

**KINERJA PENGURUS ORGANISASI PEMUDA  
VIHARA SILA PARAMITA JAKARTA**

**Artikel**

**Oleh  
FIONA PUALIM  
NIM 0250112020507**

**Disusun dan Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Agama (S.Ag.)  
Jurusan Dharmaduta**



**SEKOLAH TINGGI AGAMA BUDDHA NEGERI SRIWIJAYA  
TANGERANG BANTEN  
2016**

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Artikel Skripsi dengan judul Kinerja Pengurus Organisasi Pemuda Vihara Silaparamita Jakarta telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing skripsi

Tangerang, September 2016

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Puji Sulani, S.Ag., M.Pd. B., M.Pd.  
NIP 198110132009012007

Sabar Sukarno. S.Ag., M.Pd.B., M.M.  
NIP197605102009011012

# KINERJA PENGURUS ORGANISASI PEMUDA VIHARA SILA PARAMITA JAKARTA

Oleh: Fiona Pualim  
[fpualim@gmail.com](mailto:fpualim@gmail.com)

## Abstrak

Fiona Pualim. Kinerja Pengurus Organisasi Pemuda Vihara Sila Paramita Jakarta. Skripsi. Program Studi Kepenyuluhan Jurusan Dharmaduta Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Pembimbing I Puji Sulani, S.Ag., M.Pd. B., M.Pd. dan Pembimbing II Sabar Sukarno, S.Ag., M.Pd.B., M.M.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya kinerja pengurus organisasi pemuda Vihara Sila Paramita, Jakarta. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja pengurus organisasi pemuda Vihara Sila Paramita Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif (*qualitative research*). Informan dalam penelitian ini adalah pengurus dan umat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah non tes dengan cara observasi, wawancara, serta dokumentasi dengan instrumen berupa pedoman observasi dan pedoman wawancara. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles and Huberman yang terdiri dari langkah-langkah: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil menunjukkan bahwa: (a) Struktur organisasi pemuda Vihara Sila Paramita terdiri dari ketua, wakil ketua, bendahara, dan bidang yang dikoordinir oleh koordinator bidang (bidang sekolah minggu, anak, dan remaja (KA & R), bidang organisasi, kaderisasi, dan keanggotaan, bidang pemuda dan sosial, bidang pariwisata, seni dan olahraga (parsenor), bidang penelitian dan pengembangan pemuda, dan bidang Dhamma). Seluruh unsur pengurus melaksanakan tugas diawali dengan membuat rincian perencanaan pekerjaan; (b) kinerja pengurus organisasi pemuda Vihara Sila Paramita dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Dari segi kuantitas terdiri dari kegiatan keagamaan untuk anak, remaja, dan pemuda yaitu ulang tahun bersama, kebaktian anak, *gathering* di luar vihara, menghidupkan *mading* mempersiapkan pengisi kebaktian, pembagian poin, memperbarui kegiatan pengasuh dan kegiatan remaja. Dari segi kualitas peran manajemen dan produktivitas terdapat yang baik dan memuaskan dan ada yang belum; (c) hambatan yang dialami pengurus organisasi pemuda Vihara Sila Paramita dalam melaksanakan kegiatan adalah kurang komunikasi antar pengurus, kurang terkoordinasi, sistem kepengurusan, pendanaan dalam kegiatan, sumber daya manusia yang masih muda kurang pengalaman dalam berorganisasi. Solusinya dengan mengadakan bimbingan dan latihan, serta pembuatan proposal dana.

**Kata Kunci:** Kinerja, Pengurus, Organisasi Pemuda.

### **Abstract**

*The issue raised in this research is yet to know performance of youth organization in Vihara Sila Paramita, Jakarta. The purpose of the study is to assess the performance of the organization.*

*This study used a qualitative approach method (qualitative research). Informants in this study is the management and Vihara Sila Paramita's people. Data collection techniques used are observation (non-test), interviews, and and documentation with istrumen in the form of guidelines for observation and interview guidelines. Data analysis techniques used Miles and Huberman models that consists of these steps: data collection, data presentation, data reduction, and withdrawal of the conclusion or verification.*

*The results show that: (a) the organizational structure of the youth organization in Vihara Sila Paramita consists of a Chairman, Vice Chairman, Treasurer, and the fields coordinated by the Coordinator of the field (the field of Sunday schools, children, and adolescents (KA & R), organization, regeneration and membership, youth and social, tourism, arts and sport, research and development of youth, and dhamma). All elements of the committee carry out the task begins with making the details work planning; (b) the performance of the youth organization in Sila Paramita temple views in terms of quantity and quality. In terms of quantity consists of religious activities for children, teens, and youth i.e. joint birthday celebration, child services, outdoor gathering, wall magazine, planning the filler, updating the activities of caregivers and teen activities. In terms of quality and productivity of management roles, there is a good and satisfying but not completely yet; (c) the obstacle experienced by youth organization of Sila Paramita temple in realize of activities are less communication between committee, less coordinated, management system, funding activities, and less experience in organization of the existing young human resources. The solution with the guidance and practice, as well as the creation of the fund proposal.*

**Key Words: Performance, youth organization, committee**

### **Pendahuluan**

Vihara pada umumnya dimanfaatkan untuk melaksanakan kebaktian setiap Minggu, perayaan hari-hari besar dan puja bakti rutin. Vihara Tridharma di Indonesia pada umumnya dimanfaatkan untuk sembahyang (menghormat Tri Nabi) selain kebaktian yang disertai ceramah baik untuk kebaktian umum maupun kebaktian Sekolah Minggu. Pada kegiatan tersebut idealnya dihadiri banyak umat

namun tidak demikian dengan Vihara Arya Dharma yang berada di Jakarta Utara. Kegiatan Sekolah Minggu di vihara tersebut hanya dihadiri anak-anak dalam jumlah sedikit (observasi 6 Desember 2015). Sedikitnya anak-anak yang mengikuti Sekolah Minggu dimungkinkan karena pengurus belum mengelola dengan maksimal.

Vihara dikatakan berkembang apabila memiliki dan melaksanakan program kegiatan secara rutin dan memiliki peminat dalam jumlah relatif banyak. Namun sebaliknya vihara dikatakan tidak berkembang jika program atau kegiatan tidak berjalan maksimal dan kurang peminat dari umat. Kurangnya minat umat untuk mengikuti kegiatan di vihara dapat disebabkan oleh tidak menariknya program atau vihara tidak terurus dengan baik. Dengan demikian pengurus vihara tersebut belum menunjukkan kinerja yang baik. Vihara dikatakan berkembang apabila memiliki dan melaksanakan program kegiatan secara rutin dan memiliki peminat dalam jumlah relatif banyak. Namun sebaliknya vihara dikatakan tidak berkembang jika program atau kegiatan tidak berjalan maksimal dan kurang peminat dari umat. Kurangnya minat umat untuk mengikuti kegiatan di vihara dapat disebabkan oleh tidak menariknya program atau vihara tidak terurus dengan baik. Dengan demikian pengurus vihara tersebut belum menunjukkan kinerja yang baik. Dari uraian tersebut peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi di Vihara Sila Paramitta yaitu kurangnya pengetahuan tentang kinerja pengurus organisasi pemuda Vihara Sila Paramita.

Kinerja pengurus organisasi vihāra merupakan prestasi kerja, prestasi dalam bekerja, atau prestasi yang dicapai oleh pengurus organisasi vihāra yang terdiri dari ketua dan anggota, baik secara kuantitas atau kualitas. Prestasi kerja tersebut

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pengurus organisasi vihāra dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kepemimpinan, intern, ekstern, dan individu. Dwight Waldo (2004: 96) menjelaskan bahwa organisasi sebagai suatu struktur, kewenangan, dan kebiasaan dalam hubungan antar orang-orang pada suatu sistem administrasi. Definisi tersebut di atas dapat disimpulkan organisasi sebagai wadah atau tempat terjadinya hubungan, kerjasama dan pembagian tugas antar individu atau kelompok dalam organisasi tersebut sehingga berlangsung aktivitas berdasarkan kinerja masing-masing dalam rangka mencapai tujuan. Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan wadah atau tempat terjadinya hubungan, kerja sama dan pembagian tugas antar individu atau kelompok dalam organisasi tersebut sehingga berlangsung aktivitas berdasarkan kinerja masing-masing dalam rangka mencapai tujuan.

Vihāra sebagai organisasi keagamaan adalah tempat perkumpulan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum yang berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam lingkup suatu agama Buddha. Vihāra merupakan lembaga atau organisasi yang memiliki tujuan. Tujuan organisasi keagamaan seperti Gereja, Mesjid, Mushola, Kapel, Kelenteng, Pura, maupun Vihāra tidak berbeda satu sama lain (Bastian 2007: 218). Tujuan utamanya adalah melayani umat atau pengikut agamanya. Pelayanan bagi umat ini ditunjukkan agar proses peribadatan di dalam organisasi keagamaan tersebut dapat dijalankan sebaik mungkin. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa vihāra adalah tempat kegiatan agama dan keagamaan yang dilakukan oleh umat Buddha.

Menurut Hendropuspiton dalam Kahmad (2009:129) agama adalah suatu jenis sistem sosial yang dibuat oleh penganut-penganutnya yang berproses pada kekuatan-kekuatan non-empiris yang dipercaya dan didayagunakannya untuk mencapai keselamatan bagi mereka dan masyarakat luas umumnya.

Pengertian agama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) dan peribadatan kepada Tuhan Yang Mahakuasa serta tata kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia dan manusia serta lingkungannya (Sugono, 2008: 15). Berdasarkan pengertian keagamaan di atas dapat disimpulkan bahwa keagamaan adalah keyakinan yang dimiliki umat manusia dalam kehidupan sehari-hari, yang berhubungan dengan agama yang dimilikinya. Pengertian kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (Sugono, 2008: 700).

Kinerja hasil dari pengorganisasian dan budaya organisasi adalah adanya kinerja sumber daya manusia dalam organisasi termasuk pengurus organisasi vihāra. Menurut Moehariono (2012: 65) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dapat diperlihatkan dalam bekerja di sebuah organisasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mengandung komponen penting yaitu kompetensi yang berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya, produktivitas kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*). Rivai dan Basri (2005: 50) sebagai hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau yang telah disepakati bersama. Dengan lebih sederhana, Mathis dan Jackson (2006: 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Luthans (2001: 165) menjelaskan bahwa menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Dessler (2000: 41) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Mangkunagara (2002: 22) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, dikemukakan oleh Robbins (2004: 206) yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan uraian di atas, diartikan bahwa kinerja pengurus organisasi vihāra merupakan prestasi kerja, prestasi dalam bekerja, atau prestasi yang dicapai oleh pengurus organisasi vihāra yang terdiri dari ketua dan anggota, baik secara kuantitas atau kualitas. Prestasi kerja tersebut merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pengurus organisasi vihāra dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kualitatif. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan September 2016. Lokasi di Vihara Sila Paramita, Jl Raya Cipinang Jaya No. 1A, Jatinegara. Subjek penelitian ini adalah pengurus organisasi pemuda dan umat Vihara Sila Paramita. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik non-tes. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan menggunakan pedoman observasi. Demikian juga dalam melakukan wawancara digunakan pedoman wawancara.

### **Pembahasan**

#### **a. Pengorganisasian Organisasi Pemuda Vihara SilaParamita**

Organisasi akan efektif apabila dikelola dan diorganisir dengan baik. Pengorganisasian dikatakan baik apabila terdapat perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja untuk mencapai suatu tujuan. Pengorganisasian organisasi pemuda Vihara Sila Paramita diketahui dengan

adanya struktur organisasi pemuda vihara yang terdiri dari ketua, wakil ketua, bendahara dan pengurus bidang.

#### 1) Stuktur organisasi dan tugas pengurus

Struktur organisasi Vihara SilaParamita, terdiri dari ketua, wakil ketua, bendahara, dan bidang yang dikoordinir oleh koordiantor bidang. Koordinator bidang terdiri dari koordinator bidang Sekolah Minggu Anak dan Remaja (KA & R), koordinator bidang organisasi, kaderisasi, dan keanggotaan, koordinator bidang pemuda dan sosial, koordinator bidang pariwisata, seni dan olahraga (parsenor), koordinator bidang penelitian dan pengembangan pemuda dan koordinator bidang Dhamma.

#### 2) Pengorganisasian tugas dan pekerjaan pengurus

Struktur organisasi dan tugas masing-masing bidang yang telah tersusun didistribusikan kepada pengurus oleh ketua pemuda. Menurut ketua pemuda yaitu distribusi tugas tersebut untuk dilaksanakan oleh masing-masing bidang, dengan ketua memimpin anggota dalam melakukan kegiatan dengan cara menjalin komunikasi secara personal maupun forum agar tercapai kerja sama yang solid. Rencana kegiatan bagi setiap pengurus disusun bersama-sama. Hal tersebut dilaksanakan dan direncanakan ketika seluruh pengurus atau setiap koordinator masing-masing, berkumpul dengan anggota untuk membahas kegiatan yang akan dilakukan selama rentang waktu rencana kerja 6 bulan ke depan atau dalam jangka panjang sampai dua tahun.

#### 3) Manfaat menjadi pengurus

Manfaat menjadi pengurus menambah pengalaman; menambah ilmu agama Buddha, memperbanyak teman, berbuat baik. Lebih mengerti tentang organisasi,

mampu berbicara di depan publik ketika mengisi kebaktian anak dan remaja, menambah wawasan sebagai pemimpin, dan memahami arti organisasi.

#### **b. Kinerja Pengurus Organisasi Pemuda Vihara Sila Paramita**

Pengurus organisasi pemuda Vihara Sila Paramita memiliki motivasi yang berbeda untuk menjadi pengurus. Motivasi yang dimiliki oleh pengurus akan berpengaruh terhadap kinerja Rencana kegiatan bagi setiap pengurus disusun bersama-sama. Hal tersebut dilaksanakan dan direncanakan ketika seluruh pengurus atau setiap koordinator masing-masing, berkumpul dengan anggota untuk membahas kegiatan yang akan dilakukan selama rentang waktu rencana kerja 6 bulan ke depan atau dalam jangka panjang sampai dua tahun. Keberhasilan Ketua Pemuda Vihara Sila Paramita dalam menerapkan prinsip manajemen dan pengorganisasian, dapat dilihat dari kinerja pengurus.

Kinerja ketua organisasi pemuda Vihara Sila Paramita didasari oleh motivasi untuk membenahi sistem kepengurusan yang kurang terkoordinasi dengan baik antar pengurus dan tugas-tugas masing-masing tidak sinkron sehingga tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hasil kerja yang sudah dilakukan wakil ketua terdapat tiga hasil, yaitu 1) pada kebaktian anak terdapat ulang tahun bersama serta pembagian poin bagi yang datang dan di akhir 3 bulan dapat ditukar dengan hadiah; 2) memperbarui kegiatan oleh pengasuh, dari pengasuh senior, mantan pengasuh, maupun pengasuh dari luar vihara; 3) kegiatan remaja dengan memperbanyak kegiatan ke luar karena remaja cepat bosan dan malas kebaktian. Pengurus telah banyak ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh majelis. Peran pengurus dalam melayani umat yaitu menyambut umat ketika kebaktian dan memberikan informasi kepada umat tentang kegiatan-kegiatan di Vihara Sila

Paramita. Peran pengurus lainnya yaitu telah mengetahui dan menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan bidangnya, contoh bidang kebaktian sekolah Minggu anak dan remaja memastikan tiap Minggu kebaktian berjalan dengan baik dan sesuai jadwal. Kinerja pengurus merupakan hasil manajemen yang baik. Hasil manajemen pengurus dinilai baik dan kurang baik oleh umat, menganggap bahwa manajemen pengurus sudah cukup baik terlihat dari jadwal penceramah yang selalu hadir dan kebaktian yang dikoordinir dengan baik. Manajemen pengurus dianggap sudah baik karena lebih banyak umat berperan aktif dalam kegiatan, manajemen pengurus sudah berjalan baik dengan masing-masing bidang menjalankan tugas setiap Minggu. Contohnya kebaktian pemuda setiap Minggu telah berjalan baik dengan adanya pengisi dan tema yang berbeda tiap minggu.

Kinerja pengurus yang belum baik yaitu bahwa manajemen belum maksimal karena kerja sama dan komunikasi tim masing kurang, bahwa manajemen pengurus berdasarkan struktur organisasi sudah lengkap dan bagus namun implementasinya masih perlu ditingkatkan. Manajemen pengurus belum maksimal karena pengurus baru dan belum berpengalaman tetapi memiliki semangat.

Manajemen belum maksimal karena belum mengetahui bakat pengurus dalam organisasi, belum maksimal dan sedang diperbaiki dengan membangun sistem kebiasaan dan cara berorganisasi yang baik bagi pengurus baru, Manajemen pengurus belum maksimal karena organisasi baru berjalan beberapa bulan.

Respon umat terhadap kinerja pengurus adalah cukup puas karena rasa solidaritas dan antusias terhadap kegiatan di Vihara Sila Paramita merasa puas

terhadap pelayanan kepada umat yang ingin sembahyang dan dalam mengakomodir acara. Contoh pelayanan umat di Vihara Sila Paramita yaitu pelayanan perkawinan, pelayanan pembacaan *paritta* kematian, dan pelayanan keagamaan lainnya seperti pelayanan *visudhi*, pelayanan pembacaan umat yang sakit, dan pesembahyangan umat Tridharma lainnya.

Umat juga puas terhadap kegiatan-kegiatan yang sudah berjalan merasa puas karena pengurus lebih berkompeten dalam segala kepengurusan yang masih periode awal. Umat juga merasa cukup puas terhadap kinerja pengurus, tetapi menyarankan agar kegiatan di vihara lebih ditingkatkan. Masing-masing pengurus sudah menjalankan tugas dengan baik dan memberikan perubahan baru serta memberi hal yang positif dengan memberikan kesempatan kepada pemuda-pemudi berbuat baik menjadi pengurus.

Umat puas akan hasil kerja pengurus yang telah melaksanakan kegiatan baru. Terdapat banyak masukan positif umat terhadap kinerja pemuda yang sekarang lebih baik dan berkembang. Umat merespon baik terhadap hasil kerja pengurus, meskipun kehadiran umat secara statistik masih naik turun.

Pengurus pemuda menilai bahwa masa kepengurusan sudah berjalan baik. menilai bahwa pengurus organisasi pemuda Vihara Sila Paramita kreatif, muda, dan penuh ambisi, lebih semangat dan kompak. Respon yang kurang baik yaitu menyatakan bahwa bahwa peran pengurus dalam kegiatan belum maksimal karena rencana tahun sebelumnya masih terlaksana. Kegiatan perlu ditingkatkan dari segi keagamaan. Kinerja pengurus oleh umat dianggap kurang baik karena kurang kompak dan lebih berkelompok. Bahwa kinerja pengurus kurang

maksimal karena umat jarang datang sehingga kegiatan vihara perlu ditingkatkan dan memperbanyak kegiatan menarik.

### **c. Hambatan Kinerja Pengurus Organisasi Pemuda Vihara Sila Paramita**

Kinerja pengurus organisasi pemuda Vihara Sila Paramita dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kegiatan vihara mendapatkan hambatan. Hambatan tersebut yaitu kurang komunikasi antar pengurus; masih banyak anggota yang muda, kurang pengalaman, manajemen waktu yang kurang, kurang aktifnya pengurus, dan koordinasi yang kurang baik untuk melaksanakan kegiatan. Hambatan lainnya yaitu terdapat beberapa pengurus baru yang memiliki kesulitan dalam mengenal suatu organisasi khususnya di Vihara Sila Paramita. Kesulitan tersebut meliputi: mengkomunikasikan ide dan mencari kegiatan yang lebih baik, sederhana serta menarik.

Kendala kinerja yang dihadapi oleh pengurus yaitu dalam memimpin organisasi adalah kurang komunikasi antarpengurus hingga menyebabkan tidak tercapainya hasil kerja yang memuaskan. Solusi yang dilakukan untuk mengatasi masalah kurangnya komunikasi dan koordinasi adalah dengan memberikan tugas lebih banyak untuk lebih dilaksanakan secara perlahan-lahan; mengontrol dan tetap berkomunikasi dengan setiap unsur pengurus agar terjalin satu komunikasi. Koordinasi dilakukan dengan bekerjasama dan komunikasi antarpengurus di setiap tugasnya.

### **Simpulan**

Organisasi pemuda Vihara SilaParamita ditunjukkan dengan adanya struktur organisasi, terdiri dari ketua, wakil ketua, bendahara, dan bidang yang dikoordinir oleh koordinator bidang. Koordinator bidang terdiri dari bidang

sekolah Minggu, anak, dan remaja (KA & R), bidang organisasi, kaderisasi, dan keanggotaan, bidang pemuda dan sosial, bidang pariwisata, seni dan olahraga. Kinerja yang sudah dilakukan oleh pengurus organisasi pemuda Vihara Sila Paramita dari segi kuantitas dapat diketahui dari jenis dan bentuk kegiatan yang dilakukan, seperti ulang tahun bersama, kebaktian anak, ikut *gathering* di luar Vihara, menghidupkan *mading*, mempersiapkan pengisi kebaktian, pembagian poin, memperbarui kegiatan pengasuh dan kegiatan remaja (parsenor), bidang penelitian dan pengembangan pemuda, dan bidang dhamma. Hambatan yang dialami pengurus Vihara SilaParamita dalam melaksanakan kegiatan adalah kurang komunikasi antar pengurus, kurang terkoordinasi, sistem kepengurusan, sumber daya manusia yang masih muda kurang pengalaman dalam berorganisasi, dan dana.

#### **Daftar Pustaka**

- Syafi, Kencana dan Waldo Dwight. 2004. *Birokrasi Pemerintah Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indra, Bastian. 2007. *Akuntansi untuk LSM Dan Partai Politik* Jakarta: erlangga
- Kahmad, Dadang.2009. *Sosiologi Agama*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Sugono Dendy, 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moeheriono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Mathis, Jackson. 2006. *Sumber daya Manusia* . Jakrta: Erlangga
- Luthans.2001. *pendekatan perilaku dalam manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Dessler 2000.*Manajemen Kinerja*. Jakarta : Eka cipta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins P, Stephen dan Coulter, Mary. 2004. *Manajemen*. Jakarta:Erlangga.