

ADAPTASI DAN RELEVANSI GAYA KEPEMIMPINAN *ASTABRATA* DALAM DUNIA KERJA DI ERA 4.0

Sukirno Hadi Raharjo

Fakultas Pendidikan, Universitas Terbuka, Indonesia

Email: sukirno@ecampus.ut.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan aspek sangat penting dalam kelangsungan suatu organisasi atau lembaga, dimana kesuksesannya sangat bergantung pada strategi yang diterapkan oleh pemimpinnya dalam mengelola organisasi tersebut. Karakter seorang pemimpin tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai keagamaan yang dapat menjadi panduan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Salah satu panduan yang diajarkan berasal dari ajaran agama Hindu yaitu ajaran *astabrata*. Adaptasi dan relevansi ajaran *astabrata* di era 4.0 sangat melibatkan dan terhubung pada pemanfaatan teknologi dan memiliki beragam tantangan tersendiri. Pemimpin yang menerapkan ajaran *Astabrata* dapat menciptakan lingkungan kerja yang etis, berkelanjutan, dan berdampak positif pada kesejahteraan karyawan dan masyarakat. Tujuan manuscript ini adalah memberikan gambaran mengenai adaptasi ajaran *Astabrata* dalam kepemimpinan di era digital. Strategi-strategi yang digunakan dalam kepemimpinan Hindu yang berpedoman pada ajaran *Astabrata* yang dijelaskan untuk memberikan pandangan yang komprehensif mengenai relevansi nilai-nilai tersebut dalam menghadapi tantangan dan dinamika dunia kerja saat ini di era 4.0.

Kata kunci : Kepemimpinan *astabrata*, adaptasi dan relevansi, dunia kerja, era 4.0

ABSTRACT

Leadership is a crucial aspect of the survival of an organization or institution, whose success depends heavily on the strategy applied by its leaders in managing the organization. The character of a leader cannot be separated from the religious values that can guide the management of the organization he leads. One of the guidelines taught came from the teachings of Hinduism is the teaching of astabrata. The adaptation and relevance of astabrata teachings in the 4.0 era is highly involved and connected to the use of technology and has its own diverse challenges. Leaders who apply Astabrata teachings can create a work environment that is ethical, sustainable, and has a positive impact on the well-being of employees and society. The purpose of this manuscript is to provide an overview of the adaptation of Astabrata teachings in leadership in the digital age. The strategies used in Hindu leadership are guided by the teachings described to provide a comprehensive view of the relevance of these values in the face of the challenges and dynamics of today's world of work in the 4.0 era.

Keywords: Leadership *astabrata*, adaptation and relevance, the world of work, era 4.0

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah peradaban dalam dunia kerja. Perubahan ini umumnya dikenal sebagai era industri 4.0. menurut Puja & Mahayasa (2021) kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi informasi telah

membawa dunia memasuki era peradaban baru, dimana ahli sosiologi menyebutnya sebagai zaman postmodern, sementara para ekonom menggambarkan sebagai era kapitalisme global. Sistem kapitalisme telah membuat masyarakat terfokus pada teknologi, dengan dampak atau konsekuensi berupa eksploitasi terhadap manusia dan lingkungan. Teknologi dibuat dengan tujuan untuk dimanfaatkan sebagai alat untuk kepentingan manusia (Soyomukti dalam Puja & Mahayasa, 2021). Dalam menghadapi perubahan ini, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci utama untuk membimbing organisasi dan individu untuk dapat beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan yang berubah dengan cepat.

Dalam menghadapi era perubahan yang cepat seperti Era Industri 4.0, kepemimpinan yang efektif menjadi landasan utama dalam membimbing organisasi dan individu. Kemampuan untuk beradaptasi dan berkembang sejalan dengan dinamika lingkungan yang terus berubah merupakan kebutuhan mendesak. Pemimpin yang efektif tidak hanya harus memahami perubahan tersebut, tetapi juga mampu memandu dan menginspirasi anggota organisasi untuk menghadapi tantangan baru dan mengambil peluang yang muncul. Kepemimpinan bukan hanya sekadar mengelola perubahan, tetapi juga menjadi pendorong utama untuk inovasi dan transformasi. Pemimpin yang visioner dan proaktif dapat menciptakan budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan, memotivasi karyawan untuk mengasimilasi keterampilan baru, dan membangun struktur yang fleksibel.

Perkembangan teknologi dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Merliana, Tantri & Erna, 2021). Teknologi tidak lagi hanya menjadi alat tambahan, melainkan menjadi inti dari strategi kepemimpinan. Teknologi yang pada dasarnya menjadi alat kebutuhan utama seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan, salah satunya dalam hal manajemen tatanan lingkup kerja dalam kepemimpinan seseorang. Seorang pemimpin menggunakan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi yang efisien dengan sesama rekan kerja, seperti memimpin berbagai tim yang tersebar di berbagai lokasi dan mengambil keputusan yang berbasis data. Menurut Dewi (dalam Merliana, Tantri & Erna, 2021) mengatakan bahwa sistem kepemimpinan telah mengalami perkembangan yang signifikan seiring dengan evolusi jaman, di mana era tradisional yang masih mengikuti konsep-konsep pemikiran agama Hindu dan telah memberikan landasan bagi pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di era 4.0 perlu memiliki keahlian dalam memadukan konsep konsep kepemimpinan tradisional dengan sistem teknologi yang canggih. Perkembangan ini menciptakan sebuah paradigma sistem kepemimpinan yang mencakup nilai-nilai warisan budaya dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan dinamika masyarakat modern.

Akan tetapi di jaman modern atau era digital saat ini, banyak pemimpin-pemimpin dari suatu organisasi maupun lembaga baik itu pemerintah maupun swasta yang sewenang-wenang memanfaatkan kekuasaannya untuk mengambil tindakan yang tidak adil dan menguntungkan pribadinya sendiri (Merliana, Tantri & Erna, 2021). Pemanfaatan teknologi dan media sosial yang semakin luas seharusnya menjadi sarana transparansi dan akuntabilitas. Tindakan sewenang-wenang ini dapat mencakup penyalahgunaan dana, korupsi, atau pengambilan keputusan yang tidak berpihak kepada keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa era 4.0 membuka akses informasi dan memungkinkan partisipasi publik yang lebih luas. Oleh karena itu, penting bagi masyarakat untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan yang adil dan tetap pada nilai-nilai etika kepemimpinan.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam dunia kerja, kepemimpinan merupakan elemen penting di suatu perusahaan. Menurut Daft (dalam Setiawan, 2017) Kepemimpinan adalah dinamika pengaruh antara seorang pemimpin dan para pengikutnya dengan tujuan mencapai perubahan yang konkret dan meraih hasil sesuai dengan tujuan bersama. Sementara menurut Yulk (dalam Setiawan, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan mencakup kemampuan seseorang dalam memengaruhi, memotivasi, dan memampukan orang lain sehingga dapat memberikan kontribusi yang efektif demi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merujuk pada kemampuan individu untuk memberikan pengaruh kepada individu lain dengan maksud memotivasi mereka agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu gaya kepemimpinan yang paling menarik perhatian adalah gaya kepemimpinan *astabrata*.

Dalam dunia kerja, menerapkan ajaran kepemimpinan yang teruji menjadi kunci sukses bagi seorang pemimpin yang ingin memimpin secara benar dan strategis. Salah satu ajaran yang dapat menjadi pedoman yaitu ajaran *astabrata*, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan menurut ajaran agama hindu. *Astabrata* membawa konsep- konsep kepemimpinan untuk mencapai kesejahteraan di tengah kalangan masyarakat (Purnomo, 2021). Pemimpin yang menerapkan ajaran *astabrata* akan memahami pentingnya mengelola sumber daya yang bijak, menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi anggota atau rekan kerjanya. Pemimpin yang mengadopsi ajaran *astabrata* dalam dunia kerja akan mampu menciptakan budaya organisasi yang sejahtera, dengan menjalankan prinsip- prinsip *astabrata* di dalam dunia kerja. Para pemimpin dapat menjadi tonggak kekuatan yang membimbing tim kerja dengan menjunjung tinggi nilai, etika dan keadilan.

II. METODE

Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang membahas secara mendalam tentang sesuatu fenomena dan dilaksanakan dalam situasi yang wajar serta data yang dikumpulkan bersifat kualitatif. Penelitian ini berbentuk rancangan Penelitian Kualitatif yang datanya dicatat secara deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik kepustakaan. Setelah data terkumpul, data dianalisis dengan reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Penelitian ini juga didukung dengan berbagai sumber seperti dokumen atau jurnal di media massa.

III. PEMBAHASAN

3.1 Pengertian Ajaran *Astabrata*

Ajaran *astabrata* dalam agama hindu berasal dari dua kata , yaitu *asta* dan *brata*. Kata *asta* berarti delapan sementara itu kata *brata* berarti “laku” atau dapat disebutkan sebagai sikap, tindakan, atau sejenisnya. Dengan demikian *astabrata* dapat dimaknai “delapan laku” atau “delapan sifat”. Dari kata *asta* dapat juga dibentuk menjadi *ngasta* yang artinya memegang. Jika dihubungkan dengan *astabrata*, makna *astabrata* berarti tindakan atau laku memegang ; dan yang dipegang adalah negara atau pemerintahan. Jadi dapat diartikan bahwa *astabrata* adalah delapan syarat dalam memegang negara atau pemerintahan (Wilda, 2017).

Dalam ajaran *astabrata* dapat dilihat dari salah satu cerita pemimpin yang telah ada di dalam cerita Ramayana yaitu Sri Rama. Dimana dalam cerita tersebut banyak tersirat dan diajarkan gaya kepemimpinan yang baik dan adil serta mengutamakan kesejahteraan

rakyatnya. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik. Penting bagi pemimpin untuk senantiasa menunjukkan sikap yang hati-hati dalam setiap tindakan atau keputusan. Menurut Aryawan (2021) hal tersebut dapat disebabkan karena bawahan yang dipimpin akan cenderung mengikuti contoh perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin mereka. Oleh karena itu, sebuah kelalaian kecil saja dari pemimpin akan menimbulkan dampak serius dan bahkan dapat menyebabkan kerugian bagi bawahannya.

Agar sistem kepemimpinan dapat seimbang, seorang pemimpin perlu mengacu pada prinsip – prinsip tertentu untuk setiap tindakannya, dengan melihat tujuan seperti menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran bagi rakyat yang dipimpin serta untuk dirinya sendiri. Dalam konsep *astabarata* ada delapan ajaran kepemimpinan hindu yang perlu diterapkan dan dijadikan sebagai pedoman abadi yaitu Dewa Indra, Dewa Bayu, Dewa Yama, Dewa Surya, Dewa Agni, Dewa Baruna, Dewa Candra, dan Dewa Kuwera. Menurut Sudarmiati (dalam Aryawan, 2021) adapun bagian – bagian dari ajaran *astabrata* sebagai panduan yang esensial dalam menjalankan pemerintahan atau pekerjaan yaitu sebagai berikut;

a. *Indra Brata*

Indra brata adalah sifat kepemimpinan yang mengadopsi sifat dari Dewa Indra sebagai Dewa hujan. Dalam hal ini, pemimpin diharapkan bertindak seperti air yang naik dari bawah, terus menguap, dan kemudian turun kembali sebagai hujan untuk memberikan kehidupan kepada semua makhluk di dunia. Pernyataan ini mengandung makna bahwa seorang pemimpin harus selalu mengingat rakyatnya. Tugas mereka adalah berjuang demi kebebasan dan kebahagiaan rakyat, baik secara fisik maupun rohani. *Indra brata* mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus memberikan contoh sifat – sifat positif untuk memberikan bimbingan kepada masyarakat, bawahannya, dan untuk dirinya sendiri. Hal tersebut bertujuan menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan.

b. *Yama Brata*

Yama brata adalah sifat kepemimpinan yang mengambil sifat – sifat dari Dewa Yama. Sifat kepemimpinan dalam *Yama brata* melibatkan pembuatan aturan, penegakkan hukum, dan pemberian hukuman dengan adil kepada setiap individu yang melanggar norma. Para pemimpin diharapkan menjalankan penegakkan hukum secara benar dan adil. Dimana individu yang terbukti bersalah sesuai dengan ketentuan hukum harus menerima hukuman yang setara dengan perbuatannya, sementara mereka yang tidak bersalah harus mendapatkan perlindungan. Penting bagi pemimpin untuk menghindari sikap egois atau pilih kasih dalam menjalankan aturan hukum, karena hal ini dapat merugikan masyarakat atau pemerintahan yang mereka pimpin.

c. *Surya Brata*

Surya brata merupakan sifat seorang pemimpin yang harus memiliki kemampuan untuk memberikan penerangan secara adil dan rata kepada semua rakyat yang dipimpinnya. Pemimpin seharusnya dapat mencontoh perilaku sang surya atau matahari yang secara konsisten bekerja setiap hari. Seperti halnya matahari yang tidak pernah mengharapkan imbalan atas kerja kerasnya, pemimpin juga diharapkan bekerja tanpa mengharapkan imbalan yang terikat. Dengan demikian pemimpin harus mampu memberikan penerangan seperti memberikan informasi yang jujur kepada rakyatnya mengenai jalannya kepemimpinan yang mereka pimpin tanpa menyembunyikan apapun (Aryawan, 2021).

d. *Candra Brata*

Candra brata merupakan sifat seorang pemimpin yang sebaiknya menunjukkan ekspresi wajah yang tenang dan penuh dengan senyuman, sehingga masyarakat yang

dipimpinnya merasa yakin akan kebesaran jiwa dan kepemimpinannya. Pemimpin juga diharapkan mampu memberikan ketenangan kepada rakyat, mirip dengan fungsi bulan. Arti bulan disini diharapkan dapat merangkul semua aspirasi yang disampaikan oleh rakyat dan bawahannya.

e. *Bayu Brata*

Bayu brata merupakan sifat kepemimpinan yang seharusnya senantiasa memiliki kemampuan untuk memahami dan menyelidiki dengan cermat kondisi serta kebutuhan yang sebenarnya, terutama fokus pada keadaan masyarakat yang mengalami kesulitan hidup. Dalam ajaran Bayu brata, ditekankan pentingnya para pemimpin memiliki tingkat adaptasi yang tinggi, bersifat merakyat, dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap seluruh rakyatnya. Hal ini bertujuan agar pemimpin tidak terlihat sebagai sosok yang hanya terpaku pada kedudukan tinggi, sehingga mereka tetap bersedia untuk turun dan terlibat secara langsung dengan rakyatnya.

f. *Kuwer Brata*

Kuwer brata merupakan sifat seorang pemimpin yang sebaiknya bijaksana dalam pengelolaan dana atau keuangan serta selalu memiliki keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menghindari perilaku pemborosan yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi negara dan masyarakat.

g. *Baruna Brata*

Baruna brata merupakan sifat seorang pemimpin yang harus mampu mengatasi berbagai permasalahan sosial yang muncul di masyarakat, seperti pengangguran, kenakalan remaja, tindak pencurian, dan ancaman terhadap keamanan negara. seorang pemimpin sebaiknya memiliki keterampilan dalam menemukan solusi untuk berbagai masalah yang timbul di masyarakatnya, dengan bantuan dari para pendampingnya. Dengan koordinasi ini , pemimpin dapat memastikan bahwa berbagai masalah dapat segera diatasi.

h. *Agni Brata*

agni brata mengajarkan bahwa seorang pemimpin sebaiknya memiliki sifat pemberani dan dedikasi yang tinggi dalam menghadapi masalah yang melanda masyarakatnya. Ibaratnya Dewa Agni yang terus menerus membakar benda yang terkena api sehingga berubah menjadi abu. Artinya seorang pemimpin seharusnya memiliki sifat – sifat yang mampu terus termotivasi perkembangan sikap ksatria dan semangat yang berkobar dalam mengatasi tantangan dari musuh – musuhnya.

3.2 Adaptasi Ajaran *Astabrata* dalam Dunia Kerja

Adaptasi ajaran *astabrata* dalam dunia kerja di era 4.0 memerlukan pemahaman mendalam tentang nilai – nilai tradisional dan bagaimana nilai – nilai tersebut dapat diaplikasikan dalam konteks bisnis yang terus berkembang. Dalam era ini, para pemimpin dapat memandang *astabrata* sebagai panduan etika yang memungkinkan mereka menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara kemajuan teknologi dan kesejahteraan masyarakat. Berikut adalah beberapa cara adaptasi ajaran *astabrata* dalam dunia kerja di era 4.0;

a. *Indra Brata*

Dalam dunia kerja era 4.0, pemimpin perlu mengadaptasi konsep Dewa Indra yang menekankan keadilan, keberanian, dan kemurahan hati. Keadilan diwujudkan melalui kebijakan pengambilan keputusan yang inklusif, memastikan setiap kelompok kerja memiliki kesempatan yang sama. Keberanian diperlukan dalam menghadapi

perubahan teknologi dan dinamika pasar yang cepat. Sementara kemurahan hati tercermin dalam lingkup lingkungan kerja karyawan dan memberikan apresiasi yang tepat pada waktu yang tepat juga. Adaptasi ajaran Indra Brata dalam dunia kerja era 4.0 mengarah pada model kepemimpinan yang mengutamakan koneksi, empati, dan pemberdayaan. Dalam era di mana teknologi dan inovasi mendominasi, pemimpin perlu mengadopsi sifat-sifat positif yang diilustrasikan oleh Dewa Indra untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan dinamis.

Pemimpin perlu mengambil peran sebagai penggerak positif, seperti air yang naik dari bawah dan memberikan kehidupan. Dalam dunia kerja era 4.0, ini dapat diartikan sebagai pemimpin yang berperan sebagai pendorong inovasi, selalu mencari solusi baru, dan memberikan inspirasi kepada tim untuk terus berkembang. Pemimpin di era 4.0 juga diharapkan memberikan contoh sifat-sifat positif yang menciptakan budaya kerja yang sehat. Mereka dapat berperan sebagai mentor yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada anggota tim, membangun kolaborasi yang efektif, dan memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan diberdayakan. Dengan mengadaptasi sifat – sifat dari ajaran indra brata pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, dinamis, dan memotivasi. Melalui keterlibatan yang aktif para pemimpin, mereka dapat membawa lingkungan kerja yang kondusif dan menuju kesuksesan yang berkelanjutan dalam era 4.0 yang terus berkembang.

b. Yama brata

Adaptasi ajaran Yama Brata dalam dunia kerja era 4.0 menekankan pada pentingnya etika, keadilan, dan penegakan hukum yang transparan dalam mengelola organisasi. Dalam hal ini, pemimpin diharapkan untuk membawa prinsip-prinsip Yama Brata ke dalam struktur dan kebijakan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan beretika. Seorang pemimpin perlu mengadopsi pembuatan aturan yang jelas dan terstruktur. Kebijakan perusahaan harus disusun dengan teliti, mencakup norma-norma etika, dan memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami tugas dan tanggung jawab mereka.

Penegakan hukum yang adil dan tegas menjadi kunci dalam menjaga ketertiban di lingkungan kerja. Pemimpin di era 4.0 harus menerapkan kebijakan penegakan hukum yang konsisten, menghindari sikap pilih kasih, dan memastikan bahwa setiap individu diorganisasi tunduk pada aturan yang sama. Adaptasi Yama Brata juga mencakup perlindungan terhadap hak individu yang tidak bersalah. Dalam dunia kerja era 4.0 yang terhubung secara global, pemimpin perlu memastikan bahwa kebijakan dan praktik perusahaan melindungi hak-hak karyawan, termasuk hak privasi dan keamanan data. Dengan menerapkan ajaran Yama Brata, pemimpin di era 4.0 dapat menciptakan budaya kerja yang etis, adil, dan menghargai hak-hak individu. Melalui aturan dan penegakan hukum yang transparan, organisasi dapat menjadi tempat di mana setiap anggota merasa dihormati, diadili dengan adil, dan memiliki lingkungan kerja yang aman dan produktif.

c. Surya brata

Adaptasi ajaran surya brata dalam dunia kerja 4.0 mengarah pada pemahaman mendalam mengenai pentingnya komunikasi, keadilan dan kepemimpinan yang memberikan penerangan kepada karyawannya. Pemimpin perlu mengadopsi kemampuan memberikan penerangan secara adil dan rata kepada seluruh anggota tim. Dalam era 4.0 ini. Pemimpin harus mampu menyediakan visi perusahaan yang jelas, memberikan informasi yang benar dan transparan mengenai strategi perusahaan, dan

memastikan bahwa seluruh tim memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan organisasi.

Adaptasi Surya Brata mengajarkan pemimpin untuk memberikan informasi yang jujur tanpa menyembunyikan apapun. Dalam era informasi yang terus berkembang, kejujuran menjadi kunci untuk membangun budaya kerja yang terbuka dan dapat diandalkan. Pemimpin harus mampu memberikan umpan balik yang tepat dan mengatasi isu-isu dengan jujur, menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan dipercaya.

d. *Candra brata*

Adaptasi ajaran Candra Brata dalam dunia kerja era 4.0 menggambarkan pentingnya kepemimpinan yang menampilkan ketenangan, empati, dan keterlibatan aktif dalam merangkul aspirasi anggota tim. Pemimpin dapat mengadopsi ketenangan sebagai aspek kunci dalam menghadapi tekanan dan dinamika kerja yang tinggi. Dalam situasi yang tidak kondusif dan cepat berubah, pemimpin yang menunjukkan ketenangan dapat mempengaruhi suasana kerja, menciptakan rasa stabilitas, dan membantu karyawan mengelola stres dengan lebih baik.

Adaptasi ajaran Candra Brata meliputi peningkatan empati dalam kepemimpinan. Pemimpin yang dapat memahami dan merespons perasaan, kebutuhan, serta aspirasi anggota tim akan menciptakan ikatan emosional yang kuat di antara mereka. Ini dapat dilakukan dengan menunjukkan sikap perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan memberikan dukungan yang sesuai. Adaptasi ajaran Candra Brata juga dapat diimplementasikan melalui teknologi. Penggunaan platform komunikasi digital yang memungkinkan pertukaran ide dan masukan secara terbuka dapat memfasilitasi keterlibatan aktif. Selain itu, tools kolaboratif dan solusi berbasis teknologi dapat digunakan untuk memperkuat koneksi tim, bahkan jika mereka berada di lokasi yang berbeda. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Candra Brata, pemimpin dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih manusiawi, responsif, dan berfokus pada perkembangan karyawan. Di era 4.0, di mana faktor manusiawi dan teknologi saling terkait, adaptasi ajaran Candra Brata dapat menjadi kunci untuk menciptakan organisasi yang tanggap, inovatif, dan menjaga keseimbangan antara keberhasilan bisnis dan kesejahteraan personal karyawan.

e. *Bayu brata*

Pemimpin yang mengadaptasi ajaran Bayu Brata perlu memiliki daya adaptasi tinggi terhadap perubahan teknologi. Era 4.0 ditandai oleh perkembangan teknologi yang cepat, dan pemimpin yang ingin tahu dan terbuka terhadap inovasi dapat membimbing timnya untuk mengadopsi teknologi terbaru, meningkatkan efisiensi, dan tetap relevan di pasar yang terus berubah. Pemimpin yang mengadopsi ajaran Bayu Brata akan mendorong semangat ingin tahu tinggi dan semangat inovasi di antara karyawan. Mereka akan memberdayakan tim untuk berkontribusi secara aktif dalam mengembangkan ide-ide baru, menciptakan solusi inovatif, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

f. *Kuwera brata*

Adaptasi ajaran Kuwera Brata dalam dunia kerja era 4.0 menjadi hal yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan. Pemimpin perlu menerapkan strategi pengelolaan keuangan yang bijaksana, memanfaatkan teknologi untuk efisiensi keuangan. Selain itu, pemimpin juga dapat memberikan insentif keuangan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja tinggi, menciptakan

program kesejahteraan karyawan yang holistik, dan memberikan pelatihan keuangan untuk meningkatkan literasi keuangan di kalangan tim.

Pentingnya adaptasi ajaran Kuwera Brata dalam era 4.0 juga tercermin dalam pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk meningkatkan keterampilan karyawan, menciptakan peluang pengembangan karir, dan memberikan insentif yang merangsang pertumbuhan keahlian karyawan yang profesional. Melalui langkah-langkah ini, pemimpin tidak hanya mencapai keberlanjutan organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memelihara kesejahteraan karyawan, mencerminkan nilai-nilai Kuwera Brata, dan menjawab dinamika era 4.0 dengan bijaksana dan berdaya tahan.

g. *Baruna brata*

Adaptasi sifat kepemimpinan dari ajaran Baruna Brata dalam dunia kerja era 4.0 merupakan kemampuan pemimpin untuk mengatasi dan menyelesaikan berbagai permasalahan kompleks yang muncul di lingkungan kerja. Pemimpin yang mengadopsi sifat Baruna Brata perlu memiliki keterampilan dalam menemukan solusi inovatif untuk permasalahan yang muncul di dalam dan di sekitar organisasi. Adaptasi Baruna Brata mencakup keterlibatan langsung pemimpin dalam menyelesaikan masalah. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan tetapi juga terlibat aktif dalam proses pencarian solusi, bekerja bersama tim untuk mencapai hasil yang optimal. Sifat kepemimpinan Baruna Brata juga menuntut pemimpin untuk menjadi penggerak perubahan positif.

h. *Agni brata*

Adaptasi sifat kepemimpinan dari ajaran Agni Brata dalam dunia kerja era 4.0 memerlukan pemimpin yang memiliki pemberanian, dedikasi tinggi, dan semangat menghadapi tantangan. Pemimpin perlu memiliki keberanian untuk mengadopsi inovasi dan berani mengambil keputusan yang mungkin melibatkan perubahan besar dalam organisasi. Di era 4.0, ketidakpastian dan perubahan teknologi memerlukan pemimpin yang berani mengambil risiko demi mencapai transformasi yang diperlukan. Adaptasi Agni Brata mencakup kesiapan untuk menghadapi krisis. Pemimpin era 4.0 perlu memiliki kemampuan untuk merespons cepat terhadap situasi krisis, mengambil keputusan yang tegas, dan memberikan arahan yang jelas kepada tim.

3.3 Relevansi Ajaran *Astabrata* dalam Dunia Kerja

Ajaran *Astabrata*, dengan kedelapan sifat kepemimpinan yang melibatkan prinsip-prinsip seperti Indra Brata, Yama Brata, Surya Brata, Candra Brata, Bayu Brata, Kuwera Brata, Baruna Brata, dan Agni Brata, memiliki relevansi yang signifikan dalam dunia kerja di era 4.0. Di era ini, perubahan teknologi, dinamika pasar, dan berbagai macam tantangan memerlukan pemimpin yang mampu mengadaptasi nilai-nilai tradisional yang baik ke dalam dunia kerja yang lebih modern.

Prinsip Indra Brata tentang kepemimpinan yang memperjuangkan kesejahteraan rakyat memiliki relevansi dengan paradigma keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Pemimpin di era 4.0 diharapkan tidak hanya fokus pada keuntungan finansial tetapi juga pada dampak positif terhadap masyarakat dan lingkungan. Sifat Yama Brata yang menekankan pada keadilan, hukum, dan penerapan sanksi secara adil sesuai dengan

hukum, sangat relevan dalam dunia kerja yang menuntut transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku.

Prinsip Surya Brata, yang mencerminkan pemberian penerangan secara adil dan merata, dapat diartikan sebagai keterbukaan dan komunikasi yang efektif dalam era informasi dan komunikasi yang berkembang pesat saat ini. Candra Brata, yang menggambarkan pemimpin dengan ekspresi wajah yang tenang, relevan dengan konsep kepemimpinan berbasis emosi dan kepribadian yang menciptakan lingkungan kerja yang positif. Bayu Brata, yang menekankan daya adaptasi, keterlibatan, dan rasa ingin tahu pemimpin terhadap kebutuhan rakyatnya, sesuai dengan tuntutan pemimpin yang responsif, inovatif, dan terhubung secara luas di era 4.0. Kuwera Brata yang mengajarkan bijaksana dalam pengelolaan keuangan dan orientasi pada kesejahteraan masyarakat, dapat diadaptasi sebagai prinsip pengelolaan sumber daya perusahaan dengan tanggung jawab sosial yang tinggi.

Baruna Brata yang menekankan pada penyelesaian permasalahan sosial, seperti pengangguran dan tindak kriminal, relevan dengan konsep kepemimpinan berkelanjutan yang berusaha menciptakan dampak positif di masyarakat. Agni Brata, yang mendorong pemimpin untuk menjadi pemberani dan berdedikasi tinggi dalam menghadapi tantangan, sesuai dengan kebutuhan pemimpin yang mampu mengambil risiko dan memimpin perubahan dalam era 4.0. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai *Astabrata* ke dalam kepemimpinan di era 4.0, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang beretika, berkelanjutan, dan responsif terhadap dinamika bisnis modern, memberikan dampak positif pada kesejahteraan masyarakat, serta menjadikan pemimpin sebagai agen perubahan yang positif.

IV. SIMPULAN

Ajaran *Astabrata* memberikan landasan bagi kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan dan dinamika era 4.0, membantu membangun organisasi yang berkelanjutan, bertanggung jawab sosial, dan responsif terhadap perubahan. Ini bukan hanya tentang mencapai kesuksesan bisnis, tetapi juga menciptakan dampak positif yang luas di dalam dan di luar lingkungan kerja. Secara keseluruhan, adaptasi dan relevansi ajaran *Astabrata* dalam dunia kerja di era 4.0 memberikan kontribusi penting terhadap perkembangan kepemimpinan yang mencakup aspek moral, sosial, dan bisnis. Dengan menanamkan nilai-nilai seperti keadilan dapat membentuk pemimpin yang tidak hanya berhasil dalam mengelola perubahan teknologi tetapi juga berfungsi sebagai penyumbang hal positif dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Puja, I. M. S., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Relevansi Kepemimpinan Hindu Dalam Organisasi di Era Milenium. *Widya Manajemen*, 3(2), 186-203.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Agora*, 5(2).
- Sastrawan, K. B. (2020). Menggagas Kepemimpinan Berlandaskan Ajaran Asta Brata dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Purwadita: Jurnal Agama dan Budaya*, 3(2), 55-64.
- Aryawan, I. W. (2021). Penerapan Kepemimpinan Asta Brata dalam Pendidikan dari Sudut Pandang Teori Konflik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 7(1), 56-66.
- Wilda, S. (2007). *Filsafat astabrata: implementasi dalam kepemimpinan* Soeharto (Bachelor's thesis, Fakultas Ushuluddin).

Purnomo, I. M. B. A. (2021). Relevansi Ajaran Kepemimpinan Asta Brata Pada Masa Pandemi Covid-19. *Kamaya: Jurnal Ilmu Agama*, 4(2), 205-220.