

**PENGELOLAAN RANCANGAN ORGANISASI UMAT
BUDDHA DI PADEPOKAN DHAMMADIPA ARAMA BATU
JAWA TIMUR**

I Ketut Damana
STAB Negeri Sriwijaya Tangerang Banten
ketutadelo@gmail.com

ABSTRACT

The problem raised in this study is that he has not yet known Management in the design of the Buddhist organization in the Padepokan Dhammadipa Arama Batu East Java. The purpose of this article is to find out the design of the management Buddhist organizations in the Padepokan Dhammadipa Arama Batu East Java.

This study included a type of discrete qualitative research, informants in this study were Buddhists in Padepokan Dhammadipa Arama, data collection techniques used were interviews, observation, and documentation, with instruments in the form of observation guidelines and interview guidelines. The data analysis technique uses the Miles and Huberman models which consist of four stages, data collection, data reduction, data presentation and conclusion or verification.

The results of this study are (a) Forms of Buddhist Organizational Design in the Padepokan Dhammadipa Arama in the form of training and collaboration aimed at obtaining debriefing, adding knowledge and more planned planning. (b) Factors that influence the Design of Buddhist Organizations in Padepokan Dhammadipa Arama Batu East Java. In the form of human resources and technology. The aim is to increase motivation in designing Buddhist organizations. (c) Strategies that influence the Design of Buddhist Organizations in the Padepokan Dhammadipa Arama East Java. The form of financial management and management of cooperatives is intended to develop the design of Buddhist organizations. (d) Constraints in implementing the Design of Buddhist Organizations in Padepokan Dhammadipa Arama is lack of time, lack of readiness and lack of supervision. (e) Response that affects the Draft Organization of Buddhists in Padepokan Dhammadipa Arama is there are satisfied and dissatisfied, the purpose of the response responded to by Buddhists by correcting bad behavior and adding more performance designs.

Keywords: Management of Buddhist Organizational Designs.

ABSTRAK

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya pengelolaan dalam rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur. Tujuan artikel ini untuk mengetahui pengelolaan rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif deskriptif. Informan dalam penelitian ini adalah umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi, serta dokumentasi, dengan instrumen berupa pedoman observasi dan pedoman wawancara. Teknik analisis data menggunakan model Miles & Huberman yang terdiri dari empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian ini adalah: (a) bentuk-bentuk rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama berupa adanya pelatihan dan kerja sama tujuannya untuk memperoleh pembekalan, menambah pengetahuan dan perencanaan lebih terencana; (b) faktor-Faktor yang mempengaruhi rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur, yaitu adanya sumber daya manusia dan teknologi yang bertujuan menambah motivasi dalam merancang organisasi umat Buddha; (c) strategi yang mempengaruhi rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Jawa Timur berupa pengelolaan keuangan dan koperasi yang tujuannya untuk berkembangnya rancangan organisasi umat Buddha; (d) kendala dalam pelaksanaan rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama adalah kurang waktu, kurang siap, dan kurang pengawasan; (e) respons yang mempengaruhi rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama adalah ada yang puas dan tidak puas, yang ditanggapi oleh umat Buddha dengan memperbaiki perilaku yang tidak baik dan menambah lagi rancangan kinerja.

Kata Kunci: Pengelolaan Rancangan Organisasi umat Buddha

PENDAHULUAN

Pengelolaan rancangan organisasi umat Buddha merupakan hal penting yang harus dilaksanakan melalui perencanaan yang baik. Pengelolaan rancangan organisasi bermula dari permasalahan yang menjadi penyebab segala hal yaitu belum mampunya mengurus sumber daya manusia terhadap pengelolaan di Padepokan Dhammadipa Arama. Idealnya bahwa pengelolaan rancangan sumber daya manusia memerlukan pelatihan dan pengawasan atau pendampingan dari pihak yayasan seperti andil dalam melatih, merawat, dan mengelola. Besarnya andil yang dibebankan dalam mengelola sumber daya manusia bertujuan untuk mensejahterakan karyawan, atau memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan. Kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan, di antaranya dalam hal memotivasi pengelolaan rancangan organisasi. Ada tindakan yang baik pada umat Buddha, ada tindakan perubahan bila perilaku umat Buddha itu baik, yang mana tindakan tersebut ingin membawa suatu kemajuan pada padepokan Dhammadipa Arama.

Faktor-faktor yang harus diperbaiki dalam pengelolaan rancangan organisasai umat Buddha seperti: perlu adanya tindakan yang benar dalam meningkatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, faktor penting tersebut akan menjadi lebih bermakna bila perilaku manusianya berubah dan ada upaya ingin selalu membawa perubahan.

Walaupun pengelolaan rancangan organisasi umat Buddha yang dibebankan berupa sumber daya manusia dan sangat kompleks tentu memiliki banyak kesulitan baik dalam pengelolaan rancangan baik dalam mendeskripsikan organisasi umat Buddha. Oleh karena itu, bila ada kesulitan, diupayakan jangan sampai dibuat menjadi beban tapi bekerja secara maksimal di padepokan.

Umat Buddha yang bekerja di Padepokan Dhammadipa Arama tentu butuh ingin sejahtera baik dalam pengelolaan organisasi. Pengelolaan yang baik dalam merancang suatu organisasi sebenarnya tidak harus bekerja lebih dari batas waktu. Hal ini tentu ada proses keberlanjutan yang tidak pernah selesai dalam mengelola padepokan, misalnya adanya kesedian waktu, mengabdikan pada padepokan, juga kesiapan bila diberikan tugas ada kegiatan perayaan di padepokan.

Umat Buddha secara keseluruhan di Padepokan Dhammadipa Arama sebenarnya motivasi ingin berhasil terletak

pada manusianya, ingin saling mengenal dalam mengelola padepokan, kecuali motivasinya hanya pada keberhasilan padepokan saja, sehingga tidak berpengaruh pada perilaku positif. Untuk itu jika ingin berhasil dalam mengelola organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama tentunya terlebih dahulu perlunya mengetahui karakter, sikap dan mental umat Buddha dalam mengelola organisasi.

Umat Buddha secara umum dalam pengelolaan ditentukan oleh pimpinan yang pada intinya dapat merancang organisasi di Padepokan Dhammadipa Arama. Oleh sebab itu, pimpinan sangat berpengaruh pada cara mengelola organisasi umat Buddha untuk itu pimpinan diperlukan pendekatan secara mendalam dan ke dalam mencakup kepercayaan dalam menjaga nama baik padepokan dan menjaga kerahasiaan pada bawahan tidak membicarakan pada tingkat kinerjanya, sehingga mereka merasa tidak terganggu oleh masalah pengelolaan perencanaan organisasi umat Buddha.

Umat Buddha dalam merancang organisasi pada hakikatnya supaya proses motivasi bekerja secara baik, maka dibutuhkan untuk membuka jalan hanya berupa motivasi dari atasan untuk memberikan semangat meningkatkan mutu rancangan organisasi. Pada intinya dalam merancang organisasi, semangat umat harus ditingkatkan hanya yang dibutuhkan dari sifat atau tindakan yang baik dari umat Buddha, seperti menanamkan rasa takut berbuat salah dan adanya sebab dari sikap menyenangkan dan berakibat munculnya antarperilaku baik dari organisasi dan umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur.

Umat Buddha pada dasarnya untuk melihat pembeda dari keberhasilan sebenarnya hanya dibutuhkan suatu tindakan yang menyenangkan pada umat Buddha itu sendiri. Dengan demikian, dalam mengelola organisasi kebenarannya secara nyata juga selalu ingin menunjukkan keberhasilan dan dapat dipertanggungjawabkan kinerjanya. Pengelolaan organisasi umat Buddha secara khusus sebenarnya untuk meningkatkan kinerja sehingga kinerja selalu menjadi penting dan bermakna bagi orang banyak yang walaupun hanya berupa komunikasi. Oleh karena itu, upaya untuk mendapatkan pengawasan pada dasarnya baru dalam bentuk perilaku organisasi. Memandang makna tersebut mengalir ke bawah, kecenderungan mengganggu dan dipandang curiga oleh bawahan, sehingga interaksi tertutup perlu dihindari.

Pengelolaan perencanaan organisasi umat Buddha secara khusus tentu kebanyakan tindakannya dimaknai sebagai proses interaksi sehingga umat merasa tidak perlu terjun dalam organisasi. Juga hal tersebut perlu pendapat dari pimpinan yaitu sehingga umat Buddha yang merasa kurang diperhatikan dari sebab tidak suka berorganisasi dan tertutup perlu diperhatikan juga, sebagai upaya memberikan perhatian.

Umat Buddha secara umum di masyarakat tentu memahami bentuk dari pengelolaan organisasi, bila itu baik dan bermakna maka akan berpengaruh pada keberhasilan dari tujuan organisasi. Oleh sebab itu, dalam memandang bila ada gejala kurang baik maka ada yang menanggapi dengan baik dan direspons dengan sabar. Dengan sabar itulah yang memberikan masukan yang terbaik bila umat Buddha menghadapi masyarakat.

Umat Buddha dalam proses pelaksanaan tentu berjalan sesuai tujuan pengelolaan organisasi, dan umumnya dilakukan pada puncak organisasi dan yang kurang memperhatikan kelompok perlu dipertimbangkan, sehingga tujuan kelompok dari suatu organisasi munculnya dari sebuah proses pencapaian tujuan sehingga tujuan pencapaian kinerja dalam organisasi dapat dilakukan dengan baik.

Jadi tujuan rancangan organisasi umat Buddha sebenarnya bersumber dari kinerja umat Buddha adalah untuk meningkatkan kesejahteraan umat dan secara positif umat akan dicari oleh pengelola kegiatan. Tanpa adanya pelaksanaan kegiatan akan mengurangi secara positif umat Buddha tidak banyak pengaruh sekali tentang tatanan dan tuntunan pada sosial kemasyarakatan.

Pengelolaan merupakan terjemahan dari kata "*management*", terbawa oleh derasnya arus penambahan kata pungut ke dalam bahasa Indonesia, istilah Inggris tersebut lalu di Indonesia menjadi manajemen. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Pada dasarnya manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan melalui aspek-aspeknya, antara lain *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Lengkap disebutkan bahwa pengelolaan adalah proses atau cara perbuatan mengelola atau proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain, proses yang membantu merumuskan kebijakan dan

tujuan organisasi. Adapun pengelolaan menurut Marry Parker Follet (1997: 75) bahwa dalam mendefinisikan pengelolaan adalah seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Oleh karena itu setiap pengelolaan dibutuhkan individu yang mempunyai waktu dalam mengelola. Untuk memperoleh hasil yang terbaik dalam mengelola tentu dibutuhkan seni, karena seni yang akan mendongkrak tercapai tujuan mengelola Padepokan.

Pendekatan yang terbaik dalam mengelola seni padepokan, tentu menurut Sujiwo Tejo (1989: 89) pendekatan yang terbaik, jika setiap warga negara menuntut haknya, negara tak bakalan kacau. Walaupun ada *government* yang bakal mengelola penyaluran hak-hak tersebut sehingga tidak saling bertabrakan satu sama lain. Dari situlah *government* betul-betul ada kerjaan, bukan pengangguran terselubung yang makan gaji buta dari uang rakyat. Bila muncul kata-kata yang memberatkan sebenarnya pimpinan perlu adanya pendekatan yang terbaik dalam pengelolaan (manajemen) adalah suatu seni yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan agar berjalan efektif dan efisien.

Begitu juga rancangan organisasi umat Buddha, seperti pimpinan mengetahui, memandang perlunya pendekatan secara psikologi dalam mengelola organisasi. Organisasi yang baik tentu pada pola pikirnya mempengaruhi organisasi. Kecuali adanya pengaruh pendekatannya sebagai proses atau banyak langkah di mana representasi data dan struktur program, karakteristik-karakteristik antarmuka, dan rincian prosedural diikhtisarkan dari hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan

Sudah menjadi kebutuhan dalam mengelola rancangan organisasi, dipandang Roger S. Pressman (2010: 291) bahwa perancangan yang sesungguhnya merupakan suatu aktivitas terencana tanpa rekayasa dari perangkat lunak, yang dimaksud dikemas untuk membuat keputusan-keputusan utama sering kali bersifat struktural. Menurut Tri Ningsih (2002: 939) bahwa perancangan memandang dari sesuatu kegiatan yang sudah dirancang; seperti hasil merancang; rencana; program; desain. Juga menurut Tri Ningsih dalam Kamus Besar Bahasa dalam Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa dan diterbitkan oleh Balai Pustaka. Kamus ini menjadi acuan tertinggi Bahasa Indonesia yang baku, karena kamus ini merupakan kamus bahasa Indonesia

terlengkap dan yang paling akurat yang pernah diterbitkan oleh penerbit yang memiliki hak paten dari pemerintah Republik Indonesia yang dinaungi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia.

Jadi pendapat di atas jelas bahwa mengelola rancangan adalah serangkaian proses penentuan tindakan masa depan yang disertai pertimbangan yang logis dan *continue* untuk memanfaatkan sumber daya yang ada semaksimal mungkin guna mencapai tujuan tertentu. Juga pengertian organisasi menurut Stoner (1989: 79) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan orang-orang yang ada di bawah pengawasan dan pengarahan pimpinan untuk mengejar tujuan bersama.

Begitu juga Menurut Stephen P. Robbins (2002: 34), bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang *relative* dapat diidentifikasi dan bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok. Adapun organisasi menurut Philip Selznick (2014: 346) bahwa organisasi adalah peraturan personil (*arrangement of personal*) guna mempermudah pencapaian dari beberapa tujuan yang telah ditetapkan (*for facilitating the accomplishment of some agreed purpose*). Jadi kesimpulan teori organisasi itu adalah sekumpulan ilmu pengetahuan yang membicarakan mekanisme kerjasama dua orang atau lebih secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

METODE

Artikel ini merupakan penelitian kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis atau lisan dari umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Malang dan perilaku umat Buddha. Pendekatan yang digunakan dalam artikel ini yaitu fenomenologis-deskriptif, yaitu dengan menggunakan suatu objek yang berkenan dengan masalah yang diteliti tanpa mempersoalkan hubungan antara *variable*.

Artikel ini digunakan untuk menjawab pertanyaan tentang rancangan pengelolaan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur. Sejauh mana keterlibatan umat Buddha pada kegiatan sosial dan melaporkan hasil data sebagaimana adanya pada pengelolaan rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama.

Dalam artikel ini penulis bertujuan ingin mempelajari secara intensif tentang pengelolaan rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhamma Dipa Arama Batu Jawa Timur. Objek artikel ini yaitu umat Buddha, di Batu Jawa Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Padepokan Dhammadipa Arama di Batu Jawa Timur

Padepokan Dhammadipa Arama merupakan padepokan umat Buddha Theravada yang terbesar, tertua dan terlengkap di Kota Batu. Padepokan ini didirikan pada tahun 1971 dengan luas mencapai ±5 ha. Padepokan Dhammadipa Arama dilengkapi dengan *uposathagara* yaitu suatu bangunan suci tempat pentahbisan seorang calon *bhikkhu* untuk menjadi seorang *bhikkhu*.

Hal tersebut menjadi istimewa karena di Indonesia hanya terdapat dua *uposathagara* yang digunakan untuk mentahbiskan *bhikkhu* yakni di Vihara Dhammacakka di Jakarta dan Padepokan Dhammadipa Arama di Kota Batu (di Indonesia banyak *uposathagara*, tetapi memang di STI hanya ada dua ini). Oleh karena itu, kalimat di atas diganti dengan di lingkungan Sangha Theravāda Indonesia, dan bukan di Indonesia. Selain itu, padepokan ini merupakan satu-satunya padepokan yang dilengkapi dengan Sekolah Tinggi Agama Budha Theravada yaitu STAB Kertarajasa.

Mengenai latar historis pendirian Padepokan Dhamma Dipa Arama yang berdiri sejak tahun 1971. Ide pendirian padepokan ini dicetuskan pada tahun 1970 oleh Phra Kru Athacariyarukich (Bhante Win) yang merupakan seorang *bhikkhu* asal Thailand Selatan dikarenakan kondisi Kota Malang dan sekitarnya yang pada saat itu belum memiliki tempat ibadah agama Buddha. Kedua, mengenai perkembangan Padepokan Dhammadipa Arama pada awal perkembangannya fokus vihara ini hanya sebagai tempat ibadah namun dalam perkembangannya vihara ini juga dikembangkan sebagai pusat meditasi dan pusat pendidikan agama Buddha Theravada, sehingga aktivitas yang ada di dalam padepokan ini pun semakin berkembang yaitu aktivitas keagamaan, aktivitas hunian serta aktivitas pendidikan. Ketiga, mengenai lembaga pendidikan yang ada di Padepokan Dhammadipa Arama yang tujuan pendiriannya yaitu untuk “mensarjanakan para *bhikkhu*” dan mencetak tenaga guru agama Buddha yang profesional dan berkarakter umat Buddha yang baik.

2. Bentuk-bentuk Rancangan Organisasi Umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama

Bentuk rancangan berupa dari seluruh elemen yang digunakan untuk mengelola organisasi di Padepokan Dhamma Dipa Arama dilihat dari pelatihan, kerjasama dan pengembangan rancangan. Oleh karena itu bentuk pelatihan rancangan organisasi di padepokan Dhamamadipa belum ada cara dalam mengimplementasikan strategi dan terencana agar dalam pelatihan tercapai tujuan. Dalam rancangan organisasi di Padepokan Dhammadipa Arama perlu adanya kerja sama membahas rancangan organisasi umat Buddha seperti ada dua hal yang penting. Pertama, dalam pelaksanaan kerja sama dalam problem mengelola organisasi tidak dirancang dan kemudian ditinggalkan dengan utuh kecuali kerja sama harus bisa bekerja. Oleh karena itu, sebagian besar pengembangan rancangan organisasi dapat berubah sebagai akibat dari bentuk-bentuk adanya rancangan organisasi seperti karakter pengembangan sosial dan kerja sama. Kedua, dalam pelaksanaannya rancangan organisasi untuk organisasi yang lebih besar yang walaupun ada perbedaan yang sangat kompleks dan adanya perbedaan variasi rancangan sehingga untuk mendeskripsikan bentuk rancangan organisasi dari individu tidak penuh dan tidak lengkap.

Jadi tujuan dalam pelaksanaan rancangan pengelolaan organisasi di padepokan untuk saling mengetahui bahwa tujuan untuk merancang organisasi di Padepokan Dhammadipa dalam membangun padepokan merupakan proses berkelanjutan yang bila diteruskan tidak akan selesai sehingga rancangan organisasi digunakan untuk yang lebih kelihatan bermakna. Padahal, dalam kenyataan umat Buddha tidak sewenang-wenang dalam mengerjakan sesuatu, seperti pengelolaan rancangan organisasi umat Buddha berupa adanya kinerja yang baik, adanya tanggung jawab dalam mengelola organisasi dan kerja sama yang lebih teroganisir di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rancangan Organisasi Umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur

Faktor-faktor yang berpengaruh rancangan organisasi di Padepokan Dhammadipa Arama pada dasarnya, meliputi faktor

teknologi, lingkungan, dan ukuran sumber daya manusia. Teknologi adalah proses konversi yang digunakan untuk mengubah yang tadinya belum berubah sehingga memperoleh hasil dari rancangan. Sebagian besar pengelolaan rancangan organisasi umat Buddha diperoleh dari informan banyak dipengaruhi oleh pengadaan teknologi yang tidak digunakan sebagaimana mestinya.

Oleh sebab itu, pelaksanaan yang harus mendapatkan pengawasan dari atasan sehingga Padepokan Dhammadipa Arama tidak ketinggalan teknologi. Begitu juga faktor yang mempengaruhi ketinggalan teknologi disebabkan adanya bentuk rancangan organisasi yang ada di padepokan adanya lingkungan umat Buddha adalah tempat bertemunya antara dua orang atau lebih yang mempunyai cara organisasi yang kadang labil. Kelabilan tersebut karena kebanyakan umat vihara masih banyak yang tidak mengetahui tujuan apa yang hendak dicapai sehingga kemajuan yang harusnya tercapai tidak dijalankan. Sebenarnya umat Buddha sudah mengetahui tujuannya namun kebanyakan organisasi lingkungan vihara besar banyak yang menerjang badai, kadang menjadi pecah berkelompok masing-masing.

Untuk itu lingkungan tempat di mana padepokan berdiri sebenarnya harus dekat dengan semua umatnya. Karena umatlah yang memberikan semangat sehingga padepokan itu dapat berkembang. Begitu juga dalam ukuran organisasi, banyak umat yang sebenarnya lebih tahu mengenai ukuran organisasi, karena umatlah sebagai ukurannya dalam memberikan peran.

Oleh karena itu, ukuran secara umum organisasi umat Buddha adalah ukuran birokratis, dan organisasi dalam pelaksanaannya didasarkan pada temuan pengelolaan rancangan organisasi dipengaruhi oleh teknologi. Tapi pada kenyataan pengelolaan rancangan organisasi di Padepokan Dhammadipa ukuran umat Buddha pada rancangan organisasi sangat mempengaruhi hubungan padepokan dengan umat Buddha yang lain jangan sampai terputus dari sebab kurang adanya pengelolaan rancangan teknologi. Begitu juga ukuran organisasi di padepokan merupakan tempat di mana umat dapat mengembangkan batinnya hingga dapat mengatasi dirinya dari perilaku-perilaku dari pengaruh pengelolaan rancangan organisasi umat Buddha pada teknologi. Pada dasarnya ukuran pengelolaan rancangan organisasi umat Buddha di kehidupan era modern temuannya

adalah adanya sekumpulan jumlah teknologi yang pada kenyataannya semakin banyak terbelenggu oleh teknologi dan belum adanya rancangan organisasi umat Buddha di padepokan yang lebih baik.

Jadi, pada pandangan perkembangan situasional dan rancangan organisasi umat didasarkan pada asumsi bahwa umat merancang organisasi yang optimal adalah fungsi dari faktor-faktor pengelolaan rancangan organisasi seperti teknologi, lingkungan, dan sumber daya manusia. Setiap faktor tersebut umat memainkan peran dalam menentukan rancangan organisasi di Padepokan Dhammadipa Arama.

4. Strategi yang Mempengaruhi Rancangan Organisasi Umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Jawa Timur

Strategi yang mempengaruhi rancangan pelaksanaan organisasi umat Buddha terpenting adalah mengerti dasar pengelolaan keuangan, koperasi, dan sumber daya manusia yang handal mempengaruhi sekali pada rancangan organisasi pada kasus organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama. Begitu juga yang terpenting dalam pengawasan strategi umat yang sebenarnya perlu diperhatikan berupa rancangan organisasi umat Buddha yang dapat membangun upaya menuju arah yang lebih baik dalam mengatur keuangan.

Jadi, dalam menumbuhkembangkan rancangan keuangan di Padepokan Dhammadipa Arama dan juga perilaku strategi spiritual yang harus dikembangkan juga, sehingga rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama dapat berkembang.

5. Kendala dalam Pelaksanaan Rancangan Organisasi Umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur

Kendala pelaksanaan rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama adalah kendala dalam mengikuti rancangan organisasi seperti tidak adanya komunikasi, waktu, tidak adanya kesiapan dan tidak adanya transportasi sehingga banyak mengalami kendala. Kendala umat Buddha dalam merancang organisasi adalah adanya kurang waktu atau kesempatan, kurangnya SDM umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama dan kurang adanya fasilitas tempat meditasi yang nyaman.

Kendala umat Buddha untuk memberikan rancangan organisasi di Padepokan Dhammadipa Arama seperti adanya umat Buddha belum tahu apa yang harus dirancang. Adanya masalah umat Buddha kurang komunikasi, dan adanya kegiatan kurang menggunakan program terstruktur seperti program pada anak remaja.

6. Respons yang Mempengaruhi Rancangan Organisasi Umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama

Respons yang mempengaruhi rancangan organisasi umat Buddha bahwa respons umat Buddha terhadap rancangan yang diterima di Padepokan Dhammadipa Arama seperti umat Buddha ada yang belum puas pada latihan, ada juga anak remaja banyak yang tidak puas pada kegiatannya. Oleh karena itu, dari pimpinan harus meresponsnya dan menciptakan suasana menjadi nyaman. Umat Buddha dalam menanggapi respons yang diberikan di Padepokan Dhammadipa Arama seperti memperbaiki, dan meningkatkan kinerja agar tercapainya hasil tujuan yang telah ditentukan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bentuk-bentuk rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama belum begitu kelihatan perbedaan dari pelatihan dari pimpinan, kerja sama pengurus dan pengembangan rancangan umat Buddha. Oleh karena itu, juga pembedanya dari rancangan organisasi tersebut belum menampakkan gejala ada hasil dalam mengelola rancangan organisasi di Padepokan Dhammadipa Arama.
- b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur yaitu belum berfungsinya teknologi, kurang adanya cinta lingkungan, belum adanya sumber daya manusia yang handal mengelola dengan baik. Oleh karena itu, perlu adanya yang mengawasi agar tercipta lingkungan padepokan yang nyaman.
- c. Strategi yang mempengaruhi rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Jawa Timur, yaitu

belum berhasilnya cara mengelola keuangan yang handal, belum adanya cara membangun spiritual pada umat Buddha di sekitarnya. Oleh karena itu, perlu adanya orang yang berpengaruh mengatur strategi organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama.

- d. Kendala pelaksanaan rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama Batu Jawa Timur yaitu belum adanya kesadaran umat Buddha yang rela menyediakan waktu khusus ke padepokan. Oleh karena itu, perlu adanya umat Buddha yang cepat dapat mengambil keputusan bila kekurangan tenaga dalam mengelola Padepokan Dhammadipa Arama.
- e. Respons yang mempengaruhi rancangan organisasi umat Buddha di Padepokan Dhammadipa Arama yaitu masih banyak yang merasa belum puas atas kinerja yang dilakukan oleh organisasi di padepokan. Oleh karena itu, biar saling mengerti atas kepuasan kinerja di Padepokan Dhammadipa Arama, maka perlu adanya memperbaiki kekurangan rancangan sehingga dalam pelaksanaan dapat meningkatkan percaya diri umat Buddha dalam mengelola Padepokan Dhammadipa Arama untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis data, maka demi peningkatan dan perbaikan dalam proses rancangan organisasi penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

- a. Bagi Padepokan Dhammadipa Arama, agar tetap menjaga keharmonisan yang terjalin antara umat beragama Buddha dan masyarakat sekitar lingkungan serta bersama-sama meningkatkan kinerja di Padepokan Dhammadipa Arama sebagai warisan budaya yang ada di Kota Batu dapat terus meningkat.
- b. Bagi pengurus padepokan, diharapkan ada peningkatan dan dapat memajukan Padepokan Dhammadipa Arama.
- c. Bagi umat Buddha, diharapkan dapat memberikan makna yang dapat meningkatkan nilai-nilai spiritual yang baik, berakhlak dan karakter yang baik sesuai ajaran Buddha.

DAFTAR ACUAN

- Daryanto. 1997. *Kamus Indonesia Lengkap*. Surabaya: Apollo.
- Griffin. 2002. *Manajemen Jilid 1 Edisi 7*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ningsih, Tri. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Muda.
- Pressman, Roger S. 2010. *Pendekatan Praktisi Rekayasa. Edisi 7*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Prisca, Yenni. 2013. *Perkembangan Padepokan Dhammadipa Arama*. Batu: FIS
- Robbins, Stephen P. 2002. *Teori Organisasi Edisi ke 3*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Selznick, Philip. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Media Group.
- Tejo, Sujiwo. (1989). *Government*. Jakarta: Erlangga.