

## CATUR PARAMITHA DASAR FILOSOFI BUDAYA ETIKA KEPEMIMPINAN MODERN

**Yeyen Komalasari<sup>1</sup>, Ni Luh Putu Suarmi Sri Patni<sup>2</sup>, Rai Gina  
Artaningrum<sup>3</sup>, Ni Kadek Theresa Putri<sup>4</sup>, Putu Mas Martiniasih<sup>5</sup>**

<sup>1,4,5</sup> Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia; <sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia; <sup>3</sup> Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia

Email: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

### ABSTRAK

Etika kepemimpinan dapat menjadi faktor kompetitif dalam menggerakkan dan mengakselerasi peningkatan integritas dan kepercayaan anggota organisasi. Etika kepemimpinan berdasarkan kearifan lokal yaitu Catur Paramitha, digunakan sebagai dasar dalam membangun etika kepemimpinan modern. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana Catur Paramitha yang merupakan filosofi budaya Bali dapat diterjemahkan ke dalam etika kepemimpinan modern. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif yang di dukung referensi dan pengalaman dalam memaknai sudut pandang filosofi budaya mendeskripsikan etika kepemimpinan modern. Hasil yang diperoleh bahwa etika kepemimpinan Catur Paramitha merupakan pedoman pemimpin dalam mengambil keputusan berdasarkan empat macam sifat dan sikap utama yang patut dijadikan landasan berorganisasi, yaitu; Maitri (memandang orang lain sebagai sahabat), Karuna (memberikan bantuan kepada siapa saja yang membutuhkan), Mudita (selalu bersympati pada orang lain), Upeksha (toleransi dan menghargai orang lain). Etika kepemimpinan Catur Paramitha erat kaitannya dengan kehidupan dan budaya masyarakat Bali, namun pemaknaannya dapat diadopsi dalam kehidupan berorganisasi baik bisnis maupun non-bisnis. Landasan filosofi Catur Paramitha dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengimplemetasikan etika kepemimpinan modern.

**Kata Kunci:** Etika Kepemimpinan, Catur Paramitha, Budaya, Filosofi, Kompetitif.

### ABSTRACT

*Ethical leadership can be a competitive factor in driving and accelerating the integrity and trust increase of organizational members. Leadership ethics based on local wisdom, namely Catur Paramitha, is used as a basis for building modern leadership ethics. The purpose of this study is to understand how Catur Paramitha which is a Balinese cultural philosophy can be translated into modern leadership ethics. The research methodology uses an exploratory qualitative approach supported by references and experience in interpreting the cultural philosophy point of view describing modern leadership ethics. The results obtained show that the leadership ethics of Catur Paramitha is a guideline for leaders in making decisions based on four main characteristics and attitudes that should be used as the basis for organization, namely; Maitri (viewing other people as friends), Karuna (providing help to anyone who needs it), Mudita (always sympathizing with others), Upeksha (tolerance and respect for others). Catur Paramitha's leadership ethic is closely related to the life and culture of the Balinese people, but its meaning can be adopted in organizational life, both business and non-business. The foundation of the Catur Paramitha philosophy can be used as a guide in implementing modern leadership ethics.*

**Keywords:** *Leadership Ethics, Catur Paramitha, Culture, Philosophy, Competitiveness.*

## 1. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan harus didukung oleh keteladanan seorang pimpinan. Pemimpin menentukan arah organisasi dan seyogyanya harus dapat menjadi *role model* bagi anggotanya. Ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif, yang salah satunya bermuara pada etika seorang pimpinan. Sejalan dengan hal tersebut Mulyadi (2021), mengatakan etika kepemimpinan dapat menjadi faktor kompetitif secara internasional maupun spesifik yang mampu menjadi faktor penggerak pemberdayaan dan pengakselerasi dalam meningkatkan integritas dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Kepemimpinan berdasarkan etika disebut sebagai *ethical leadership*. Perubahan bisnis yang selalu konstan menuntut seorang pimpinan mampu mengarahkan karyawan dalam menghadapinya. Peran etika kepemimpinan selama perubahan dapat memperdalam pemahaman tanggapan karyawan untuk beradaptasi. Apalagi etika yang ditawarkan terkait erat dengan kehidupan dan budaya masyarakat Bali, sehingga diharapkan dapat lebih diterima dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi, yaitu etika kepemimpinan berbasis Catur Paramitha. Namun jika dilihat dari esensi etika kepemimpinan berbasis Catur Paramitha, terkandung nilai-nilai universal yang dapat diadopsi oleh seluruh organisasi modern baik yang bergerak di bidang bisnis maupun non-bisnis. Dengan kata lain sangat penting memahami filosofi etika kepemimpinan berdasarkan kearifan lokal yang merupakan akar budaya, sehingga realisasinya dapat segera dilakukan dan dirasakan karena merupakan bagian dari kehidupan budaya masyarakat sehari-hari yang positif dan berdampak bagi kemajuan perusahaan. Pemahaman ini juga mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan bahwa filosofi budaya masyarakat Bali juga dapat menjadi dasar bagi etika kepemimpinan modern, sehingga dapat dianut secara general pada perusahaan-perusahaan berbagai skala.

## 2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan pendekatan analisis eksploratif dengan maksud untuk memahami fenomena yang dirasakan oleh subyek penelitian, seperti perilaku, persepsi, tindakan yang dinarasikan dengan dukungan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2018). Pendekatan penelitian eksploratif bertujuan menggali secara lebih mendalam mengenai 1berbagai sebab

---

atau keadaan yang mempengaruhi terjadinya sesuatu yang sebelumnya tidak diketahui untuk memetakan suatu objek secara lebih luas (Arikunto, 2011).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Sebuah organisasi yang berhasil mencapai visi, misi dan tujuannya dapat dikategorikan sebagai organisasi yang baik. Hal ini tentunya didukung oleh kinerja maksimal dari setiap fungsi yang ada didalamnya, salah satunya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di masa sekarang ini sangat beragam, yang dianut tergantung dari karakteristik dan sikap individu dari pemimpinnya. Namun konsep etika yang berlandaskan kearifan lokal sangat jarang ditemui, padahal jika diterapkan konsep ini akan sangat membumi dan mudah diasimilasi kepada anggota, karena merupakan etika budaya yang diyakini dan dipedomani sebagai perilaku positif dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Klein and Koslowski (2010) menyatakan *The Philosophy of Management: Philosophy as a Challenge to Business, Management as a Challenge to Philosophy*, yang menarasikan konsep manajemen berdasarkan nilai-nilai filosofi kepemimpinan dalam pertimbangan pengambilan keputusan. Manajemen yang didasari dengan nilai adalah manajemen yang mengedepankan etika. Etika menjadi salah satu kerangka dasar dan pedoman perilaku yang baik dan mulia sekaligus menjadi acuan hidup bagi manusia. Etika pemimpin akan mempengaruhi tatanan organisasi yang nantinya berdampak pada kinerja organisasi. Kepemimpinan dengan model etika sering disebut sebagai *ethical leadership*. Kepemimpinan etis sangat penting bagi organisasi karena akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan etis memainkan peran penting dalam mempromosikan sikap dan perilaku karyawan karena karyawan ingin pimpinan yang jujur, kredibel dan adil (Kwaky, 2018). Kepemimpinan yang etis dapat memberikan pendekatan yang efektif untuk mengarahkan sudut pandang dan perilaku karyawan yang positif. Kepemimpinan etis mengacu pada jenis gaya kepemimpinan yang menunjukkan dan mempromosikan kode etik kepada bawahan mereka (Brown *et al.*, 2005). Kepemimpinan yang etis membantu memberi makna dan memastikan bahwa keputusan organisasi didasarkan pada nilai-nilai etis (Piccolo *et al.*, 2010).

Etika kepemimpinan yang diangkat disini adalah menggunakan budaya kearifan lokal Catur Paramitha. Etika Kepemimpinan Catur Paramitha adalah pedoman pemimpin dalam pengambilan keputusan yang memberikan batasan baik dan buruk berdasarkan empat macam sifat dan sikap utama yang patut dijadikan landasan bersusila. Indikator untuk mengukur Etika Kepemimpinan Catur Paramitha (Rahyuda *et.al*, 2019) yaitu: 1) Maitri, 2) Karuna, 3) Mudita dan 4) Upeksha. Catur Paramitha merupakan nilai-nilai religius agama Hindu yang ditengarai mampu menguatkan etika kepemimpinan sebuah organisasi, karena berdasarkan konsep catur paramitha mampu berperan terhadap *human-resource* yang menjadikannya karakter pemimpin yang kuat.

Berikut penjelasan dari setiap indikator Etika Kepemimpinan Catur Paramitha. Maitri bahwa seseorang harus mampu memandang orang lain sebagai sahabat. Konsep ini mengandung makna bahwa setiap orang pada hakekatnya sama sebagai hamba Tuhan, pemimpin menjadikan kompetitor sebagai *partnership* atau sahabat dalam berkerja sama. Pemimpin menjadikan bawahan sebagai sahabat dan partner dalam pekerjaan, sehingga bawahan merasa dekat dan dapat mengungkapkan semua ide yang dimiliki guna memajukan perusahaan. Jika bawahan melakukan kesalahan, bawahan dituntun dan diarahkan dengan baik dan bijaksana.

Karuna, terkandung makna cinta kasih, tolong menolong dan mengasihani orang lain, dimana dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia semestinya memperhatikan sesama. Makna yang mendasar terdapat pada konsep ini adalah bahwa setiap orang seharusnya siap memberikan bantuan kepada siapa saja yang membutuhkan. Dalam pekerjaan antara pimpinan dan bawahan saling mendukung, saling membantu memecahkan masalah yang dihadapi organisasi. Pimpinan tidak hanya memperhatikan karyawan sebagai bawahan semata, akan tetapi harus memperhatikan juga seluruh keluarga mereka.

Mudita adalah cara pemimpin selalu bersimpati pada orang lain, dengan turut merasakan kebahagiaan maupun kesusahan orang lain. Sebagai pemimpin merasakan beban yang dirasakan oleh bawahan dan begitu pula sebaliknya bawahan merasakan beban pimpinan, menjadi satu kesatuan sehingga bertekad bersama memajukan perusahaan. Demikian pula jika perusahaan berhasil memperoleh keuntungan atau pimpinan meraih prestasi, hal tersebut juga dirasakan oleh bawahan, sehingga memiliki kebahagiaan dan kebanggaan yang sama. Jika demikian seluruh karyawan akan mengerahkan segala daya upaya serta pengorbanan berjuang untuk keberhasilan organisasi.

Upeksa dimaknai sebagai konsep toleransi bahwa seseorang pemimpin selalu menghargai orang lain dan berbuat atas dasar kebenaran. Disini pemimpin bertindak adil dan menjauhi sikap diskriminatif. Kinerja diukur berdasarkan kemampuan atau kapabilitas karyawan, bukan berdasarkan kedekatan pribadi, gender maupun faktor lain yang diluar ranah etis. Jika pemimpin melakukan kesalahan harus bersikap jujur mengakuinya dan memperbaiki kesalahan tersebut, sehingga dapat menjadi contoh bagi bawahannya.

Keluhuran budi seorang pemimpin tidak diukur oleh kekayaan atau tingginya jabatan, melainkan dari cara mereka menjalankan tugas dan kewajiban diatas sendi moral yang tinggi. Catur Paramitha menjadi dasar nilai budaya yang akan mendorong dan memperkuat etika kepemimpinan modern guna mewujudkan tujuan perusahaan meningkatkan kinerjanya.

#### **4. Simpulan**

Etika kepemimpinan Catur Paramitha merupakan pedoman pemimpin dalam mengambil keputusan berdasarkan empat macam sifat dan sikap utama yang patut dijadikan landasan berorganisasi, yaitu; Maitri (memandang orang lain sebagai sahabat), Karuna (memberikan bantuan kepada siapa saja yang membutuhkan), Mudita (selalu bersimpati pada orang lain), Upeksa (toleransi dan menghargai orang lain).

---

Etika kepemimpinan Catur Paramitha erat kaitannya dengan kehidupan dan budaya masyarakat Bali, namun pemaknaannya dapat diadopsi dalam kehidupan berorganisasi secara umum. Landasan filosofi Catur Paramitha dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengimplemetasikan etika kepemimpinan modern bagi organisasi bisnis maupun non-bisnis.

## 5. Daftar Rujukan

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Brown, M. E., L.K. Treviño and D.A. Harrison: 2005, 'Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski.2010. *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*: 3-90. San Francisco: Jossey-Bass
- Kwakye, O., Yusheng, K., Ayamba, E. C., & Osei, A. A. (2018). Influence of ethical behavior on Corporate Governance of firm's performance in Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(06). <https://www.ijerm.in/index.php/ijerm/article/view/1548>
- Moleong, L.J. 2018 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M., 2021. Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Bumn Di Indonesia. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 21(1), pp.137-160.
- Piccolo, R., Greenbaum, R., Den Hartog, D., & Folger, R. 2010. The Relationship Between Ethical Leadership and Core Job Characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.31, pp. 259 -278. <https://doi.org/10.1002/job.627>
- Rahyuda, I.K., Purbawangsa, I.B.A. and Surya, I.B.K., 2019. Relationship between competitive SMEs' orientation and "Catur Paramitha". *International Journal of Social Economics*, 46(7), pp.861-873.

