

## *Leadership Problem Solving dalam Konsep Asta Brata*

Putu Agus Arta Gunawan, , Ni Wayan Winiantari

Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja, SMKN 2 Tabanan

Email: [gusarta77@gmail.com](mailto:gusarta77@gmail.com), [winiantari@gmail.com](mailto:winiantari@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kepemimpinan berlandaskan filosofi Asta Brata dalam menyelesaikan suatu masalah dalam Perusahaan maupun disekitar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Sumber data diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian ini yaitu filosofi Asta Brata merupakan filosofi yang menuntun seorang pemimpin memiliki sifat dari delapan dewa dalam agama Hindu yang terdiri dari Indra Brata, Yama Brata, Surya Brata, Candra Brata, Bayu Brata, Baruna Brata, dan Agni Brata. Kepemimpinan Asta Brata dari sudut pandang teori konflik merupakan konsep kepemimpinan yang dapat digunakan sebagai peredam konflik. Pemimpin dalam hal ini Pemimpin dari suatu organisasi harus memiliki sifat kedewataan sehingga dapat lebih bijaksana dalam menjalankan kepemimpinannya di lingkungan Perusahaan maupun di sebuah organisasi. Dengan sifat kedewataan yang diterapkan diharapkan konflik yang terjadi dapat dikelola menjadi konflik ke arah yang positif sehingga apa yang menjadi visi, misi dan tujuan dapat tercapai.

**Kata Kunci:** *Leadership, Problem Solving, Asta Brata.*

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the application of leadership based on the Asta Brata philosophy in solving problems within the Company and around it. The method used in this research is qualitative method. Data sources were obtained through literature study. The results of this research are that the Asta Brata philosophy is a philosophy that guides a leader to have the characteristics of the eight gods in Hinduism consisting of Indra Brata, Yama Brata, Surya Brata, Candra Brata, Bayu Brata, Kuwera Brata, Baruna Brata, and Agni Brata. Asta Brata leadership from a conflict theory perspective is a leadership concept that can be used as a conflict reducer. Leaders, in this case, leaders of an organization must have divine qualities so that they can be wiser in carrying out their leadership in the company environment or in an organization. With the divine nature applied, it is hoped that conflicts that occur can be managed into conflicts in a positive direction so that the vision, mission and goals can be achieved.*

**Keyword:** *Leadership, Problem Solving, Asta Brata*

### **I. PEMBAHASAN**

Pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Jika organisasi diibaratkan sebuah pesawat terbang maka pilot merupakan pemimpinnya. Tanpa memiliki kecakapan yang baik seorang pilot tidak akan dapat menerbangkan pesawatnya dengan baik. Begitu pula halnya dengan organisasi, tanpa pemimpin yang baik organisasi akan kehilangan arah dan menemui banyak kendala dalam pencapaian tujuannya.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan akan berdampak pada kinerja bawahan. Dalam memotivasi kinerja dari perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Sedangkan kepemimpinan suatu kemampuan dan untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan dalam visi misi Perusahaan/Organisasi yang telah ditetapkan, atau bisa dikatakan bantuan yang diberikan oleh Kepala Perusahaan (Syamsul, 2017).

Seorang pemimpin memiliki beragam tugas yang sangat vital dalam sebuah organisasi. Beberapa tugas pokok seorang pemimpin antara lain: Merumuskan Visi dan Tujuan: Seorang pemimpin harus mampu menetapkan visi dan tujuan jangka panjang agar organisasi dapat berkembang secara efektif. Mengomunikasikan Visi: Penting bagi seorang pemimpin untuk mengomunikasikan visi dan tujuan tersebut kepada seluruh anggota organisasi agar semua dapat bekerja menuju visi yang sama. Membangun Tim yang Kuat: Seorang pemimpin harus mampu membangun tim yang solid dan kuat untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Mengelola Konflik: Tugas pemimpin juga meliputi kemampuan dalam mengelola konflik yang mungkin timbul di dalam organisasi. Memberikan Motivasi dan Umpan Balik: Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada anggota tim serta umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, seorang pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan seperti kejujuran, kemampuan dalam mengambil keputusan, delegasi wewenang, membangun tim yang solid, dan menjadi teladan bagi seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan dalam Agama Hindu telah diterapkan dan dikembangkan sejak zaman kuno. Dalam sejarah perkembangan Agama Hindu di Indonesia, teori-teori kepemimpinan Hindu selalu dipergunakan sebagai pedoman dasar untuk mengelola pemerintahan, dan sumber-sumber yang memuat dasar-dasar kepemimpinan Hindu antara lain Kitab Smreti Manawa Dharma Sastra. Meskipun dasar-dasar kepemimpinan Hindu berasal dari zaman kuno, konsep ini masih dianggap relevan dan dapat dipelajari hingga saat ini. Ajaran asas-asas kepemimpinan Hindu juga ditemukan dalam lontar Niti Raja Sasana. Seorang pemimpin tidak hanya harus cerdas secara intelektual, pengetahuan, dan pengalaman; mereka juga harus cerdas secara spiritual. Seorang pemimpin yang cerdas secara spiritual adalah orang yang mampu menerapkan prinsip-prinsip agama atau nilai-nilai ketuhanan dalam kehidupan sehari-hari mereka dan berusaha untuk menjaga keharmonisan dan keselarasan dalam kehidupan mereka.

Tertulis sebagai hasil dari pengalamannya terhadap tuntunan sebagai makhluk yang bergantung pada kekuatan di luar jangkauan dirinya, yaitu Tuhan Yang Maha Esa. Dengan demikian, pemimpin yang cerdas akan mampu mempengaruhi bawahannya sesuai dengan kodrat manusia, tidak peduli ras, etnis, atau agama mereka. yang pada akhirnya akan menghasilkan tatanan organisasi yang bermanfaat untuk mencapai tujuan pendidikan dengan cepat dan efisien. kepemimpinan khususnya dalam agama Hindu itu cukup penting dan perlu diketahui masyarakat, sehingga perlu dilakukan penelitian. Isi naskah lontar Nitipraya ini penting dan menarik untuk diungkap dalam konteks masyarakat sekarang yang sedang terjadi krisis kepemimpinan. Kepemimpinan dalam naskah ini diharapkan dapat dijadikan model kepemimpinan nasional dan lokal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui isi ajaran agama Hindu tentang kepemimpinan berdasarkan "*Leadership Problem Solving* dalam Konsep Asta Brata".

## II. METODE PELAKSANAAN PROGRAM

Program ini bertujuan untuk memperkenalkan dan mengaplikasikan nilai-nilai kepemimpinan yang terkandung dalam konsep *Asta Brata* untuk menyelesaikan masalah secara bijaksana dan efektif di lingkungan organisasi maupun masyarakat. *Asta Brata*, yang berakar pada ajaran Hindu, menggambarkan delapan sifat alam sebagai panduan bagi seorang pemimpin, seperti sifat matahari yang memberi semangat, bulan yang penuh kasih, dan samudra yang bijaksana.

Pelaksanaan program diawali dengan identifikasi kebutuhan peserta, yang meliputi pemimpin komunitas, tokoh masyarakat, dan pemuda. Selanjutnya, dilakukan pelatihan yang mencakup pengenalan nilai-nilai *Asta Brata*, diskusi interaktif tentang relevansi konsep

tersebut dalam kepemimpinan modern, serta workshop untuk mempraktikkan problem solving berbasis nilai-nilai tersebut.

Kegiatan ini juga dilengkapi dengan simulasi pengambilan keputusan dan studi kasus untuk melatih peserta dalam menghadapi berbagai tantangan nyata di lingkungan mereka. Selain itu, sesi refleksi dilakukan untuk membantu peserta mengevaluasi gaya kepemimpinan mereka dan mengintegrasikan prinsip *Asta Brata* dalam kehidupan sehari-hari. Melalui program ini, peserta diharapkan mampu memahami dan menerapkan nilai-nilai *Asta Brata* sebagai pendekatan kepemimpinan yang holistik, berlandaskan kebijaksanaan, keteladanan, dan tanggung jawab moral. Program ini juga bertujuan menciptakan pemimpin yang mampu menghasilkan solusi yang tidak hanya efektif tetapi juga etis dalam berbagai situasi.

### III. PEMBAHASAN

#### 3.1 Kepemimpinan Hindu

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam satu bidang tertentu. Sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitasnya. Istilah pemimpin berasal dari kata dasar "pimpin" yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai "bimbing atau tuntun". Kata kerja dari kata dasar ini, yaitu "memimpin" yang berarti "membimbing atau menuntun". Kata pemimpin mempunyai padanan kata dalam Bahasa Inggris "leader". Sementara itu kata "pemimpin" mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kata "kepemimpinan". Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki dari seorang pemimpin. Dengan kata lain, kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk membimbing dan menuntun seseorang. Jika tadi kata pemimpin mempunyai padanan kata dalam Bahasa Inggris (leader), maka kepemimpinan juga mempunyai padanan kata dalam Bahasa Inggris yaitu leadership. Leadership is any contribution to the establishment and attainment of group purpose (Hatch. 1997).

Kepemimpinan dalam agama Hindu dikenal dengan istilah Adhipatyam atau Nayakatvam, yang berarti "raja tertinggi" dan "pemimpin, terutama, tertua, kepala". Kepemimpinan Hindu mencakup berbagai konsep dan prinsip yang mempengaruhi bagaimana pemimpin berinteraksi dengan masyarakat dan dalam organisasi. Berikut adalah beberapa kepentingan kepemimpinan dalam agama Hindu:

- a. Asta Brata Konsep ini terdapat dalam Itihasa Ramayana dan merupakan contoh kepemimpinan Hindu.
- b. Nitisastra: Sastra ini berasal dari kata "niti" yang berarti "kehutanan" dan "sastra" yang berarti "pengetahuan".
- c. Rajarshi: Pemimpin ideal dalam konsep Hindu dikenal sebagai Rajarshi, yang memprioritaskan kesejahteraan rakyat dengan karakter religius
- d. Kepemimpinan dan Organisasi: Dalam agama Hindu, kepemimpinan juga melibatkan organisasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.
- e. Pemilihan Pemilu Serentak: Seorang pemimpin harus bisa memberikan inspirator perubahan dan visioner yang memiliki visi yang jelas dan kemana organisasi akan di tuju.

Kepemimpinan dalam agama Hindu memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan demokratis dan kolaboratif, serta menjadi pengangkutan bagi masyarakat dan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Konflik pasti akan terjadi saat kepemimpinan Asta Brata diterapkan. Menurut teori konflik, konflik atau ketegangan-ketegangan adalah hal yang diperlukan untuk terciptanya perubahan sosial. Oleh karena itu, dengan memahami teori konflik, diharapkan perubahan sosial yang terjadi positif, yang memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat daripada malah menjatuhkan organisasi.

Oleh karena itu, kepala sekolah sangat penting untuk memahami teori konflik saat mengajar. Untuk mencapai konsensus, konflik selalu melibatkan perundingan (Diharjo, 2019).

Pemimpin akan dihormati oleh rakyatnya, tidak ada yang akan berani melawannya serta tidak ada yang akan mampu menyaingi wibawanya. Karena dipercaya bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena terdapat kekuatan Dewa yang ada pada dirinya. Dan juga terdapat delapan Dewa yang merupakan manifestasi dari Tuhan yang bersemayam pada dirinya. Para pemimpin seharusnya mampu membangun kepercayaan rakyat terhadapnya serta selalu menjunjung dharma (kebenaran) dalam kepemimpinannya. Hal ini dapat terwujud jika pemimpin itu sendiri dapat menerapkan ajaran-ajaran yang terdapat pada Asta Brata dengan baik dan benar. Untuk menyeimbangkan suatu sistem kepemimpinan, seorang pemimpin haruslah memiliki acuan segala tindakannya untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat yang dipimpinnya maupun bagi dirinya sendiri. Asta Brata yang terdiri dari sifat-sifat partikel yang kekal dari Dewa Indra, Bayu, Yama, Surya, Agni, Baruna, Candra, dan Kuwera, mengandung berbagai ajaran yang sangat berpengaruh dan menentukan berhasil tidak jalannya suatu pemerintahan.

Kepemimpinan demokratis mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pasti masih di bawah pimpinan dan bawahan. Kadang-kadang, gaya ini juga disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, gaya kepemimpinan yang terdiri dari kesederajatan, atau gaya kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin berkonsultasi dengan anak buahnya untuk membuat keputusan Bersama antara lain:

- a. Kebijakan dan keputusan harus dibuat bersama pemimpin dan bawahan, pemimpin dapat memimpin secara mutlak, dan mereka bersedia memberikan wewenang kepada bawahannya adalah ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis. Dalam komunikasi dua arah, atasan dan bawahan dapat berbicara satu sama lain. dimana sikap, tingkah laku, kegiatan, dan perbuatan seseorang diawasi secara konsisten oleh sistem. Bawahan memiliki hak yang sama untuk menyatakan pendapat dan memberikan saran terkait tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Pemimpin harus selalu bertindak dan bersikap dengan cara yang menumbuhkan kepercayaan dan saling menghormati. Kepemimpinan Delegatif: Gaya kepemimpinan delegatif dipengaruhi oleh sifat pribadi seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin; pemimpin jarang memberikan arahan, bawahan menerima keputusan, dan anggota organisasi diharapkan dapat menyelesaikan masalah.
- b. Gaya kepemimpinan birokratis: gaya kepemimpinan ini digambarkan dengan istilah "memimpin berdasarkan adanya peraturan yang sudah ditetapkan" dan ketatnya peraturan yang diterapkan baik untuk pemimpin maupun bawahan mereka. Secara umum, pemimpin yang birokratis akan melakukan segalanya.
- c. Tidak lagi ada toleransi atau fleksibilitas dalam aturan saat membuat keputusan. Pemimpin harus menjadi pusat segala kegiatan, dan orang lain harus hanya memiliki sedikit waktu untuk berkreasi. Dengan gaya kepemimpinan birokratis, dia akan membuat keputusan tentang pekerjaan dan memberikan perintah penuh kepada bawahannya untuk melakukannya. Semua aturan untuk melaksanakan tugas perintah akan ditentukan oleh pemimpin. Orang yang diberi tugas akan diberi sanksi jika mereka tidak melakukan tugas sesuai dengan perintah.
- d. Kepemimpinan Laissez Faire: Ini akan mendorong anggotanya untuk mengambil tindakan. Gaya ini hanya dapat berfungsi jika dapat menunjukkan kompetisi dan keyakinan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang tinggi, karena itu membutuhkan kontrol dan interaksi pemimpin dengan bawahannya. Dalam kepemimpinan ini,

anak-anak menggunakan kekuasaan sesuka hati mereka, dan pemimpin tidak menggunakannya sama sekali.

- e. Kepemimpinan otoriter atau otoritarian: ini adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan diri pada pengambilan keputusan. Semua tanggung jawab dan tugas akan dipegang oleh dirinya sendiri, sedangkan bawahannya hanya akan menjalankan tugas yang sudah diberikan. Gaya kepemimpinan seperti ini biasanya mengarah pada tugas. Artinya dengan pekerjaan yang diberikan oleh lembaga atau organisasi harus diproyeksikan.
- f. Gaya kepemimpinan Kharismatik: Keunggulan dari gaya kepemimpinan yang memiliki daya tarik yang luar biasa, yang dapat membangkitkan semangat dan memiliki gaya berbicara yang menarik. Pemimpin jenis ini biasanya visioner. Kelemahannya biasanya tidak tepat janji, omong kosong, dan selalu memberikan alasan dan meminta maaf.
- g. Gaya kepemimpinan Diplomatis: dalam gaya kepemimpinan ini yang mampu untuk melihat kepribadian putih yang hanya dapat dilihat dari dua sisi yang jelas. Mereka akan sangat sabar dan sanggup menerima tekanan dan mampu menerima hal yang tak menyenangkan, sehingga model gaya kepemimpinan ini riskan terjadi pengikutnya meninggalkan pemimpinnya.
- h. Gaya kepemimpinan Moral: kelebihan mereka adalah mereka sangatlah sopan, memiliki sifat empati yang sangat tinggi, sabar, murah hati. Kekurangannya adalah dilihat dari emosinya kadang tidak stabil terkadang sedih, mengerikan, terkadang menyenangkan dan bersahabat.
- i. Gaya kepemimpinan analitis (Analytical): merupakan gaya kepemimpinan yang biasanya pemimpin analisis, terutama analisis logika. Gaya kepemimpinan ini sangatlah mengutamakan logika dalam memimpin yang masuk akal dan kuantitatif.
- j. Gaya kepemimpinan Situasional: adalah inti dari teori situasional, dimana pahan fundamen dari teori kepemimpinan situasional ialah mengenai tidak ada pemimpin yang paling baik. Teori ini bertumpu pada dua konsep yakni fundamental dan gaya kepemimpinan.

### 3.2 Kepemimpinan Hindu (Asta Brata)

Adapun ajaran Asta Brata terdapat pada bagian-bagiannya (Sudarmiati, 2020).

#### a. Indrabrata

Seorang pemimpin hendaknya seperti hujan, yaitu senantiasa mengusahakan kemakmuran bagi rakyatnya dan dalam setiap tindakannya membawa kesejukan dan penuh kewibawaan. Pemimpin harus mengikuti ajaran Indra Brata karena dia memberikan ketauladan sifat-sifat yang baik yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk membantu masyarakat, bawahannya, dan dirinya sendiri dalam upaya terus-menerus untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan.

#### b. Yamabrata

Seorang pemimpin hendaknya meneladani sifat-sifat Dewa Yama yaitu berani menegakan keadilan menurut hukum atau peraturan yg berlaku demi mengayomi Masyarakat. Untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, para pemimpin harus tegas dan tegas dalam menerapkan hukum terhadap mereka yang bersalah tanpa mempertimbangkan status sosial mereka. Selain itu, menurut ajaran Yama Brata, pemimpin harus mendorong seluruh rakyatnya untuk selalu mematuhi hukum yang berlaku sehingga ketertiban dan keamanan dapat terjadi dengan baik.

#### c. SuryaBrata

Seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat seperti Matahari (surya) yaitu mampu memberikan semangat dan kekuatan pada kehidupan yg penuh dinamika dan

sebagai sumber energi. Selain itu, matahari tidak pernah mengharapkan balasan atas kerja kerasnya yang tidak terikat. Dalam hal ini, pemimpin harus selalu memberikan informasi yang benar kepada rakyatnya tentang jalan kepemimpinan yang mereka pimpin tanpa menutupi apa pun. Pemimpin juga harus meningkatkan kualitas hidup rakyatnya.

d. Candra brata

Seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat seperti bulan yaitu mampu memberikan penerangan bagi rakyatnya yg berada dalam kegelapan/kebodohan dg menampilkan wajah yg penuh kesejukan dan penuh simpati sg masyarakatnya merasa tenteram dan hidup nyaman. Seperti bulan yang secara bertahap membebaskan diri dari kegelapan malam. Pemimpin juga diharapkan dapat menyejukan rakyat (peneduh) seperti bulan, menerima semua keinginan rakyat dan bawahannya. Selain itu, pendapat rakyat membantu proses kepemimpinan.

e. Bayu Brata

Seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat utama dari bumi yaitu teguh, menjadi landasan berpijak dan memberi segala yg dimiliki untuk kesejahteraan masyarakatnya. Bayu Brata juga mengajarkan agar para pemimpin dapat beradaptasi dengan cepat, merakyat, dan ingin tahu tentang semua anggota kelompoknya. Para pemimpin tidak harus terkesan sebagai orang yang gila akan posisi, karena mereka harus dapat beradaptasi dengan baik ketika menjalankan tugas dari satu wilayah ke wilayah lain. Mereka juga harus dapat berkolaborasi dengan orang lain tanpa membandingkan wilayah mereka dengan wilayah lain.

f. Baruna

Seorang pemimpin hendaknya bersifat seperti samudra yaitu memiliki wawasan yang luas, mampu mengatasi setiap gejolak dengan baik, penuh kearifan dan kebijaksanaan. Pemimpin harus memiliki wawasan yang luas dan dapat menangani setiap ketidakpastian dengan kearifan. Para pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan yang berbeda, seperti ketidakpastian ekonomi, politik, pengangguran, dan demonstrasi. Selain itu, para pemimpin harus memiliki keahlian yang diperlukan untuk mencari dan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi oleh masyarakatnya, dengan bantuan para pendampingnya para Menteri untuk memastikan bahwa masalah tersebut dapat diselesaikan dengan cepat. Untuk kebahagiaan dan kemakmuran rakyatnya, seorang pemimpin harus memiliki beberapa menteri untuk membantunya menyelesaikan masalah kepemimpinan.

g. Agni

Seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat mulia dari api yaitu mendorong kepada masyarakat untuk menghargai dan membantu satu sama lain. Pemimpin juga diharapkan untuk meniru sifat api yang selalu berkobar meskipun menghadapi banyak hambatan. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus memiliki semangat yang luar biasa dan tidak pernah putus asa untuk menyelesaikan segala sesuatu yang terjadi di bawah kepemimpinannya. Agni Brata juga mengatakan bahwa seorang pemimpin harus menyucikan dirinya sebelum membuat keputusan penting yang berkaitan dengan kemakmuran rakyatnya.

Seorang pemimpin Hindu yang memiliki sifat mulia api atau agni, yang selalu mendorong rakyatnya untuk menjadi nasionalis. Ini menunjukkan bahwa pemimpin, seperti api, juga harus berprinsip untuk menindak yang bersalah tanpa pilih kasih. Api dapat membakar apa saja, menghancurkan semak-semak, dan membuat dunia menjadi terang. Konsep Asta Brata menggambarkan sifat Agni Brata. Pemimpin harus tetap berpikir logis dan dapat dipertanggung jawabkan, serta mampu bersabar dan bahkan menjadi sangat marah untuk membela rakyatnya jika mereka dihina. Dalam praktik kepemimpinan Hindu Bali, disebut air. Baruna Brata adalah nama yang diberikan kepadanya karena kaitannya dengan ide-ide Asta Brata dalam ajaran ini. Baruna berarti laut yang luas. Sebuah

samudra mampu mengatasi setiap gejolak karena wawasannya yang luas. Penuh pengetahuan dan kebijaksanaan.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat pemaaf, bukan pendendam; mereka harus seperti air samudra yang siap menampung siapa saja yang hanyut dari daratan. Sea adalah simbol jiwa yang mendukung pluralisme dalam masyarakat yang berkarakter majemuk. Jika seorang pemimpin bekerja sama dengan sifat air, tugas dan peran mereka akan jelas. Orang yang dianggap pemimpin harus mengusahakan kemakmuran bagi rakyatnya dan memiliki kewibawaan dan kesejukan seperti bintang dalam tindakannya.

Seorang pemimpin harus kuat, tidak mudah goyah, berusaha menggunakan kemampuan mereka untuk kepentingan rakyat, tidak mengumbar hawa nafsu, dan tidak suka berpura-pura. Seorang pemimpin harus adil seperti air yang diseduh di gelas. Keadilan yang ditegakkan dapat menyebabkan kecerahan, seperti air membersihkan kotoran. Karena air selalu turun ke bawah, bukan naik, emban oyot emban cindle tidak pernah "pilih kasih". Menurut konsep kepemimpinan Hindu, itu adalah bagian dari sifat Indra Brata.

Konsep Asta Brata merupakan filosofi kepemimpinan Hindu yang terdiri dari delapan sifat kemahakuasaan Tuhan. Ajaran ini menekankan pentingnya pemimpin untuk memiliki sifat-sifat yang mencerminkan kekuatan alam, seperti keberanian, keadilan, dan kebijaksanaan. Dalam konteks penyelesaian masalah, konsep Asta Brata menekankan pentingnya pemimpin untuk memiliki sifat-sifat seperti "Indra Brata" (pemberi kesejahteraan), "Yama Brata" (keadilan), dan "Baruna Brata" (penyelesaian masalah). Implementasi konsep ini diharapkan dapat membantu pemimpin dalam menghadapi berbagai tantangan dan menyelesaikan masalah dengan bijaksana. Dalam konteks umum, konsep Asta Brata menawarkan pandangan tentang kepemimpinan yang mencakup aspek spiritual, etika, dan kearifan lokal. Ajaran ini dapat diterapkan dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, organisasi, dan pemerintahan, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan memberikan manfaat bagi Masyarakat. Jadi, penyelesaian masalah dalam pemimpin konsep Asta Brata menekankan pentingnya pengembangan sifat-sifat kepemimpinan yang bijaksana, adil, dan berwawasan luas, sesuai dengan ajaran Asta Brata. Hal ini dapat dilakukan melalui pemahaman mendalam terhadap konsep tersebut dan implementasinya dalam praktek kepemimpinan sehari-hari.

### **2.3 Penyelesaian Masalah (*Problem Solving*)**

Beberapa cara untuk mengatasi konflik menurut Nader and Todd, dalam salah satu bukunya, *The Disputing Process Law In Ten Societies* (Brata, 2011), yaitu : 1) Bersabar (*Lumping*), yaitu suatu tindakan yang merujuk pada sikap yang mengabaikan konflik begitu saja atau dengan kata lain isu- isu dalam konflik itu mudah untuk diabaikan, meskipun hubungan dengan orang yang berkonflik itu berlanjut, karena orang yang berkonflik kekurangan informasi atau akses hukumnya tidak kuat. 2) Penghindaran (*Avoidance*), yaitu suatu tindakan yang dilakukan untuk mengakhiri hubungannya dengan cara meninggalkan konflik, didasarkan pada perhitungan bahwa konflik yang terjadi atau dibuat tidak memiliki kekuatan secara sosial, ekonomi dan emosional. 3) Kekerasan atau paksaan (*Coercion*), yaitu suatu tindakan yang diambil dalam mengataasi konflik jika dipandang bahwa dampak yang ditimbulkan membahayakan. 4) Negosiasi (*Negotiation*) ialah tindakan yang menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh orang- orang yang berkonflik secara bersama-sama tanpa melibatkan pihak ketiga. Sementara kelompok tidak mencari solusi dan menetapkan satu aturan, mereka membuat aturan yang dapat mengorganisasikan hubungannya dengan satu sama lain. 5) Konsiliasi, yang merupakan tindakan untuk membawa semua masalah kemeja perundingan; Memang, dalam batas-batas yang diminta oleh pihak yang berkonflik, konsiliator dapat berpartisipasi secara aktif dalam satu fase negosiasi. Konsiliator berfungsi sebagai penengah dan sering menawarkan konstektual untuk adanya negosiasi. 6. Mediasi: Istilah "mediasi" mengacu

pada pihak ketiga yang membantu menyelesaikan konflik dan mencapai persetujuan. 7) Arbitrasi (Arbitration), di mana kedua belah pihak yang berkonflik setuju untuk melibatkan pihak ketiga yang memiliki otoritas hukum dan harus setuju untuk menerima keputusannya; 8) Peradilan (Adjudication), di mana pihak ketiga yang berwenang campur tangan dalam penyelesaian konflik, apakah pihak-pihak yang berkonflik itu ingin atau tidak. Dalam mengendalikan dan menyelesaikan konflik, kepemimpinan dapat melakukan hal-hal berikut: 1) Bisa menjelaskan masalah utama yang menyebabkan konflik. Konflik tidak dapat diselesaikan jika masalah utamanya tidak ditangani. Konflik sangat bergantung pada situasi, dan semua pihak yang terlibat harus memahami situasi tersebut. Jika masalah disampaikan secara eksplisit, masalah menjadi jelas. 2) Saat menyelesaikan konflik dengan pendekatan konfrontasi, orang biasanya justru membentuk kubu. Oleh karena itu, fokuskan pada masalah utama daripada faktor-faktor yang menyebabkannya. 3) Bersedia untuk belajar mendengarkan dan memahami perbedaan. Kemauan untuk mendengarkan sesuatu biasanya disertai dengan keinginan untuk memberi tanggapan. Seharusnya kedua belah pihak berusaha untuk benar-benar mendengarkan satu sama lain. 4) Memiliki kemampuan untuk memberikan saran atau saran. Ajukan proposal inovatif yang diakui oleh tujuan kedua belah pihak dan dapat diterima oleh keduanya. Selain itu, tunjukkan bahwa Anda selalu siap membantu melaksanakan rencana; 5) Mengurangi ketidaksesuaian. Cari solusi di antara kedua belah pihak yang sering berbeda pendapat. Fokuskan pada persamaan dengan mempertimbangkan perbedaan kecil (Brata, 2011).

Perbedaan kepentingan di antara individu dalam kelompok atau masyarakat yang kesemuanya saling terkait dalam realitas sosial yang kompleks adalah salah satu dari banyak penyebab konflik, serta perbedaan latar belakang kedua belah pihak yang memicu konflik tersebut. Dianggap sebagai momok yang mengerikan dalam kehidupan berorganisasi, konflik harus dilihat sebagai katalisator untuk setiap aktifitas organisasi. Tanpa konflik, organisasi akan mati, tetapi dengan konflik, organisasi akan hidup dan berkembang. Untuk menyelesaikan konflik dengan mengikuti ajaran Asta Brata dan membawa organisasi ke arah kemajuan, orang harus bekerja sama satu sama lain. Jika Anda memberikan penjelasan lebih lanjut tentang bagian-bagian Asta Brata yang digunakan dan bagaimana mereka berfungsi dengan konflik yang terjadi di dalam organisasi.

#### **IV. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, Berdasarkan temuan dan diskusi sebelumnya, penelitian ini mencapai kesimpulan bahwa, dari sudut pandang teori konflik, ajaran Asta Brata adalah ajaran kepemimpinan dalam agama Hindu yang dapat digunakan untuk mengurangi konflik yang terjadi. Ini dapat dilakukan karena Asta Brata adalah ajaran kepemimpinan yang mengajarkan sifat-sifat delapan dewa Hindu. Seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah seharusnya memiliki sifat kedewataan sehingga dapat lebih bijaksana dalam menjalankan kepemimpinannya di lingkungan sekolah. Dengan sifat kedewataan yang diterapkan diharapkan apa yang menjadi visi, misi dan tujuan sekolah dapat tercapai dengan mengelola konflik yang terjadinya ke arah yang positif. Konflik memang tidak dapat dihindari dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, kepala sekolah yang paling penting adalah kemampuan pimpinan untuk menangani konflik karena konflik tidak selalu berdampak negatif terhadap organisasi. Dengan menerapkan ajaran Asta Brata, pimpinan diharapkan dapat mencapai tujuan sekolah dengan cepat mengenal, mengidentifikasi, dan mengukur tingkat konflik dan efeknya dengan sikap positif.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Suweta, I. M. (2020). KEPEMIMPINAN HINDU (Dalam Nitisastra dan Susastra Hindu Ramayana). *Pariksa: Jurnal Hukum Agama Hindu*, 3(1).
- Sunny, M. P. (2018). Pentingnya Penerapan Etika Kepemimpinan Hindu di Bali Berlandaskan Asta Bratadengan Berbasis Tri Hita Karana. *VIDYA WERTTA: Media Komunikasi Universitas Hindu Indonesia*, 1(2), 84-93.
- Suryawan, I. A. J. (2021). Konsep Pendidikan Kepemimpinan Idealis Menurut Ajaran Agama Hindu. *Haridracarya: Jurnal Pendidikan Agama Hindu*, 1(2), 139-148.
- Aryawan, I. W. (2021). Penerapan Kepemimpinan Asta Brata dalam Pendidikan dari Sudut Pandang Teori Konflik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 7(1), 56-66.
- Sari, N. K. P., & Ariyoga, I. N. (2022). IMPLEMENTASI AJARAN KEPEMIMPINAN HINDU PADA EPOS RAMAYANA DALAM PEMBERDAYAAN PEMERINTAHAN DESA BAKBAKAN, KECAMATAN GIANYAR, KABUPATEN GIANYAR. *Maha Widya Duta: Jurnal Penerangan Agama, Pariwisata Budaya, dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 101-110.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.