikan Anti Korupsi*. Surabaya: Paramita.
- Subagiasta, I Ketut. (2014). *Renungan Filsafat Hindu*. Surabaya: Paramita.
- Subagiasta, I Ketut. (2015). *Filosofi Simbol Hindu di Basarang Kalimantan Tengah*. Surabaya: Paramita.
- Subagiasta, I Ketut. (2016). *Filosofi Karakter Hindu Konsep Kepemimpinan Dalam Hindu*. Tangerang: Lembaga Literasi Dayak (LLD).
- Subagiasta, I Ketut. (2016). *Filosofi Simbol Hindu di Mentaren*. Tangerang: Lembaga Literasi Dayak (LLD).
- Subagiasta, I Ketut. (2017). *Filosofi Simbol-Simbol Hindu dalam Kehidupan Beragama Hindu di Palanagka Raya*. Tangerang: Lembaga Literasi Dayak (LLD).
- Singer, I Wayan. (2015). *Pendidikan Karakter Berlandaskan Tri Kaya Parisudha*. Denpasar: Yayasan Manik Geni.