

## KADERISASI PEMUDA BUDDHIS DALAM MEMPERTAHANKAN *SADDHA* MELALUI METODE *ON THE JOB TRAINING*

**Metta Puspita Dewi**

Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Raden Wijaya  
puspitametta@gmail.com

### Abstrak

On the job training merupakan salah satu metode pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan pada komunitas pemuda Buddhis sebagai objek kader. Kaderisasi berfungsi untuk mempertahankan eksistensi umat Buddha dengan cara menanamkan keyakinan. Keyakinan (*saddha*) terhadap Buddha Dhamma dibangun berasal dari proses verifikasi (*ehipassiko*) dan dilandasi kebijaksanaan (*panna*) bukan sekedar percaya membuta sehingga perlu dialami sendiri oleh pemuda sebagai objek kader. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif studi kasus dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dengan lokasi Desa Tempuran Kabupaten Temanggung. Hasil penelitian menampilkan pola kaderisasi yang menyeluruh diberlakukan kepada semua pemuda Buddhis. Metode pengembangan sumber daya manusia Buddhis yang diterapkan subjek kader yaitu melalui metode on the job training. Pelatihan langsung membantu objek kader melakukan tugas memimpin puja bakti, pembawa acara keagamaan, anjangsana serta menjadi delegasi pada kegiatan PATRIA dengan tujuan agar memiliki keterampilan, pengetahuan dan kebiasaan yang baik.

**Kata kunci:** *Kaderisasi, Keyakinan, On The Job Training*

### Abstract

On the job training is one method of developing human resources that can be applied to the Buddhist youth community as cadre objects. Cadre creation serves to maintain the existence of Buddhists by instilling confidence. The faith (*saddha*) on the Buddha Dhamma is derived from the verification process (*ehipassiko*) and based on wisdom (*panna*) rather than just believing. This study uses a qualitative type of case study with observation, interview and documentation techniques with the location of Tempuran Village, Temanggung Regency. The results of the study show a comprehensive pattern of regeneration applied to all Buddhist youth. The method of developing Buddhist human resources applied by cadre subjects is through the on the job training method. Direct training helps object of regeneration are trained to lead the puja bhakti (Buddhist Ceremony), master of ceremony, the *anjangsana* and be a delegation on PATRIA that activities with the aim of having good skills, knowledge and habits

**Keywords:** *Regeneration, Faith, On The Job Training*

### PENDAHULUAN

Buddha Gotama telah meramalkan bahwa terdapat masa ajaran Buddha akan mengalami kepunahan. Kepunahan ajaran Buddha ditandai dengan kemerosotan moral di lingkungan masyarakat. Meskipun telah diramalkan akan punah, namun umat Buddha dapat berupaya untuk mempertahankan kemurnian ajaran Buddha dan menyebarkan dengan tujuan kebaikan. Selain membabarkan Dhamma kepada para siswa, Buddha juga pernah mendelegasikan

60 *arahat* untuk menyampaikan Dhamma yang indah di awal, pertengahan dan akhir ke berbagai penjuru dunia. “Bhikkhu, pergilah semua ke delapan penjuru demi kesejahteraan duniawi dan spiritual, demi kemakmuran dan kebahagiaan banyak makhluk...” (Mingun, 2008, p.779).

Keberlangsungan ajaran Buddha salah satunya dapat dipertahankan melalui penanaman *saddha* umat Buddha pada generasi penerus. *Saddha/Sradha* menurut (Virana & Tjeng, 2008, p.20) mempunyai arti keyakinan. Keyakinan

dalam agama Buddha bukan berarti kepercayaan yang membabi buta atau asal percaya tetapi merupakan suatu keyakinan yang didasarkan pada pengertian yang muncul karena bertanya dan menyelidiki. Pengertian yang dimiliki setiap individu beragam sehingga kualitas keyakinan setiap individu berbeda. Kualitas keyakinan yang mantap akan mendorong pemahaman terhadap ajaran Buddha.

Eksistensi agama Buddha di Nusantara bergantung pada generasi muda. Ajaran Buddha yang dipraktikkan oleh generasi muda Buddhis akan menjadi suatu pedoman hidup dalam berpikir, berucap dan bertindak sehingga moralitas dan kepribadian luhur menjadi ciri laku umat Buddha. Eksistensi dari sebuah agama, kepercayaan, ideologi sangat bergantung kepada generasi muda yang gigih meneruskan tradisi dan budaya positif secara bijaksana. Eksistensi agama Buddha juga demikian, sangat bergantung pada generasi muda Buddhis yang memiliki keyakinan kuat (*saddha*) terhadap Dhamma sebagai ajaran Buddha. Keyakinan yang kuat akan mendukung praktik moral (*sila*), konsentrasi (*samadhi*) dan menghasilkan kebijaksanaan (*panna*).

Eksistensi agama Buddha di Indonesia salah satunya dapat ditempuh dengan kaderisasi. Kader dalam KBBI (2014) berarti orang yang diharapkan akan memegang peran yang penting dalam pemerintahan, partai dan lain sebagainya. Masih dalam KBBI (2014) kaderisasi berarti juga pengkaderan yaitu proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Kader yang dipersiapkan dan dilatih akan memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan mengembangkan tujuan organisasi.

Manusia sebagai *key position* dalam suatu organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan semangat untuk berpartisipasi tentu akan mendukung kemajuan suatu organisasi jauh melampaui tujuan. Pemimpin dalam suatu organisasi perlu menyiapkan generasi penerus agar mampu mempertahankan nilai-nilai yang dianut suatu organisasi. Kaderisasi sebagai suatu

proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Kader merupakan orang yang diharapkan akan memegang peranan penting di dalam keberlanjutan atau eksistensi ajaran Buddha. Kaderisasi generasi muda bertujuan untuk mendidik, menguatkan mental serta menanamkan nilai ideologi positif Buddhisme untuk membentuk generasi muda Buddhis yang berkeyakinan, bermoral dan bijaksana.

Kecamatan Kaloran merupakan daerah dengan komunitas umat Buddha terbanyak di Kabupaten Temanggung. Berdasarkan atas informasi awal diperoleh informasi penurunan jumlah umat Buddha di Temanggung. Penurunan disebabkan oleh beberapa sebab salah satunya karena krisis keyakinan pada komunitas Buddhis. Para pemuda Buddhis mudah beralih keyakinan. Hasil wawancara Bapak Ngasiran (2015), seorang wartawan Buddhazine, dengan seorang peneliti bernama Ngatiyar yang dirangkum dalam suatu artikel pada situs [cenas.or.id](http://cenas.or.id). Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan populasi umat Buddha karena keyakinan dan rasa memiliki yang belum optimal terhadap agama Buddha sehingga mudah berpindah keyakinan terutama ketika menikah muda.

Organisasi pemuda sebagai ujung tombak kelestarian agama Buddha mengalami pasang surut. Meskipun para pemuda Buddhis sudah memiliki perkumpulan dan organisasi yang disebut PATRIA, fakta di lapangan menggambarkan bahwa keaktifan kegiatan organisasi pemuda masih pada kategori lemah. Generasi muda buddhis yang makin lemah dari segi kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia menjadi proyeksi keruntuhan generasi muda di daerah pedesaan khususnya di Desa Tempuran Kecamatan Kaloran Kabupaten Temanggung. Permasalahan seputar kaderisasi pada organisasi pemuda disampaikan pada situs berita Agama Buddha Buddhazine.com oleh Ngasiran (2016) "...organisasi-organisasi pemuda buddhis masih terkendala dalam melakukan kaderisasi". Dapat dipahami bahwa para sesepuh vihara atau aktivis senior yang beragama Buddha masih kurang proaktif dalam mempersiapkan penerus.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bermaksud untuk memaparkan upaya subjek organisasi dalam melakukan kaderisasi pemuda Buddhis melalui partisipasi pada kegiatan keagamaan sebagai upaya mempertahankan keyakinan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kaderisasi

Tidak sedikit organisasi menjadi tidak berkembang karena gagal melakukan pengkaderan. Dengan kata lain, suatu organisasi tetap eksis apabila kaderisasi dapat berjalan dengan baik. Melalui kaderisasi, akan dapat melahirkan regenerasi berikutnya, sebagai tunas-tunas pemimpin baru yang siap melanjutkan jalannya organisasi (Astawan, 2009). Kader diartikan oleh Parwadi (2006, p.4) sebagai perwira atau bintang dalam ketentaraan; orang yang diharapkan akan memegang pekerjaan penting dalam pemerintahan atau partai. Dalam pengertian lain juga menyebutkan bahwa kader diartikan sebagai perwira-perwira rendah; orang yang dididik sebagai pelanjut tongkat estafet partai atau organisasi; calon; tunas; generasi muda. Sering kita mendengar bahwa organisasi ini adalah organisasi kader yang terdiri dari kaum muda yang diharapkan menjadi pemimpin masa depan. Pernyataan demikian menunjukkan bahwa organisasi tersebut telah mempersiapkan calon-calon/orang muda sebagai pemimpin jika kelak terjadi pergantian pemimpin. Secara hakiki, dalam organisasi macam apapun, secara alamiah yang tua akan digantikan oleh yang lebih muda, dan hal ini tidak menjadi masalah karena sudah dipersiapkan. Pengertian kader seperti tersebut, tentu pengertiannya bukan hanya terbatas pada kalangan organisasi kemiliteran saja, tetapi berlaku secara umum pada seluruh organisasi baik pemerintahan maupun swasta.

Fattah (2000, p.64) menyatakan bahwa kader bermula pada suatu istilah militer atau perjuangan yang berasal dari kata *carde* yang definisinya adalah pembinaan yang tetap sebuah pasukan inti (yang terpercaya) yang sewaktu-waktu diperlukan. Komponen kaderisasi terdiri dari dua macam, yaitu pelaku kaderisasi (subjek) adalah individu atau sekelompok orang yang

dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakan organisasi melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi dan sasaran kaderisasi (objek kaderisasi) adalah individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi (Arifin, 2017).

Parwadi (2006, p.5) menjelaskan bahwa tujuan organisasi adalah mempersiapkan calon-calon pemimpin demi kesinambungan organisasi, sehingga jika terjadi pergantian pemimpin dapat berjalan mulus karena sudah dipersiapkan. Rivai (2006, p.85) juga menyatakan kaderisasi diperlukan organisasi. Kaderisasi penting karena semua manusia termasuk yang sekarang menjadi pemimpin suatu saat pasti akan mengakhiri kepemimpinannya, baik dikehendaki maupun tidak. Proses tersebut bisa saja terjadi karena terdapat ketentuan periode menjabat, penolakan anggota, proses alamiah menjadi tua sehingga kehilangan kemampuan memimpin maupun karena kematian. Pelaksanaan proses kaderisasi informal menurut Permana&Adi (2015, p.760) merupakan sebuah proses pendidikan sehari-hari yang dimulai sejak dini, baik proses belajar di sekolah, pendidikan yang diberikan keluarga dan lingkungan masyarakat setempat. Proses ini menekankan pembentukan kepribadian dan penanaman akhlak dan sikap yang baik dalam jangka waktu yang lama. Kepribadian positif perlu dipupuk sejak dini dan seumur hidup, dari proses kaderisasi informal ini dapat diketahui kelebihan seseorang calon pemimpin yang memiliki kepribadian positif.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, kaderisasi dalam konteks penelitian ini dapat diartikan sebagai proses mempersiapkan generasi Buddha Buddhis dengan tujuan untuk mempertahankan eksistensi agama Buddha. Calon penerus dibutuhkan karena sumber daya manusia Buddhis akan mengalami suatu pergantian akibat proses alamiah dimana generasi sebelumnya akan mengalami usia tua dan kematian.

### Saddha

Keyakinan dalam agama Buddha disebut *Saddha*. Objek keyakinan dalam agama Buddha

terdiri dari tiga permata, yaitu: a) Buddha, b) Dhamma dan c) Sangha. Pada umumnya umat Buddha mengupkan keyakinan melalui pernyataan Tisarana (*Tiga Perlindungan*) yaitu: “Aku berlindung kepada Buddha (*Buddham Saranang Gacchami*), Aku berlindung kepada Dhamma (*Dhammang Saranang Gacchami*), Aku berlindung kepada Sangha (*Sanghang Saranang Gacchami*)” Dhammadiro (2005, p.29).

Keyakinan menurut Virana dan Tjeng Ing (2008, p.20) adalah pengetahuan tentang hukum kebenaran dengan jelas. Buddha, Dhamma dan Sangha adalah satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan keyakinan pada Tiratana ini sekaligus merupakan perwujudan dari kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dalam Agama Buddha. Keyakinan atas perlindungan ini sama sekali bukan bersifat pasif memasrahkan diri atau mengaharapkan berkah datang dari langit. Keyakinan dalam agama Buddha menuntut adanya kesadaran, kemauan, dan tindakan aktif untuk berusaha melaksanakan apa yang telah ditunjukkan oleh Buddha, apa yang diajarkan Buddha sebagai Dhamma dan apa yang telah diteladani oleh Sangha. Mukti, (2003,p.189). Keyakinan dalam Agama Buddha berlandaskan pada pengertian benar (*sammaditthi*). Tidak ada dogma dalam ajaran Buddha yang harus dipercaya, sehingga umat Buddha memiliki kebebasan berpikir dan mengembangkan diri. Hal yang dialami dan dilihat pantas untuk dipersoalkan dan keraguan bukan sebuah dosa

Keyakinan terhadap Buddha, Dhamma maupun Sangha bukanlah keyakinan terhadap bentuk objek seperti patung, kitab suci, atau biksu. Namun, keyakinan yang benar adalah keyakinan terhadap makna dibalik simbol tersebut, seperti keyakinan terhadap Buddha mewakili keyakinan terhadap seorang guru (Buddha) yang perlu diteladani. Buddha mencontohkan bagaimana perilaku-perilaku yang baik (*sila*), ucapan yang bermanfaat, pikiran yang positif. Keyakinan terhadap Dhamma juga bukanlah keyakinan membuta terhadap ajaran yang tertulis dalam kitab suci. Keyakinan terhadap Dhamma adalah keyakinan terhadap ajaran Buddha yang

diwujudkan melalui praktik nyata dan langsung. Keyakinan terhadap Sangha mewakili keyakinan terhadap kemampuan setiap orang untuk mencapai tahap pencerahan seperti Buddha. Keyakinan terhadap Sangha juga mempunyai makna bahwa kita perlu menyebarkan kebenaran kepada orang lain agar berada di dalam jalan pelatihan spiritual. Buddha bersabda “kepercayaan tidak pula berarti memasrahkan diri, menyerahkan nasib pada kekuatan diluar diri sendiri. Buddha mengajarkan agar tidak menyandarkan nasib kepada makhluk lain dan menjadi pelindung bagi diri sendiri dengan berpegangteguh dengan kebenaran (DN. II.16).

Membuka pandangan adalah ciri yang membedakan keyakinan dalam buddhis dengan yang lain. Umat Buddha berkeyakinan dengan mendasarkan pikiran yang terbuka terhadap ajaran lain. Bila tidak disertai dengan keterbukaan, keyakinan dalam Agama Buddha akan sama dengan agama lain. Membuka pandangan dengan kebijaksanaan akan menghindari kefanatikan umat Buddha. Keyakinan menghindari kebijaksanaan berkembang menjadi skeptisme berlebihan yang bersumber dari ego. Jadi dalam keyakinan dibutuhkan suatu pandangan benar yang sejalan dengan Jalan Mulia Berunsur Delapan. Pandangan benar yang akhirnya akan membuka wawasan kebijaksanaan yang murni dan tidak ternoda yang akan membawa kepada pencerahan sejati. Dhammananda (2012) pandangan benar menunjukkan jalan menuju keyakinan diri, keyakinan diri meratakan jalan menuju kebijaksanaan. Kebijaksanaan melapangkan jalan menuju keselamatan.

Pratik adalah bentuk keyakinan dalam Buddhis. Praktik berdasar keyakinan dapat diwujudkan melalui tindakan nyata. Bentuknya adalah implementasi ajaran Buddha dalam perbuatan, ucapan dan pikiran yang benar. Moralitas dilaksanakan sebagai wujud keyakinan. Selain itu, praktis keyakinan bisa diwujudkan melalui ritual (puja). Tentunya ritual yang dilaksanakan dilakukan dengan pemahaman yang benar. Ritual dapat meningkatkan keyakinan, namun jangan menjadi ikatan dan salah pengertian.

Ciri keyakinan dalam ajaran Buddha adalah membuka pandangan meliputi keterbukaan dan keingintahuan terhadap realitas. Uttamo (2004) menyatakan bahwa dasar seseorang memilih suatu agama adalah kecocokan secara pribadi dengan ajaran agama yang dianut. Dengan adanya kecocokan maka orang akan berusaha untuk berperilaku, berbicara, dan berpikir sesuai dengan tuntunan ajaran agama yang dipilih. Permasalahan pindah agama didalam agama Buddha merupakan hal wajar karena konsep anicca dimana segala sesuatu di dunia ini tidak kekal. Akan tetapi seorang umat Buddha perlu untuk rajin ke Vihara serta mengikuti puja bakti dan tekun melaksanakan Buddha Dhamma dalam kehidupan sehari-hari. Pelaksanaan Buddha Dhamma adalah mengembangkan kerelaan, kemoralan, serta konsentrasi dalam bermeditasi. Seorang umat Buddha yang hanya ikut kebaktian tanpa berusaha memperbaiki diri akan merasakan manfaat dan keindahan Buddha Dhamma. Umat yang telah membuktikan manfaat ajaran Buddha dalam kehidupan inilah yang memiliki keyakinan dan tidak mudah terpengaruh.

### **Organisasi Pemuda Buddhis**

Organisasi merupakan perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan mempunyai ikatan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Berikutnya organisasi formal adalah organisasi yang sistem pekerjaan, hubungan wewenang dan tanggung jawab dirancang oleh manajer agar mampu mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi informal adalah hubungan pribadi atau hubungan sosial yang tidak memungkinkan adanya hubungan dengan wewenang formal (Gaol, 2014:27).

Kata organisasi berasal dari organization yang berarti perkumpulan atau perserikatan (Karyoto, 2013). Jadi organisasi adalah perkumpulan orang-orang yang telah mendapatkan pengakuan yang sah dan berkegiatan untuk mencapai tujuan.

Undang-undang Kepemudaan No 40 Tahun 2009 menjabarkan bahwa organisasi kepemudaan adalah wadah pengembangan potensi pemuda. Organisasi kepemudaan adalah lembaga yang

menghimpun segenap potensi anak muda menjadi terdidik. Pada penelitian ini organisasi pemuda Buddhis merupakan wadah bagi pengembangan potensi para pemuda yang memiliki keyakinan terhadap Buddha.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data yang dikumpulkan dari latar alami sebagai sumber data langsung. Penelitian deskriptif menurut Sutopo, (2006, p.111) adalah penelitian yang mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret dan kondisi apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan. Penelitian ini hakikatnya mengungkap pola dan upaya subjek kaderi yang ada di lapangan terhadap objek kader.

Penelitian dilakukan pada masyarakat Buddhis di Vihara Surya Putra Dusun Ngadisari dan Vihara Eka Sasana Surya Dusun Pencar Desa Tempuran Kecamatan Kaloran Kabupaten Temanggung Provinsi Jawa Tengah. Wawancara menerapkan prinsip sampel bertujuan (*purposive sample*) maka informan yang bertujuan mendukung dalam penelitian ini adalah seperti; 1) ketua vihara, 2) tokoh umat Buddha, dan 3) pemuda Buddhis, 4) umat. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi dan wawancara. Menurut Moleong (2014, p.186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Analisis data melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan teknik triangulasi.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Vihara Eka Sasana Surya memiliki umat sejumlah 45 jiwa dengan jumlah pemuda 17 orang. Sedangkan di Vihara Surya Dharma jumlah umat Buddha mencapai 151 jiwa dengan 20 orang termasuk dalam kategori pemuda dengan jenjang pendidikan sekolah menengah hingga bekerja. Namun dari 20 orang pemuda hanya lima hingga tujuh pemuda yang aktif mengikuti kegiatan keagamaan di Vihara maupun PATRIA. Sebagian besar pemuda tidak aktif karena bekerja di luar

kota.

Kegiatan keagamaan di Desa Tempuran meliputi; 1) puja bakti umum, 2) puja bakti anjangsana dan 3) puja bakti *selapanan*. Puja bakti rutin atau puja bakti umum dilakukan oleh seluruh umat Buddha tanpa ada klasifikasi usia atau jenis kelamin diadakan setiap dua kali dalam seminggu pada hari Rabu dan Sabtu. Selain puja bakti umum yang rutin dilakukan di Vihara terdapat juga puja bakti anjangsana.

Anjangsana merupakan kegiatan puja bakti yang dilakukan oleh masyarakat Buddhis di Desa Tempuran di suatu rumah umat yang memiliki satu peringatan penting seperti peringatan ulang tahun atau perayaan kelahiran bayi. Puja bakti anjangsana merupakan program yang baru digiatkan oleh para tokoh agama Buddha dalam kegiatan keagamaan di Desa Tempuran. Puja bakti anjangsana merupakan puja bakti khusus dilakukan di rumah umat yang merayakan *event* tertentu seperti peringatan kematian, perayaan ulang tahun maupun kelahiran. Kegiatan puja bakti anjangsana untuk suatu peringatan tidak selalu dilaksanakan di rumah umat Buddha. Namun terdapat pengecualian bagi umat Buddha yang ingin melakukan di Vihara, maka hal tersebut juga diperkenankan.

Kegiatan lain di luar puja bakti umum dan anjangsana yang dilakukan umat Buddha di Desa Pencar untuk mendorong kerukunan dan kebersamaan masyarakat Buddhis di Desa Tempuran yaitu puja bakti *lapanan*. Puja bakti *lapanan* dilakukan oleh seluruh umat Buddha Desa tempuran berdasarkan kalender Jawa. Setiap *selapan* berdasarkan penanggalan Jawa atau hari Minggu Kliwon para umat mengadakan puja bakti bersama. Setiap Minggu Kliwon umat Buddha desa Tempuran melakukan puja bakti secara bergilir di empat vihara yaitu vihara di Dusun Ngadisari, Kandangan, Pencar dan Meranggan.

Masyarakat Buddhis di Desa Tempuran didominasi oleh umat Buddha di bawah binaan Sangha Theravada Indonesia. Bapak Parlan selaku tokoh agama Buddha menyatakan bahwa Bhikkhu Dhammakaro dan Bhikkhu Cattamano yang merupakan anggota Sangha

Theravada Indonesia sebagai pembina. Selain kegiatan ritual keagamaan yang secara terjadwal diselenggarakan oleh pengurus vihara setempat, terdapat beberapa kegiatan yang dikhususkan bagi pemuda Buddhis yang tergabung pada organisasi PATRIA Kabupaten Temanggung. PATRIA sebagai organisasi pemuda buddhis mazhab Theravada. Kegiatan yang sering diselenggarakan antara lain terdiri dari kunjungan ke vihara lain, piknik, *camping*, *outbond*, *Dhammacamp* dan juga *Dhammayatra*. *Dhammayatra* yang dilakukan oleh PATRIA Kabupaten Temanggung salah satunya mengunjungi situs-situs purbakala berunsur Buddhis di Kecamatan Jumo. *Dhammayatra* bertujuan agar keyakinan pemuda terhadap Buddha Dhamma semakin kuat.

Eksistensi agama Buddha Mazhab Theravada di Desa Tempuran dapat berlangsung jika generasi muda Buddhis di Desa Tempuran aktif dalam kegiatan keagamaan Buddha. Peran serta pemuda Buddhis dalam upaya mempertahankan keyakinan terhadap ajaran Buddha dapat dimulai dengan keaktifan pemuda dalam setiap kegiatan keagamaan yang diikuti. Para pemuda inilah yang nantinya akan melestarikan ajaran Buddha yang berlandaskan kebijaksanaan, moral dan cinta kasih.

Kaderisasi pada pemuda Buddhis sebagai objek kader dinilai sebagai suatu ujung tombak dalam keberlangsungan dan pergerakan organisasi Buddhis. Oleh karena itu, kaderisasi terhadap pemuda Buddhis secara umum perlu mendapatkan perhatian. Perhatian ini penting sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam organisasi Buddhis. Hal ini sesuai dengan pengertian kaderisasi menurut Astawan (2009) yaitu dapat melahirkan regenerasi berikutnya, sebagai tunas-tunas pemimpin baru yang siap melanjutkan jalannya organisasi.

Para orang tua dan tokoh penting di Desa Tempuran telah berupaya untuk terus menghasilkan generasi muda Buddhis yang memiliki keyakinan (*saddha*) pada ajaran Buddha. Keyakinan yang ditanamkan bukan hanya keyakinan yang membuta, namun keyakinan yang

dilandasi oleh kebijaksanaan (*panna*). Keyakinan dengan landasan kebijaksanaan diperoleh melalui konsep *ehipassiko*. *Ehipassiko* (Buddhadata, 2003) adalah sebuah istilah berupa berupa ajakan atau undangan kepada semua orang untuk 'datang' dan 'melihat' yang menunjukkan sifat keterbukaan bagi semua.

Implementasi konsep *ehipassiko* sebagai salah satu pola yang digunakan oleh para subjek kader untuk mempertahankan keyakinan generasi muda. Pola ini dapat tercermin pada sistem delegasi terhadap pemuda Desa Tempuran agar turut serta kegiatan PATRIA secara rutin. Para tokoh Buddhis di Desa Tempuran mendukung para pemuda untuk bergabung dalam organisasi kepemudaan untuk perkembangan mental dan spiritual pemuda.

Pemuda selalu dilibatkan dalam berbagai kegiatan keagamaan yang diadakan di vihara. Para pemuda dilatih untuk memimpin puja bakti agar terbiasa membacakan *palivacana* dan mengulang ajaran-ajaran Buddha secara langsung. Melalui partisipasi pemuda Buddhis dalam kegiatan keagamaan seperti memimpin puja bakti para tokoh berharap agar para pemuda mampu memikul tanggung jawab di kemudian hari. Melalui pelatihan ini para pemuda diharapkan terlatih dan terbiasa untuk tampil dan memimpin suatu ritual keagamaan Buddha.

Selain memimpin puja bakti, para pemuda di Desa Tempuran juga diberdayakan untuk membawa acara dalam kegiatan keagamaan. Tujuan para pengurus vihara yaitu para pemuda memiliki pengalaman baru yang berbeda daripada sekedar memimpin puja bakti. Sehingga lebih dari sekedar mampu memimpin ritual namun pemuda Buddhis juga dituntut untuk terbiasa menjadi MC (*Master of Ceremony*) dalam kegiatan keagamaan. Keterampilan dalam membawakan acara ini menambah wawasan pemuda Buddhis di Desa Tempuran karena memiliki pengalaman untuk tampil di depan publik. Hal ini sesuai dengan pendapat Bangun (2012, p.10) yang mengungkapkan rotasi pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sehingga dapat

menambah pengetahuan dan pengalaman.

Proses pengembangan sumber daya generasi muda sebagai kader umat Buddha Desa Tempuran menggunakan program pelatihan. Metode pelatihan yang dilaksanakan oleh para pengurus vihara selaku subjek kader dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keyakinan objek kader atau pemuda yaitu dengan metode *on the job training*. Metode *on the job training* (Bangun, 2012, p.210) merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya karena para karyawan mempelajari pekerjaan sambil mengerjakan secara langsung.

Para pemuda juga menjadi lebih percaya diri setiap tampil dalam kegiatan keagamaan. Sesuai dengan teori Gaol (2015) manfaat program pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi organisasi dan individu (p.215). Bagi perkembangan agama Buddha pelatihan ini mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu juga dapat membangun hubungan antara generasi tua dan generasi muda untuk bersinergi dalam upaya mempertahankan keyakinan terhadap Dhamma. Bagi individu pemuda Buddhis maka pelatihan ini membantu individu untuk bertanggung jawab, meningkatkan motivasi, percaya diri dan pengembangan diri.

Mahaparinibbana Sutta (DN. II. 16) terdapat tujuh ajaran sosial yang langsung dibabarkan oleh Buddha. Ketujuhnya biasa disebut sebagai Tujuh Asas Stabilitas Sosial. Ketujuh ajaran itu dapat diurutkan sebagai berikut; 1. Pertemuan yang teratur dan sering; 2. Bertemu, berpisah, dan melakukan kegiatan dengan rukun; 3. Tidak mengizinkan apa yang belum pernah diizinkan, dan tidak menghapuskan apa yang telah diizinkan, namun tetap berjalan sesuai dengan apa yang diizinkan tradisi kuno; 4. Memuliakan, menghormati, menghormati, dan memberi penghormatan terhadap para sesepuh serta mendengarkan nasehat mereka; 5. Tidak memaksakan kehendak pribadi pada orang lain; 6. Memuliakan tempat ibadah, serta; 7. Menghormati segenap orang suci. Tujuh hal ini dapat menjadi pedoman organisasi pemuda

Buddhis agar terbentuk komunikasi organisasi yang lebih konstruktif dan efektif sesuai dengan nilai-nilai Buddhisme.

Pola delegasi dilakukan oleh subjek kader terhadap para pemuda. Terbentuknya Organisasi Pemuda Theravada (PATRIA) di Kabupaten Temanggung merupakan suatu modal yang besar bagi kaderisasi pemuda Buddhis karena PATRIA menjadi wadah yang tepat untuk pemuda berinteraksi. Para tokoh dan orang tua berupaya mendorong para pemuda Buddhis untuk turut serta dalam berbagai kegiatan keagamaan khususnya agar maju dalam keyakinan dan spiritual. Perintah yang dilakukan orang tua kepada pemuda Buddhis ini memiliki kesamaan dengan intruksi Buddha terhadap para enam puluh arahanta dalam tugas membabarkan Dhamma “Bhikkhu pergilah semua ke delapan penjuru demi kesejahteraan duniawi dan spiritual demi kemakmuran dan kebahagiaan banyak makhluk, manusia, dewa dan brahma” Mingun (2008, p.779). Keduanya merupakan intruksi untuk kemajuan duniawi dan spiritual untuk mencapai kebahagiaan.

Orang tua menginginkan anak untuk aktif dalam kegiatan keagamaan agar kepribadian anak berkualitas. Para orang tua telah berupaya mendukung generasi muda dari segi moril dan materil. Orang tua memberikan bantuan dana untuk menunjang biaya operasional agar pemuda Buddhis dapat turut serta kegiatan PATRIA. Dengan demikian, tampak bahwa ada partisipasi semua pihak khususnya orang tua untuk mendukung perkembangan PATRIA. Demikian pula generasi muda Buddhis juga berpartisipasi dalam berbagai kegiatan keagamaan yang diselenggarakan secara turun temurun sebagai budaya lokal komunitas umat Buddha setempat.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Pola kaderisasi yang dibangun oleh tokoh Buddhis diberlakukan kepada semua pemuda di Desa Tempuran yang masih beragama Buddha. Tujuan kaderisasi bukan semata-mata untuk memilih satu sosok pemimpin yang mendominasi

melainkan untuk terus mempertahankan eksistensi Agama Buddha di Desa Tempuran. Pemuda didukung oleh para orang tua dan tokoh umat Buddha untuk mengembangkan diri dalam kegiatan keagamaan meskipun kini jumlah pemuda Buddhis sedikit karena sebagian besar merantau mencari nafkah untuk mencukupi kebutuhan ekonomi.

Metode pengembangan sumber daya manusia Buddhis melalui *on the job training* sebagai sarana meningkatkan, pengetahuan serta sikap pemuda sebagai objek kader. Para pemuda Buddhis dilatih berpartisipasi dan terlibat langsung pada kegiatan keagamaan Buddha agar memiliki keyakinan (*saddha*) dengan kebijaksanaan dan pengertian benar. Pemuda Buddhis dilatih untuk memimpin puja bakti, dilibatkan menjadi pembawa acara pada kegiatan keagamaan serta melatih para pemuda menjadi koordinator kegiatan anjaksana, puja bakti umum dan *selapanan*. Para umat dan tokoh agama juga mendelegasikan pemuda Buddhis Tempuran untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan PATRIA di Kabupaten Temanggung.

### Saran

*On the job training* sebagai metode pengembangan sumber daya manusia Buddhis dapat dimaksimalkan untuk mengatasi masalah luntarnya *Saddha*. Selain itu diperlukan pemberdayaan ekonomi melalui PATRIA dapat dilakukan dengan variasi pelatihan ekonomi kreatif di kalangan pemuda Buddhis dengan memanfaatkan potensi lokal sehingga pemuda Buddhis tidak lagi harus bermigrasi. Dengan demikian, untuk mempertahankan *Saddha*, anggota PATRIA di Desa Tempuran memerlukan berbagai pengembangan inovatif khususnya di bidang ekonomi agar kegiatan keagamaan lebih dari sekadar rutinitas ritual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Syaiful. (2017, Juli). *Kaderisasi Organisasi*. Makalah disampaikan dalam kegiatan LMMT BEM STKIP PGRI Tulungagung 2011.
- Astawan, I Gede. (2009, November). *Kaderisasi*

- : *Membangun Militansi Generasi Muda Hindu*. Makalah. Disampaikan dalam Pelatihan Dasar Kepemimpinan dan Kaderisasi yang diselenggarakan oleh KMHD YBV Undiksha.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Buddhadatta, Mahathera. (2003). *Concise Pali-English and English-Pali Dictionary*. Srilanka: MettaNet
- Dhammadiro, Bhikkhu. (2005). *Paritta Suci*. Jakarta: Yayasan Dhammadipa Arama.
- Dhammananda, Sri. (2012). *Keyakinan Umat Buddha*. Jakarta: Ehipassiko Foundation.
- Fattah, Nanang. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Gaol, Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis)*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen; Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mingun, Sayadaw. (2008). *Riwayat Agung Para Buddha*. (Metasari Lim & Handaka Vijjananda, Penerjemah). Ehipassiko Foundation & Giri Manggala Publications.
- Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukti, K. Widya. (2003). *Berebut Kerja Berebut Surga*..Jakarta: Yayasan Dharma Pembangunan.
- Ngasiran. (2015). *Penyebab Jumlah Umat Buddha di Temanggung Berkurang*. <http://www.cenas.or.id/2015/09/news-penyebab-jumlah-umat-buddha-di.html>.
- \_\_\_\_\_. 2016. Para Pemuda Buddhis Temanggung Bersama-sama Mengembangkan Agama Buddha. <http://buddhazine.com/para-pemuda-buddhis-temanggung-berkomitmen-bersama-sama-mengembangkan-agama-buddha/>. (diakses Kamis, 16 Februari 2017, 11:19)
- Virana & Tjeng Ing. (2008). *Keyakinan Umat Buddha (Menjadi Buddhis Sejati)*. Jakarta:CV. Santusita.
- Tim Redaksi. (2014). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Parwadi, Redatin. (2006). Kaderisasi Organisasi dalam Perubahan. *Jurnal Wawasan*, 2006, Vol 12, No 1.
- Permana&Adi. (2015). Pola Kaderisasi Kepemimpinan Partai Politik (Studi Terhadap Dewan Pimpinan Cabang Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan Kabupaten Nganjuk. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*. Vol 02 No03, 2015, 754-769.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Sutopo. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta:UNS.
- Uttamo. (2004). *100 Tanya Jawab dengan Bhikkhu Uttamo, Bagian Satu*. Blitar: Vihara Samaggi Jaya.