

KARMA YOGA DALAM KEPEMIMPINAN ORGANISASI

Oleh:

Gede Ngurah Wididana
Praktisi Yoga di Denpasar

Email: pakoles@gmail.com

Abstract:

Leadership determines the success of an organization in achieving organizational goals. Karma yoga is a service attitude practiced by everyone as a leader for himself and organization to provide the best service to others and organization. The application of karma yoga as the service attitude of life taught in the Bhagavad Gita is really important to be studied relevant to the leadership of organization in modern era. The servant leadership described by Greenleaf is closely related to karma yoga as a service attitude by leader in organization, which aims to serve sincerely by dedicating service to god. Karma yoga is depicted in Mahabharata as a patient and loving attitude, courageous and responsible, diligent and learner, honest and loyal. Karma yoga constitutes the basic for the servant leadership to realize organizational goals.

Keywords: karma yoga; leadership.

Abstrak:

Kepemimpinan sangatlah menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karma yoga adalah sikap pelayanan yang dipraktikkan oleh setiap orang sebagai pemimpin bagi dirinya sendiri dan organisasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada orang lain dan organisasi. Karma yoga sebagai sikap hidup yang melayani yang diajarkan dalam Bhagavad Gita sangatlah perlu dikaji penerapannya sehubungan dengan kepemimpinan organisasi di jaman modern. Kepemimpinan yang melayani (servant leadership) yang dijelaskan oleh Greenleaf sangat berhubungan dengan karma yoga sebagai sikap pelayanan oleh pemimpin dalam organisasi, yang bertujuan untuk melayani dengan tulus ikhlas seperti memberikan persembahan kepada Tuhan. Karma yoga dijelaskan dalam Mahabharata sebagai sikap yang sabar dan cinta kasih, berani dan bertanggung jawab, tekun dan pembelajar, jujur dan setia. Karma yoga merupakan dasar dari kepemimpinan yang melayani untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kata kunci: Karma yoga; kepemimpinan.

I. Pendahuluan

Kepemimpinan sangatlah menentukan keberhasilan organisasi. Pemimpin adalah orang yang memimpin organisasi, yang bertugas untuk memandu untuk mengarahkan tujuan, membangkitkan semangat dan mendorong pengikutnya untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Kepemimpinan adalah hal yang sangat prinsip yang dimiliki oleh setiap pemimpin untuk menggerakkan organisasi dan sumber daya yang ada di dalam organisasi untuk

mencapai tujuan organisasi. Bennis dan Nanus dalam Barna (2002: 22) mengatakan bahwa, kepemimpinan adalah melakukan segala sesuatu dengan benar. Selanjutnya, Wills dalam Barna (2002: 23) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah mengarahkan orang lain menuju tujuan yang diperjuangkan bersama oleh pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Covey (2015: 31) mengatakan

bahwa kualitas kepemimpinan adalah karakter atau prinsip kepemimpinan, yang dibentuk dari kebiasaan pemimpin dalam melakukan tugasnya mencapai tujuan. Karakter adalah gabungan dari kebiasaan-kebiasaan dari berpikir dan bertindak, yang pada akhirnya menentukan hasil kerja.

Karma Yoga adalah sikap pelayanan yang dipraktikkan oleh setiap orang sebagai pemimpin bagi dirinya sendiri dan organisasi untuk tujuan memberikan pelayanan yang terbaik kepada orang lain dan organisasi. Karma Yoga sebagai sikap hidup yang melayani yang diajarkan dalam Bhagavad Gita sangatlah perlu dikaji penerapannya di dalam organisasi, sehubungan dengan kepemimpinan organisasi di jaman modern.

II. Pembahasan

2.1 Kepemimpinan yang Melayani dalam Organisasi

Prinsip kepemimpinan yang melayani (servant leadership) dikemukakan oleh Greenleaf dalam Smith (2005: 5), bahwa keberhasilan pemimpin ditentukan oleh kualitas pelayanan kepada pengikutnya. Crum (2006: 24) menjelaskan bahwa Pelayanan adalah hal yang sangat vital dilakukan dalam dunia kerja dan di masyarakat. Pemimpin yang memberikan pelayanan akan menghasilkan kemakmuran dan kebahagiaan. Rendah hati adalah dasar dari pelayanan. Seorang pemimpin haruslah memiliki karakter rendah hati agar bisa memberikan pelayanan kepada orang yang dilayani, yang juga berarti melayani kepada Tuhan. Sai Baba dalam Patel dan Amin (2015: 62) menjelaskan bahwa melalui pelayananlah kehidupan ini dapat dijadikan berguna. Hanya melalui pelayananlah seseorang dapat menilai dirinya menjadi pemimpin. Jalan terbaik untuk mencintai Tuhan adalah mengasahi semuanya dan melayani semuanya.

Smith (2005: 5) dalam tulisannya "Servant Leadership: The Leadership Theory of Robert K. Greenleaf," menjelaskan tentang 10 karakter

utama tentang Kepemimpinan pelayanan, yaitu pemimpin yang memiliki karakter: 1). mendengarkan(listening); 2). Berempati(emphaty); 3). Menyembuhkan (healing); 4). Memperhatikan (awareness); 5). Membujuk (persuasion); 6). Berkonsep (conceptualization); 7). Berpandangan ke depan (foresight); 8). Melayani (stewardship); 9). Berkomitmen menumbuhkan orang lain (commitment to the growth of people); 10). Membangun masyarakat (building community).

Selanjutnya Spears (2010) menjelaskan tentang kepemimpinan pelayanan sedang diterapkan sebagai paradigma baru kepemimpinan abad ke-21. Danah Zohar (1997) dalam bukunya "Rewiring The Corporate Brain" dalam Spears (2010: 26) menegaskan bahwa kepemimpinan pelayanan adalah intisari dari berpikir kuantum dan kepemimpinan kuantum.

Kepemimpinan pelayanan telah dilakukan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Trompenaars dan Voerman (2009: 27) mengatakan bahwa, keragaman dan tenggang rasa adalah konsep penting dalam kepemimpinan pelayanan. Dengan masing-masing perbedaan, pemimpin yang melayani memiliki banyak hal yang umum. Titik awal dari perbedaan-perbedaan tersebut adalah pada kesiapan mereka untuk saling melayani, yang pada akhirnya mereka saling menggerakkan untuk saling melayani di dalam organisasi. Kepemimpinan pelayanan haruslah memiliki kemampuan untuk membawa pengikutnya yang memiliki perbedaan pandangan dan mengetahui bagaimana perbedaan-perbedaan bisa menghasilkan hal-hal yang produktif, yang berarti pemimpin memiliki penghargaan terhadap perbedaan dan keragaman.

Tulisan tentang kepemimpinan pelayanan banyak ditinjau dari pandangan barat. Kepemimpinan dalam pandangan barat adalah ilmu mengatur/ menugaskan orang untuk mencapai tujuan organisasi/ pemimpin, memberikan delegasi tugas/ perintah dari atas ke bawah. Kepemimpinan pelayanan dalam pandangan timur

menekankan pada pemimpin yang mendengarkan daripada berbicara, bekerja dari bawah menuju ke atas (bottom up), daripada dari atas menuju ke bawah (top down), dan bekerja sebagai bagian dari komunitas daripada fokus pada individu. Kepemimpinan pelayanan bekerja sama secara efektif, bukan bekerja sendiri-sendiri. Pemimpin yang melayani bisa menjadi pembicara yang baik jika dia mengetahui bagaimana mendengarkan, mampu menggunakan kekuasaan lebih efektif jika dia mengetahui bagaimana melepaskan, dan mampu membangun tim dari individu-individu kreatif. Dalam kata lain, kualitas paling penting yang dimiliki oleh pemimpin yang melayani adalah dia bisa menyatukan kemampuan individu yang berlawanan.

Lebih lanjut, Trompenaars dan Voerman (2009: 28-37) menjelaskan bahwa, dalam berbagai tingkatan manajemen dan kepemimpinan interkultural telah diformulasikan tujuh kualitas kepemimpinan pelayanan, yaitu:

1. Memimpin dengan melayani.

Prinsip dasar kepemimpinan ini adalah bahwa pelayan dan pemimpin adalah dua sifat yang sering kali menimbulkan konflik. Istilah kepemimpinan pelayanan menunjukkan keduanya bisa bekerja sama dengan baik, bersatu untuk mencapai tujuan. Melalui pelayanan, seorang pemimpin bisa menjadi pemimpin yang kuat; dan kekuatan dari kepemimpinan seseorang ditentukan dari luasnya pembagian ruang yang diberikan kepada orang lain untuk tumbuh dan bekerja di dalam perusahaan/ organisasi. Setiap orang tua mengetahui makna dari pernyataan di atas. Di satu pihak, orang tua mendidik anaknya untuk mengikuti peraturan keluarga, dan di lain pihak, orang tua menginginkan untuk mengasuh anaknya sebagai individu yang tumbuh dan berkembang. Akan tetapi, penggabungan dua aspek ini dalam dunia usaha telah dilupakan. Walau demikian, pemimpin yang melayani adalah

bagaimana memberikan penguatan (empower) kepada karyawannya.

2. Peraturan yang lebih baik melalui pengecualian

Pemimpin pelayanan tidak menghiraukan antara peraturan dan pengecualian, dia meminta kepada pengikutnya bagaimana saling menguatkan, menghasilkan peraturan yang lebih baik. Peraturan yang baik cukup kuat untuk memberikan pengecualian. Terdapat dilema antara pendekatan dasar kepemimpinan, yaitu: pendekatan berdasarkan peraturan (rule based approach), dan pendekatan berdasarkan prinsip (principle based approach). Hal yang menarik dalam pendekatan berdasarkan peraturan adalah peraturan sebagai dasar utama, sedangkan di dalam peraturan tidak memiliki/ menganut azas prinsip. Sebagai contohnya adalah memberikan dispensasi libur kepada karyawan yang melakukan upacara adat di Bali, yang merupakan penggabungan antara pendekatan berdasarkan peraturan dan prinsip kepada karyawan, yang tujuannya adalah memberikan penghargaan dan kebebasan kepada karyawan agar bisa bekerja lebih baik, sebagai bentuk penerapan kepemimpinan pelayanan. Pemimpin yang melayani belajar dari kesalahan-kesalahan pengikut dan dirinya sendiri, dan selanjutnya dia berusaha memperbaiki kesalahan-kesalahan tersebut untuk belajar dan tumbuh. Negara-negara, organisasi dan individu yang kuat terus belajar secara kontinyu dari praktik organisasi dan kepemimpinan yang paling baik.

3. Membangun tim dari individu kreatif

Pemimpin yang melayani memiliki kemampuan untuk menggabungkan dan menyelaraskan bagian-bagian penting dari dua kutub yang berbeda. Hal ini merupakan inti dari kualitas kepemimpinan pelayanan yang mampu memanfaatkan individu-individu kreatif untuk penampilan tim yang lebih baik. Di pihak lain, tim yang dibentuk mampu meningkatkan kreativitas individu anggotanya. Berbagai kemampuan dan

bakat orang yang bekerja di dalam organisasi/perusahaan, jika mereka mampu bekerjasama, mereka membangun komunitas, perusahaan berubah dari tempat untuk mencari uang/keuntungan materi menjadi komunitas, tempat yang diinginkan, suatu tempat di mana orang-orangnya saling memperlakukan dengan lebih baik, saling mengambil tanggung jawab, dengan rasa terlibat di dalamnya, bekerja mencapai tujuan perusahaan. Dalam organisasi yang demikian, perbedaan dapat diatasi. Mencari faktor-faktor yang menghubungkan dan mendorong rasa memiliki organisasi/perusahaan adalah hal yang penting dalam organisasi/perusahaan. Dalam kenyataannya, keutuhan potensi sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi memiliki kekuatan beberapa kali lipat daripada jumlah kekuatan sumber daya manusia yang bekerja sendiri-sendiri.

4. Lebih bergairah sebagai hasil dari pengendalian diri

Pemimpin yang melayani adalah dia yang memiliki gairah untuk bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dia mampu mengatasi kejenuhan kerjanya, mampu mengatur dan memperlihatkan emosinya pada saat yang tepat, mengendalikan kerendahan hatinya. Pemimpin yang melayani sama sekali bukanlah pemimpin yang dingin, atau pemimpin yang tanpa emosi. Pemimpin yang melayani memiliki rasa humor yang tinggi. Dengan humor, pemimpin yang melayani mampu mencairkan ketegangan, berdiskusi mencari titik temu/ menyelesaikan masalah antara dua kutub yang berbeda di dalam tim kerja untuk tujuan meningkatkan hasil. Humor bukan digunakan untuk bahan saling menertawai, akan tetapi dengan humor yang segar dan pintar, kebekuan/kekakuan prinsip antara dua kutub yang berbeda bisa dipertemukan.

5. Menempatkan bagian-bagian dalam keseluruhan

Pemimpin yang melayani memiliki

pandangan mata seperti helikopter. Dia tidak hanya mampu melihat hutan, tapi juga mampu memperbesar penglihatannya melihat pohon. Pemimpin yang melayani mempertahankan penglihatannya untuk tujuan khusus perusahaan, dan juga tidak kehilangan penglihatannya dalam mengembangkan karyawannya. Pemimpin yang melayani tetap mempertahankan keuntungan untuk pemegang saham dan juga untuk pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan. Karyawan terinspirasi dan termotivasi oleh kepemimpinan pelayanan yang memberikan pandangan yang jelas dari tujuan organisasi dan tujuan perusahaan. Dengan cara ini, pemimpin yang melayani memiliki kualitas kepemimpinan yang lebih khusus dan lebih tinggi.

6. Visi jangka pendek dan jangka panjang.

Pemimpin yang melayani memiliki kemampuan melihat sesuatu dalam jangka panjang, yang merupakan hasil dari keputusan jangka pendek. Pemimpin yang melayani mengarahkan hasil kerja jangka pendek untuk tujuan jangka panjang. Pemimpin yang melayani mengetahui lebih baik dari pengikutnya bagaimana organisasinya ke depan lebih berarti, dan pengikutnya menghargai tradisi dan pencapaian masa lalu.

Membangun perusahaan tidak mudah seperti membalik telapak tangan. Dia membutuhkan ilmu pengetahuan, kemampuan pemahaman dan bagaimana mengantisipasi. Kemampuan untuk melangkah maju sangat dibutuhkan oleh pemimpin yang melayani, untuk melihat potensi pengembangan perusahaan, sehingga tujuan yang tepat dapat diarahkan. Kemampuan ini merupakan usaha untuk belajar dari kesalahan agar sesuatu berjalan baik, dan membangunnya untuk masa depan. Hal ini bukan berarti agar pemimpin yang melayani harus menunggu sampai masalah terjadi, akan tetapi dia harus mengantisipasi dan mempersiapkan segala sesuatunya secara proaktif, mengambil langkah untuk mempersiapkan agar

organisasi berjalan lebih lanjut. Hal ini juga berarti bahwa pemimpin yang melayani menggunakan sebagian logika dan sebagian intuisi.

7. Menggabungkan internal dan eksternal.

Pemimpin yang melayani mampu menggabungkan dunia internal (dalam) dan dunia eksternal (luar). Pemimpin yang melayani adalah pendengar yang baik, dia mampu menjelaskan, mengerti apa yang didengarnya kepada dirinya sendiri sebagai pendengar aktif. Sebaliknya, pendengar pasif hanya mendengarkan, tetapi tidak bisa menjelaskannya. Mendengarkan secara aktif adalah kunci keberhasilan kepemimpinan pelayanan, karena dengan mendengar aktif, pemimpin yang melayani terbuka akan kritik, mampu mengetahui dan mengantisipasi perubahan. Pemimpin yang melayani selalu menjaga pandangannya pada tujuan, memperjelas dan mewujudkan keinginan pengikutnya, dan bergerak maju untuk mencapai tujuan dengan menanyakan pertanyaan yang tepat. Dengan kemampuan mendengar yang aktif, pemimpin yang melayani akan memiliki perasaan kasih sayang yang tinggi kepada pengikutnya, memiliki rasa empati, tanggung jawab, rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang sukses diawali dari mendengarkan, membina, dan mengantisipasi sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan.

2.2 Karma Yoga dalam Maha Bharata

Karma Yoga dalam Maha Bharata dapat dilihat dari kepemimpinan yang menonjol dalam tokoh Pandawa. Kelima tokoh Pandawa, yaitu Yudhistira, Bima, Arjuna, Nakula dan Sahadewa, memiliki prinsip kepemimpinan yang kuat untuk menjadi pemimpin yang berhasil. Kelima tokoh Pandawa tersebut dapat mewakili prinsip karma yoga. Sujarwo, dkk. (2010: 484, 550, 884) menggambarkan karakter tokoh pandawa dengan detail sehingga bisa dihubungkan dengan karma yoga, yaitu:

1. Kepemimpinan Yudhistira: Sabar dan Cinta kasih

Yudistira adalah putra pertama dari Dewi Kunti yang merupakan titisan dari Batara Darma. Prinsip kepemimpinan yudistira yang menonjol adalah sabar dan cinta kasih. Kesabaran dan cinta kasih akan menyatukan perbedaan yang terdapat dalam organisasi, sehingga muncul kerukunan dan persatuan dan pada akhirnya bisa meningkatkan semangat dan tanggung jawab dari masing-masing individu atau kelompok untuk bisa bekerja maksimal dalam mencapai tujuan.

2. Kepemimpinan Bima: Berani dan Bertanggung Jawab

Bima adalah putra Dewi Kunti yang merupakan titisan dari Dewa Bayu. Prinsip kepemimpinan Bima yang menonjol adalah berani dan bertanggung jawab. Keberanian Bima diungkapkan dalam menghadapi musuh/lawan, menyelesaikan tugas dan tantangan yang dihadapi. Bima juga sangat bertanggung jawab atas segala tugas yang diberikan oleh gurunya dan menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan. Keberanian dan tanggung jawab adalah syarat pemimpin agar dia bisa memiliki pengikut. Pemimpin yang tidak berani (pengecut) dan tidak bertanggung jawab akan ditinggalkan oleh pengikutnya. Pemimpin yang berani dan bertanggung jawab akan memiliki pengikut yang berani dan bertanggung jawab pula. Suatu tugas atau pekerjaan di dalam organisasi akan bisa diselesaikan oleh individu-individu yang memiliki prinsip kepemimpinan berani dan bertanggung jawab.

3. Kepemimpinan Arjuna: Tekun dan Pembelajar

Arjuna adalah putra Dewi Kunti yang merupakan titisan dari Dewa Indra. Prinsip Kepemimpinan Arjuna yang menonjol adalah tekun dan pembelajar. Arjuna selalu tekun dalam bekerja/ menyelesaikan tugas dan belajar. Ketekunan dan gemar belajar Arjuna menghasilkan pengetahuan

dan keterampilan, sehingga dapat bermanfaat untuk kemajuan dirinya dan kerajaannya. Ketekunan sangatlah penting dalam bekerja dan belajar. Ketekunan dapat menyelesaikan permasalahan dan menyelesaikan pekerjaan yang rumit. Ketekunan merupakan kekuatan untuk bertahan dalam bekerja dan belajar sehingga bisa memberikan suatu hasil yang gemilang. Pemimpin bisa meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan belajar. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang tekun dalam bekerja dan belajar.

4. Kepemimpinan Nakula dan Sahadewa: Jujur dan Setia

Nakula dan Sahadewa adalah putra dari Dewi Madri yang merupakan titisan dari Dewa Aswin. Nakula dan Sahadewa memiliki prinsip kepemimpinan yang sama yaitu jujur dan setia. Pemimpin yang jujur dan setia akan dipercaya oleh pengikutnya dan juga oleh masyarakat luas. Kejujuran dan kesetiaan adalah modal pemimpin untuk mencari teman dan pengikut. Pemimpin yang jujur akan dipercaya. Pemimpin yang setia akan dihormati. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang jujur dan setia.

2.3 Karma Yoga dalam Bhagavad Gita

Karma Yoga dijelaskan dalam Bhagavad Gita pada Bab III dengan 43 sloka. Karma yoga menegaskan lebih pentingnya bekerja daripada berteori. Dasar bekerja dalam karma yoga adalah tulus ikhlas dan penyerahan diri kepada Tuhan. Dengan bekerja tulus ikhlas, seseorang akan seseorang akan mendapatkan kecerdasan rohani, memiliki batin / buddhi yang bersih, yang disebut dengan buddhi yoga. Buddhi yoga didapat melalui pengalaman langsung, praktik langsung dari karma yoga, sikap yang melayani dengan bekerja tulus ikhlas. Karma atau perbuatan yang identik dengan pelayanan atau pengorbanan suci (yajna), yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada sesama manusia seperti halnya mempersembahkan korban suci kepada Tuhan. Karma yoga dilakukan dengan tulus ikhlas

berarti bebas dari ikatan atau tujuan kepentingan diri sendiri, tapi dilakukan hanya untuk tujuan pelayanan, yang masing-masing individu sudah ditetapkan tugas dan kewajibannya sendiri-sendiri yang harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan pelayanan dalam Karma yoga dijelaskan dalam Bhagavad Gita sbb:

1. Karma Yoga: Bekerja Fokus, Tekun dan Jujur

Bhagavad Gita III: 7 menjelaskan tentang pentingnya pengendalian indra dengan pikiran, bekerja tanpa terikat, karena dengan cara demikian orang akan dihormati (Puja, 2013). Seperti dijelaskan,

Sesungguhnya orang yang dapat mengendalikan indranya, dengan pikiran, wahai Arjuna, dengan panca indranya bekerja tanpa keterikatan, ia adalah sangat dihormati (Bhagavad Gita III:7).

Pemimpin yang bekerja fokus adalah ia yang mampu mengendalikan panca indranya dengan pikiran. Dengan cara demikian, pikirannya bekerja fokus pada pekerjaannya. Pikirannya tidak sibuk memikirkan hal-hal lain, kecuali berpikir fokus pada pekerjaannya. Pemimpin yang bekerja fokus akan memiliki ketekunan dan kejujuran yang tinggi. Pemimpin yang tekun mampu bekerja sepenuh hati, bekerja tahan banting, bekerja keras dan sabar, penuh semangat, kreatif, inovatif dan produktif. Bekerja fokus adalah hasil dari berpikir fokus. Berpikir fokus adalah proses latihan untuk selalu berpikir fokus. Lawan dari berpikir fokus adalah berpikir bercabang-cabang, memiliki banyak tujuan dan banyak perhitungan. Pemimpin yang berpikir tidak fokus banyak diganggu oleh pikirannya sendiri, diganggu oleh kondisi kerja yang kurang sesuai dengan keinginannya, diganggu oleh lingkungan, teman dan hasil kerja, sehingga ritme kerjanya menjadi kacau dan hasil kerjanya melemah, tidak fokus, tidak kreatif dan tidak produktif.

Pemimpin yang berpikir fokus, pikirannya bekerja fokus pada pekerjaan, bukan pada hasil kerja. Hasil kerja akan mengikuti pemimpin yang berpikir fokus. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan diikuti oleh hasil pekerjaan yang baik, gaji yang baik, fasilitas yang baik, pendapatan yang baik, keuntungan yang baik. Sebaliknya, pemimpin yang bekerja mengutamakan hasil, melihat dan menghitung hasil kerja daripada bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang tidak fokus, tidak tekun dan tidak jujur. Orang yang bekerja tidak fokus akan gagal, kehilangan pekerjaan, tidak dipercaya oleh pelanggan atau orang yang mempekerjakannya, dipecat, atau diberhentikan oleh atasannya, berurusan dengan hukum karena banyak janji yang tidak ditepati dan ketidak-jujurannya. Orang yang bekerja tidak fokus akan tidak dihargai oleh orang lain. Sebaliknya pemimpin yang bekerja fokus akan sangat dihormati oleh orang lain dan masyarakat.

2. Karma Yoga: Bekerja untuk Melayani.

Bhagavad Gita menjelaskan tentang bekerja untuk melayani, memberikan pengorbanan, untuk kepentingan orang lain, dengan mengesampingkan kepentingan diri sendiri (Puja, 2013). Seperti dijelaskan:

Tujuan berbuat yajna itu menyebabkan dunia ini terikat oleh hukum karma, karena itu wahai Arjuna, bekerjalah tanpa pamrih, tanpa kepentingan pribadi, wahai Kunti Putra (Bhagavad Gita III: 9).

Bekerja adalah berkorban, memberikan pelayanan kepada orang lain. Pemimpin telah melakukan perbuatan baik kepada orang lain dengan memberikan pengorbanan, pelayanan kepada orang lain, sehingga diantara mereka terikat dengan hukum karma, saling membutuhkan, dan saling memenuhi kebutuhan, saling mengisi, saling memberi. Tujuan bekerja adalah memberi pelayanan, bekerja untuk melayani. Melayani berarti memberi dengan tanpa pamrih, memberikan dengan ketulusan hati. Tujuan bekerja adalah

untuk menghasilkan suatu produk barang atau jasa yang bisa memberikan kepuasan atau nilai tambah bagi konsumen atau pelanggan. Tujuan bekerja bukan untuk kepentingan atau keuntungan pribadi, tapi untuk memberi pelayanan, memberi barang atau jasa yang terbaik kepada konsumen atau masyarakat. Pemimpin akan menyingkirkan kepentingan pribadinya dengan memberikan pelayanan yang terbaik demi kepentingan orang lain yang lebih besar. Bekerja dengan memberikan pelayanan akan menumbuhkan rasa saling menghargai pekerjaan dan pelayanan antar mereka yang bekerja. Rasa saling menghargai kerja tersebut menumbuhkan rasa damai, puas dan sejahtera, karena masing-masing kepentingan pribadi sudah hilang dan melebur menjadi kepentingan umum, yaitu memberikan pelayanan untuk tujuan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik. Jika tujuan pemimpin bekerja untuk memenuhi masing-masing kepentingan pribadi, maka pada akhirnya tidak ada orang yang mau berkorban untuk memberikan pelayanan, kualitas pekerjaan akan menurun dan rusak, masing-masing di antara mereka akan saling bertengkar memperebutkan hak-hak mereka tanpa mengindahkan kewajibannya. Pada akhirnya semuanya akan menderita kerugian, pekerja, konsumen dan produsen mengalami kerugian. Sebaliknya, jika tujuan bekerja untuk melayani, maka kualitas kerja akan meningkat.

3. Karma Yoga: Visi Lokasamgraha

Lokasamgraha berarti kesejahteraan dunia. Kesejahteraan dunia berarti kesejahteraan untuk masyarakat umum. Ranganathananda (2000: xiv) menjelaskan bahwa, Lokasamgraha berarti demi kesejahteraan dunia; demi untuk kesatuan dunia; kesaling-terkaitan di antara masyarakat dunia guna mewujudkan persaudaraan semesta di bumi; ketertiban dunia; memelihara dunia.

Lokasamgraha adalah visi pemimpin Hindu untuk menjadikan masyarakatnya cinta damai, menghindari peperangan, memelihara ketertiban dunia, memelihara dunia, menjaga

kelestarian dunia, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menjaga keseimbangan pembangunan, membangun masyarakat dan meningkatkan partisipasi masyarakat, menggali dan mengalokasikan segala sumber daya untuk tujuan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan toleransi, cinta kasih dan persaudaraan antar sesama warga di dalam masyarakat. Dengan cara demikian lokasamgraha bisa diwujudkan di dalam masyarakat.

Visi adalah sebuah alat yang sangat diperlukan oleh seorang pemimpin, untuk memberikan tuntunan agar pemimpin memiliki pengaruh dalam sebuah tim, dengan strategi dan taktik dalam suatu usaha untuk diwujudkan. Visi sangat penting bagi pemimpin agar tim kerja bisa fokus mengerahkan energinya untuk mencapai tujuan (Barna, 2002: 55).

Lokasamgraha berarti visi pemimpin untuk memajukan kesejahteraan umum, menyejahterakan masyarakat. Pemimpin haruslah memiliki visi yang kuat, jelas dan fokus, sehingga bisa digunakan untuk memotivasi, membangun semangat kerja, membuat perubahan yang positif. Visi menjadi pusat bila strategi dan taktiknya dikembangkan dalam bentuk misi untuk diwujudkan. Visi memotivasi pemimpin untuk terlibat dan bergairah dalam bekerja, memberikan pelayanan. Pemimpin tanpa visi akan kehilangan arah dan akan berakhir dalam kegagalan. Visi pemimpin dalam skala makro adalah untuk mewujudkan kesejahteraan manusia dan dunia. Visi pemimpin dalam skala mikro adalah untuk mewujudkan cita-cita organisasi, yang diinginkan/diharapkan oleh anggota organisasi. Pemimpin yang menerapkan karma yoga memiliki visi mewujudkan lokasamgraha.

III Penutup

Karma yoga adalah sikap pemimpin dalam bekerja yang berdasarkan tulus ikhlas, bekerja untuk kesejahteraan masyarakat/orang lain, untuk memberikan hasil kerja yang terbaik, yang sama

halnya dengan mempersembahkan hasil kerja kepada Tuhan. Karma yoga dijelaskan dalam Bhagavad Gita Bab III, sebagai sikap setiap orang sebagai individu dan juga sebagai pemimpin untuk menjadi pelayan bagi dirinya sendiri dan orang lain untuk memajukan diri, keluarga dan organisasi, mewujudkan lokasamgraha.

Daftar Pustaka

- Barna, G., 2002. Hal yang Berkaitan dengan Visi. Dalam *Leaders on Leadership. Pandangan Para Pemimpin tentang Kepemimpinan*. Hal. 54-72. Ed. Barna, G., 2002. Malang. Penerbit Gandum Mas.
- Covey, S. 2015. *7 Habbits of Highly Effective People (7 Kebiasaan manusia yang Sangat Efektif)*. Jakarta. Dunamis Intra Sarana.
- Crum, B. P. 2006. *Kingdom CEO. Paradigma Baru dalam Pelayanan Marketplace*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Patel, K. dan Amin, V.C, 2015. *Karma Yoga. Manfaat Pelayanan Tanpa Pamrih*. Surabaya. Paramita.
- Puja, G., 2013. *Bhagavad Gita (Pancamo Veda)*. Surabaya. Paramita.
- Ranganathananda, S., 2000. *Pesan Universal Bhagavad Gita. Jilid I*. Jakarta. Media Hindu.
- Smith, C. (2005). *Servant Leadership: The Leadership Theory of Robert K. Greenleaf*. INFO 640-MGMT. OF INFO.ORG. Submitted December 4, 2005. <http://www.greenleaf.org.uk/whatissl.html>. Diunduh pada 10 Januari 2017.
- Spears, L.C. (2010). *Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective Caring Leaders*. *The Journal of Virtues & Leadership* Vol.1 Iss 1, 2010, 25 – 30. 2010 *Cool of Global Leadeship & Enterpreneurship*, Regent University.
- Sujarwo, H.S; Sumari; Wiyono, U., 2010. *Rupa*

dan Karakter Wayang Purwa. Prenada Media Group. Jakarta.

Trompenaars, F and Voerman Ed. 2009. Servant Leadership across Culture. Harnessing The Strength of The World's Most Powerful Management Philosophy. United Kingdom: Infinite Ideas Limited.