

Pendahuluan

Pemimpin, menurut Handoko (2003:294), adalah mereka yang dapat mendorong orang lain untuk berusaha mencapai tujuan atau sasaran bersama. Proses memimpin dan mempengaruhi tindakan kelompok didefinisikan sebagai kepemimpinan, menurut Stoner et al (1996:161) Jelas dari definisi ini bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh untuk meningkatkan kinerja bawahan. Seperti yang dijelaskan oleh Daft (2003: 50): "kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang yang mengarah pada pencapaian tujuan" Pemimpin menggunakan kekuatan mereka untuk menciptakan kesuksesan di tempat kerja melalui membangun hubungan yang kuat dengan bawahan, sesuai dengan definisi kepemimpinan.¹

Dalam bisnis modern saat ini, sejumlah perkembangan signifikan terjadi di bidang pencapaian kesuksesan. Pemimpin yang lebih kaku dan otoriter di masa lalu telah digantikan oleh mereka yang lebih kooperatif dan visioner (Lews et al, 2004). Saat ini, para pemimpin tidak lagi takut akan perubahan; pada kenyataannya, mereka seharusnya ingin mempengaruhi perubahan daripada menolaknya. Kualitas hubungan (relationship) antara pemimpin dan bawahan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan mereka untuk menangani operasi organisasi saat ini. Kepemimpinan dan bawahan seharusnya tidak hanya memiliki hubungan kerja formal dimana pemimpin bertindak sebagai atasan bagi bawahannya, tetapi hubungan tersebut harus diperluas agar pemimpin dapat

1 Budisatyo Tanihardjo, Memaksimalkan Kepemimpinan Anda: Integritas Seorang Pemimpin Rohani (Yogyakarta: ANDI, 2015)

berperan sebagai mitra bagi bawahan untuk mengatasi berbagai kendala dan dapat memotivasi bawahan untuk bekerja lebih keras. Mereka melakukan pekerjaan yang sangat baik.²

Menurut Yukl (1989), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi anggota lain dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa ada dua jenis kepemimpinan: transaksional dan transformatif. Menurut Bass dalam Hem (2002:9), antara kepemimpinan transaksional dan transformasional ada sesuatu yang berbeda tetapi tidak saling eksklusif. Akibatnya, seorang pemimpin dapat menggunakan kedua bentuk kepemimpinan dalam situasi yang berbeda. Seseorang tidak dapat menggunakan kedua gaya ini secara bersamaan, oleh karena itu kepemimpinan cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan transaksional atau transformasional pada suatu saat.³

Dalam Amsal 11:14 (BIS), "Bangsa akan hancur jika tidak ada pimpinan, semakin ditingkatkan, semakin terjamin keselamatannya". Oleh sebab itu sangat penting untuk mengetahui latar belakang kepemimpinan tersebut. Berbicara mengenai kepemimpinan berbicara sebuah tim dalam kelompok kecil maupun besar, golongan-golongan tertentu, organisasi formal maupun informal dan juga mencakup skala yang lebih besar baik itu Nasional maupun Internasional. Dalam Kehidupan Gereja pun tidak terlepas dari yang namanya seorang Leader (Pemimpin), sebab Gereja juga termasuk salah satu organisasi dari hanya beberapa kelompok organisasi. Jikalau ada Pemimpin pastilah ia memiliki sekelompok

2 Sepmady Hutahaenan, Wendy . Dasar Kepemimpinan Kristen (Malang: Ahlimedia Press,2019).

3 Davis, Jocelyn. (2016). The Greats on Leadership. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

anggota, jika ada anggota pastilah seorang pemimpin membentuk sebuah Tim.⁴

Dalam Kehidupan organisasi adakalanya suatu organisasi mengalami keberhasilan, stagnasi, maupun kegagalan. pasangannya suatu organisasi ditentukan bagaimana organisasi itu ketika menghadapi suatu masalah, mengapa? Karena setiap organisasi pastilah akan menghadapi yang namanya hambatan-hambatan (masalah-masalah) internal maupun eksternal. Oleh karena itu perlunya mempelajari apa itu Kepemimpinan secara umum dan juga bagaimana Kepemimpinan Kristen (Rohani) dalam Tanggung Jawabnya menjadi seorang Pemimpin. Setelah mengetahui maksud kepemimpinan itu barulah dapat mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut dalam memimpin suatu organisasi.⁵

Ketika orang memikirkan pengaruh seorang pemimpin, mereka sering membayangkan dia sebagai titik fokus. Lingkaran dalamnya mencakup banyak orang. Dimulai dari lingkaran terdekat dan terjauh. Tidak perlu dipikirkan lagi bahwa pria besar itu menjadi pusat perhatian. Jenis kepemimpinan ini disebut sebagai kepemimpinan sentripetal karena berkisar pada inti pemimpin. Orang tidak akan mengikuti Anda jika Anda tidak memiliki otoritas atau kekuasaan. Akibatnya, semakin jauh Anda dari mereka, semakin rentan Anda terhadap godaan mereka.⁶

Mengenai kepemimpinan, Andy Stanley mengatakan, "semakin banyak Anda tahu tentang kepemimpinan, semakin cepat

4 Bangun, Yosafat, *Integritas Pemimpin Pastoral* (Yogyakarta: ANDI, 2014)

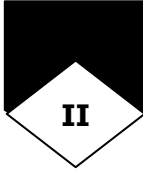
5 Evan R. Siahian, Haris. ` Karakteristik Pentakotalisme Menurut Kitab Para Rasul `DUNAMIS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen, Vol 2, No1 (2017), 12–18

6 Benny Hutahayan, *Peran Kepemimpinan Spiritual Dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2012)

Anda tumbuh sebagai pemimpin dan semakin Anda dapat bertindak sebagai pemimpin. Ada banyak jenis kepemimpinan yang dijalankan oleh setiap orang di dunia ini. Kemampuan memimpin dan berbagai perspektif tentang apa itu memimpin adalah dua aset terbesar seseorang sebagai seorang pemimpin. Memang benar bahwa menjadi seorang pemimpin datang dengan banyak tanggung jawab yang besar, tetapi juga menyenangkan.⁷

Itulah sebabnya kami menulis buku ini untuk membantu para pemimpin Kristen lebih memahami peran mereka sebagai pemimpin dan tugas-tugas yang menyertainya. Kami melakukan ini karena kami percaya bahwa Tuhan akan membangkitkan seorang pemimpin Kristen yang mampu memimpin sesuai dengan kehendak-Nya, dan kami ingin membantu mereka melakukan hal itu.

7 Djohan, Agustinus J. (2016). 5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21. Malang: Media Nusa Creative.



Pengertian Kepemimpinan

Kemampuan atau kemampuan seseorang untuk memimpin berasal dari dalam. Ketika bertanggung jawab, pola pikir kepemimpinan digunakan. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain adalah salah satu efek dari memiliki mentalitas kepemimpinan. Dalam konteks pekerjaan atau organisasi, pengaruh yang diberikan adalah yang positif. Perlu bagi seseorang untuk memiliki sifat kepemimpinan untuk memimpin pekerjaan atau organisasi. Tujuan kepemimpinan adalah untuk mencapai target atau tujuan. Selalu ada tujuan yang harus dipenuhi, baik di tempat kerja atau di organisasi. Karena pola pikir kepemimpinan, tujuan yang ditentukan dapat dicapai.⁸

Untuk menjadi seorang pemimpin, seseorang harus memiliki pola pikir tertentu. Seorang pemimpin adalah seseorang di mana orang lain telah menempatkan iman mereka. Kepercayaan ini digunakan untuk naik ke posisi CEO atau ketua dewan. Akibatnya, seorang pemimpin harus dapat membimbing pengikut mereka. Kemampuan untuk mempengaruhi dan membujuk sekelompok orang atau individu juga merupakan keterampilan yang diperlukan untuk pemimpin yang baik. Apa yang dimaksudkan akan lebih mudah dilakukan jika pemimpin dan anggotanya berada di halaman yang sama sejak awal.⁹

8 Afdhal, A. F. (2003). Ide kreatif: dari kepemimpinan hingga motivasi. Gramedia Widiasarana Indonesia.

9 Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Collier Macmillan.

Sebagai aturan umum, kepemimpinan adalah sifat seseorang. Kepemimpinan dapat berdampak pada seseorang. Selain itu, sebuah partai dapat dipandu oleh mentalitas kepemimpinan. Ini sedang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Kata ini didefinisikan sebagai "kepemimpinan" di KBBI atau kamus utama Indonesia. KBBI, di sisi lain, mendefinisikan seorang pemimpin sebagai seseorang yang memimpin.¹⁰

Secara harfiah, kata kerja "pimpin" berarti "memimpin". Arahkan, dorongan, regulasi, dan menampilkan atau membujuk semua sinonim untuk istilah "memimpin." Untuk menjadi pemimpin yang sukses, seseorang harus bertanggung jawab secara fisik dan spiritual atas keberhasilan bawahannya di tempat kerja, yang bukan tugas yang mudah.¹¹

Dalam pandangan Wahjosumidjo (2005: 17), kepemimpinan didefinisikan sebagai atribut dan perilaku pribadi seseorang, serta kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain, pola, interaksi, hubungan kerjasama antar posisi, dan keyakinan orang lain tentang legitimasi pengaruh. Menurut Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah sarana untuk melakukan kontrol atas tindakan orang lain, baik secara individu maupun kelompok.¹²

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang sangat penting karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. "Kepemimpinan" didefinisikan oleh C. Turney (1992) sebagai "proses di mana satu orang mengelola dan

10 Danim, S. (2004). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.

11 Ibid

12 Danim, S. (2004). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.

mengilhami sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi melalui penerapan praktik manajemen."¹³

Dalam perkataan George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5), "Kepemimpinan adalah tindakan membujuk orang untuk diarahkan mencapai tujuan perusahaan. Untuk memimpin secara efektif, Anda harus dapat mempengaruhi orang lain, memotivasi mereka dalam untuk mencapai tujuan mereka, dan mempengaruhi budaya kelompok."¹⁴

Timple (2000:58) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana manajer mencoba membujuk karyawannya untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi melalui pengaruh sosial. Seorang pemimpin juga dapat mengungkapkan arah dan tujuan organisasi saat berbicara tentang kepemimpinan. Akibatnya, kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap pengenalan merek organisasi."¹⁵

Berbicara tentang kepemimpinan, Sudarwan Danim (2004:56) berpendapat bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh orang atau kelompok untuk mengatur dan mengarahkan anggota suatu wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang didefinisikan oleh Martinis Yamin dan Maisah (2010:74), kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada di bawah kendalinya untuk mencapai tujuan bersama. Istilah "kepemimpinan" mengacu pada jenis strategi atau filosofi kepemimpinan yang digunakan oleh orang-orang yang biasa disebut sebagai pemimpin. Ketika seorang pemimpin memiliki kekuasaan untuk memerintahkan

13 Baldrige, J. V. (1978). Policy Making and Effective Leadership: A National Study of Academic Management.

14 Ibid

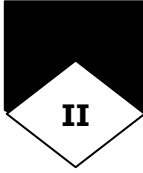
15 Herlina, Vera. Pikiran Positif dan Kepemimpinan. Business Lounge Journal,2013

bawahannya untuk melaksanakan beberapa tugasnya, dia disebut sebagai "pemimpin".¹⁶

Untuk memenuhi tujuan perusahaan, para pemimpin menggunakan otoritas formal untuk mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan yang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pertama dan pertama, seorang pemimpin harus mampu memupuk yang terbaik dalam diri karyawannya. Sederhananya, pemimpin yang baik adalah seseorang yang membantu orang lain tumbuh sehingga mereka tidak lagi membutuhkan pemimpin itu dalam jangka panjang.¹⁷

16 Danim, S. (2004). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.

17 Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Collier Macmillan.



Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Ahli

Para ahli juga menekankan perlunya belajar tentang kepemimpinan dan apa yang diperlukan. Adalah umum bagi para ahli untuk memberikan definisi istilah "kepemimpinan" untuk menyampaikan pemikiran mereka. Seperti yang dicontohkan oleh para profesional yang tercantum di bawah ini, kepemimpinan didefinisikan sebagai berikut:18

1) Wahjosumidjo

Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan adalah sesuatu yang berasal dari dalam seseorang. Sesuatu terdiri dari serangkaian karakteristik. Ada banyak contoh ini, seperti kepribadian, kemampuan, dan kemampuan. Istilah "kepemimpinan" juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan. Posisi, gaya, dan perilaku pemimpin semuanya tidak dapat dibedakan dari mereka yang menjadi pemimpin. Para pemimpin, anggota, dan pengikut semuanya terlibat dalam proses memimpin, oleh karena itu penting untuk diingat bahwa kepemimpinan adalah serangkaian koneksi dan interaksi.

2) Sutarto Wijono

Kepemimpinan, dalam pandangan Sutarto, adalah serangkaian tindakan terkoordinasi. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi tindakan orang lain adalah tentang kegiatan ini. Dalam beberapa kasus, ini dilakukan. Bekerja secara kolaboratif menuju tujuan yang ditentukan adalah tujuannya.

18 Masaong, K. (2017). Kepemimpinan berbasis multiple intelligence

3) Moejiono

Kepemimpinan, menurut Moejiono, sebenarnya adalah hasil pengaruh yang terjadi hanya dalam satu cara pada satu waktu. Ini terjadi sebagai hasil dari atribut tertentu yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Karakteristik ini membedakannya dari sisa sejenisnya. Paksaan dipandang sebagai bentuk kepemimpinan atau kepemimpinan oleh mereka yang percaya pada sukarelawan atau induksi kepatuhan. Selain itu, pengaruh memiliki efek samping mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memimpin. Sebagai seorang pemimpin, Anda bertanggung jawab untuk menciptakan grup yang mencerminkan visi Anda.

4) Sondang P. Siagian

Kemampuan seseorang untuk menjalankan kepemimpinan dapat ditafsirkan dengan cara ini. Ketika seseorang berada dalam posisi otoritas di perusahaan, seseorang memiliki kemampuan ini. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahan atau anggota, adalah fokus dari diskusi ini. Dengan begitu, mereka dapat bertindak dan berpikir sesuai dengan budaya mereka sendiri. Ini akan membuatnya lebih mudah untuk mencapai tujuan.

5) Ibn Moejiono, The Grand Imam

Kepemimpinan sebagai konsep Imam Moejiono mengklaim bahwa kemampuan untuk memberikan pengaruh satu arah adalah bakat. Untuk menjadi pemimpin, Anda harus memiliki sifat-sifat tertentu. Ini membedakannya dari sebagian besar penyembahnya.

6) Fiedler

Apa peran seorang pemimpin? Kepemimpinan, menurut Fiedler, pada dasarnya adalah sebuah pola. Orang-orang yang memiliki otoritas pelecehan terlihat mengikuti pola yang sama. Selain itu, individu tersebut menggunakan sekelompok penipisan orang. Untuk mencapai tujuan bersama, ini sedang dilakukan.

7)Ott

Praktek membangun dan memelihara koneksi pribadi dapat digunakan untuk menggambarkan apa artinya menjadi seorang pemimpin. Situasi di mana satu orang memberikan pengaruh pada keyakinan, sikap dan perilaku orang lain.

8)Stoner

Pengaruh atau arah adalah proses memimpin, menurut Stoner. Kegiatan ini ada hubungannya dengan kolektif atau institusi. Tujuan tertentu harus dipenuhi agar berhasil.

9)Ralp M. Stogdill

Teknik mempengaruhi beragam kegiatan kelompok terorganisir, menurut Ralph M. Stogdill, dikenal sebagai pemahaman kepemimpinan. Ini dilakukan untuk membantu mereka menetapkan dan memenuhi tujuan.

10)Hemhiel dan Coons

Hemhiel dan Coons mendefinisikan kepemimpinan sebagai tindakan individu ketika memimpin organisasi atau sekelompok orang. Tujuan umum atau tujuan bersama adalah tujuannya.

11)Terry, George R.

Mempengaruhi orang adalah tujuan kepemimpinan. Sebagai hasil dari dampak ini, tujuan organisasi dapat dicapai.

12)The Jacobs and Jacques

Jacobs dan Jacques berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mendefinisikan pentingnya tindakan kelompok. Ini menunjukkan kemauan untuk melakukan tugas untuk mencapai tujuan.

13)Rauch dan Behling

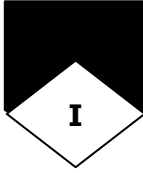
Kepemimpinan, menurut Rauch dan Behling, adalah metode mempengaruhi kegiatan kelompok. Tindakan ini direncanakan untuk mencapai berbagai tujuan.

14) Gary Yukl dan Kenneth Wexley

Mempengaruhi orang adalah apa yang didefinisikan oleh Wexley dan Yukl sebagai kepemimpinan. Untuk membuat mereka melakukan lebih banyak upaya dalam tugas mereka, atau mengubah perilaku mereka, pengaruh ini sedang digunakan.

15) Decker dan Sullivan, Inc.

Untuk menjadi pemimpin, seseorang harus memanfaatkan kemampuan mereka dengan baik. Kemampuan ini dapat digunakan untuk membujuk orang untuk melakukan sebaik yang mampu dilakukan.



A. Teori Kepemimpinan

1) Path–Goal Theory

Sebuah ide baru yang disebut "the path-goal theory" mencoba menjelaskan bagaimana para pemimpin mempengaruhi bawahan mereka untuk menjadi lebih produktif dan puas dalam pekerjaan mereka. Karena kenyataan bahwa hal itu bergantung pada kecocokan antara perilaku pemimpin dan pengikut dan kualitas tugas, metode kepemimpinan ini disebut pendekatan "kontingensi". Hipotesis ini didasarkan pada teori harapan, yang menyatakan bahwa pengikut akan termotivasi jika mereka percaya upaya mereka akan diakui dan bahwa hasil kerja mereka bermakna. Hal ini dapat dilakukan dengan memilih jenis gaya kepemimpinan yang memberikan apa yang dibutuhkan pengikut dalam lingkungan kerja tertentu dan menerapkannya. Singkatnya, tugas seorang pemimpin adalah membantu bawahannya mencapai tujuan mereka dengan memimpin, membimbing, dan melatih mereka saat mereka pergi.¹⁹

Teori jalur-tujuan memberikan berbagai prediksi tentang bagaimana gaya seorang pemimpin dan sifat tugas berinteraksi. Menurut temuan penelitian, gaya kepemimpinan seperti direktif, mendukung, partisipatif, dan berorientasi pada pencapaian semuanya efektif dalam berbagai situasi, termasuk pekerjaan yang

¹⁹ Djohan, Agustinus J. (2016). 5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21. Malang: Media Nusa Creative.

membingungkan, tugas yang berulang, dan tugas yang membutuhkan banyak perhatian. tantangan.²⁰

Tiga keuntungan dari teori jalur-tujuan harus dicatat. Sebagai langkah pertama, ini memberikan kerangka teoretis yang sangat baik untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan direktif terhadap produktivitas dan kepuasan pengikut. Ini juga satu-satunya teori yang menggabungkan prinsip-prinsip psikologis teori ekspektasi ke dalam kerangka kerjanya. Salah satu aspek terpenting dari kerangka kerja ini adalah bahwa kerangka ini menggambarkan betapa pentingnya bagi para pemimpin untuk mendukung pengikut mereka.²¹

Dengan kata lain: Ada tiga jenis utama teori kepemimpinan: teori sifat, teori perilaku, dan teori lingkungan. Ini adalah tiga teori kepemimpinan yang paling penting. Berikut penjelasan masing-masing dari ketiga teori tersebut:²²

a) Teori Kepribadian

Disebut teori genetik karena didasarkan pada gagasan bahwa pemimpin tidak diciptakan melainkan diwariskan. Dengan kata lain, teori ini mengklaim bahwa kualitas kepemimpinan seseorang dapat ditelusuri kembali ke genetiknya. Pemimpin dapat dikenali dari karakteristik yang mereka tunjukkan, menurut pengertian ini. Pendekatan seperti ini percaya bahwa ada atribut yang melekat seperti fisik, keramahan dan kecerdasan (kecenderungan) yang diperlukan untuk kepemimpinan yang baik. memastikan keberhasilan setiap skenario. Akibatnya, keberhasilan

²⁰ Ibid

²¹ Djohan, Agustinus J. (2016). 5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21. Malang: Media Nusa Creative.

²² Djohan, Agustinus J. (2016). 5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21. Malang: Media Nusa Creative.

seorang pemimpin sebagian besar terletak pada kualitas pribadi pemimpin itu sendiri.

b) Landasan teoretis ilmu perilaku

Teori ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pemimpin yang efektif mengalokasikan pekerjaan, berkomunikasi dengan dan mendorong bawahannya, serta bagaimana mereka memotivasi diri mereka sendiri. Alih-alih mengandalkan karakteristik yang sudah ada sebelumnya, pendekatan ini berpendapat bahwa siapa pun dapat belajar dan tumbuh menjadi pemimpin yang efektif terlepas dari latar belakangnya. Jadi seorang pemimpin tidak dilahirkan, tetapi dia dapat belajar bagaimana menjadi seorang pemimpin dengan mempelajari apa yang dilakukan oleh para pemimpin yang sukses atau dengan mengamati mereka dalam tindakan. Menurut pandangan ini, alih-alih berfokus pada sifat atau atribut individu, kita harus memikirkan kepemimpinan sebagai hubungan antar individu. Kapasitas seorang pemimpin untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan semua anggota organisasi merupakan faktor utama dalam keberhasilan mereka.

c) Teori Lingkungan

Untuk memercayai gagasan ini, seseorang harus mempertimbangkan bagaimana, kapan, dan di mana orang menjadi pemimpin. Teori lingkungan mendefinisikan kepemimpinan sebagai strategi situasional yang ditujukan untuk memberikan paradigma normatif. Berbagai ungkapan dan ekspresi digunakan untuk menyesuaikan dengan berbagai konteks. Jika seseorang percaya pada lingkungan, maka seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan model gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan keadaan saat itu. Karena itu, situasi dan kondisi baru memerlukan model dan gaya kepemimpinan baru. Karena jika pemimpin tidak beradaptasi dengan perubahan zaman, kepemimpinannya tidak akan efektif sebagaimana mestinya. Ketika dihadapkan dengan berbagai

pengaturan, seorang pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi khusus dengan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh melalui pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Perilaku pemimpin berdampak pada motivasi dan produktivitas karyawan mereka, menurut hipotesis Path-Goal. Ketika seorang pekerja dimotivasi oleh keyakinan bahwa kinerja tinggi adalah alat untuk mencapai hasil yang menguntungkan, gagasan ini terbentuk. Juga, untuk menghindari hasil yang tidak menyenangkan. Ketika sampai pada pengaruh seorang pemimpin atas pengikutnya, teori jalur memberikan penjelasan. Empat gaya kepemimpinan disebutkan dalam teori Path-Goal:23

- a) Kepemimpinan otokratis, kepemimpinan semacam ini sama dengan kepemimpinan direktif. Anggota memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan pemimpin dari mereka dan bagaimana mereka harus menuju ke arah itu. Anggota tidak memiliki suara dalam bagaimana pikiran mereka diungkapkan.
- b) Kepemimpinan suportif adalah pendekatan kepemimpinan yang ramah, mudah ditemukan, dan menunjukkan perhatian seorang pemimpin terhadap anggota timnya.
- c) Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menerima saran atau pendapat dari anggotanya, tetapi pemimpin pada akhirnya bertanggung jawab untuk membuat pilihan akhir.
- d) Kepemimpinan berfokus pada pencapaian hasil, di mana pemimpin menempatkan nilai tinggi pada pencapaian anggota timnya.

23 Djohan, Agustinus J. (2016). 5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21. Malang: Media Nusa Creative.

Kesimpulan teori tersebut adalah bahwa kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik tergantung pada keinginan mereka untuk menghasilkan pada tingkat yang tinggi. Perilaku yang diinginkan dapat dibantu dengan penggunaan motivasi, yang berasal dari kebutuhan mendasar yang mendorongnya.

2) Leader–Member Exchange (LMX) Theory

Selama lebih dari 30 tahun, teori "hubungan diad vertikal" (VDL) telah dan terus menjadi pendekatan kepemimpinan yang diteliti secara luas. Menurut teori LMX, kepemimpinan adalah proses dinamis yang melibatkan baik pemimpin dan pengikut bekerja sama. Karena itu, hubungan antara pemimpin dan bawahan menjadi bagian penting dari proses kepemimpinan.²⁴

Serangkaian angka dua vertikal digunakan untuk menggambarkan interaksi antara seorang pemimpin dan seluruh unit kerja dalam studi awal teori LMX: Kelompok di luar pemimpin mengacu pada angka dua pemimpin-anggota yang dibentuk berdasarkan deskripsi pekerjaan yang ditentukan daripada peran yang diperluas. hubungan. Orang-orang dikatakan bergabung dengan suatu kelompok karena seberapa baik mereka bergaul dengan pemimpin dan apakah mereka bersedia untuk mengambil lebih banyak kewajiban sebagai bagian dari peran mereka dalam organisasi. Orang-orang yang hanya memiliki hubungan hierarkis formal dengan atasan mereka dianggap sebagai anggota kelompok luar. Ada beberapa keuntungan bagi anggota grup yang tidak tersedia bagi non-anggota, seperti pengaruh tambahan, peluang, dan insentif.²⁵

3) Implisitas Teoretis

24 Herlina, Vera. *Pikiran Positif dan Kepemimpinan*. Business Lounge Journal, 2013

25 Ibid

Asumsi dan persepsi tentang ciri-ciri pemimpin yang sukses diungkapkan dalam teori kepemimpinan implisit. Stereotip dan prototipe karakteristik, kemampuan, atau tindakan yang relevan adalah umum dalam teori implisit. Seorang pemimpin dapat dibedakan dari jenis pemimpin lainnya dalam berbagai cara menggunakan alat ini (misalnya manajer, politisi, perwira militer). Selama mengamati dan mempelajari para pemimpin yang sukses, serta membaca tentang kepemimpinan secara umum, gagasan ini telah berkembang dan menjadi lebih halus.²⁶

4) Hipotesis 'Pria Hebat'

Dalam pengertian ini, dikatakan bahwa seorang pemimpin besar dilahirkan dengan berbagai atribut unik yang membedakannya dari orang lain. Mereka yang memiliki sifat-sifat ini dapat menggunakan kekuatan mereka untuk membuat penilaian yang memiliki dampak abadi pada sejarah manusia, termasuk karisma, kecerdasan, dan kebijaksanaan. Pesona pribadi, kecantikan, dan keterampilan komunikasi dan persuasi antarpribadi adalah semua karakteristik karisma, yang dapat dilihat dalam kepribadian seseorang. Dalam pandangan Carlyle, pemimpin hebat hanya bisa lahir ketika waktunya tepat, dan mereka tidak bisa dihasilkan.²⁷

5) Teori Transformasi

Atas dasar penelitian, hipotesis ini didukung. Para pemimpin yang mendorong orang lain untuk melampaui apa yang diharapkan oleh organisasi disebut sebagai pemimpin transformasional. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mendorong sumber daya manusia organisasi untuk bekerja menuju

²⁶ Arisma, Yefta, 'Nilai- Nilai Integritas Seorang Pemimpin Kristen' (Juni 2021), 57–66

²⁷ Ibid

visi pemimpin. Karisma dan otoritas lebih penting bagi pemimpin transformasi daripada gaya kepemimpinan lainnya.²⁸

6) Teori Iman Neo-Karismatik

Simbolisme emosional dan pengabdian pengikut yang tidak biasa ditekankan dalam teori kepemimpinan ini.²⁹

7) Filosofi kepemimpinan karismatik

Menurut hipotesis ini, ketika orang melihat seorang pemimpin bertindak dengan cara tertentu, mereka mengilhami dia dengan kualitas kepemimpinan yang heroik.³⁰

B. Teknik Kepemimpinan

Berbagai gaya kepemimpinan ada. Untuk mencapai prestasi kerja yang ideal, seorang pemimpin harus berusaha meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan stafnya. Pemimpin perlu memperhatikan pelaksanaan kepemimpinan untuk mencapai tujuan tersebut.³¹

Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, oleh S. Pamuji, menguraikan cara-cara berikut untuk mempengaruhi orang:³²

1) Teknik untuk Pendewasaan dan Persiapan Pengikut

Agar bawahan dapat mengikuti keinginan pemimpin dalam mengejar tujuan perusahaan, pemimpin harus berusaha untuk

²⁸ B Surbakti, E. Manajemen Dan Kepemimpinan Hati Nurani (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012)

²⁹ Ibid

³⁰ Ibid

³¹ Benny Hutahayan, Peran Kepemimpinan Spiritual Dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2012)

³² Ibid

mendewasakan dan mempersiapkan pengikutnya ketika menjalankan kepemimpinan. Secara umum, strategi informasi dan propaganda dapat digunakan untuk mendewasakan dan mempersiapkan pengikut. Dalam pendekatan pencahayaan, seorang pemimpin harus berusaha untuk mengkomunikasikan pesannya kepada bawahannya dengan cara yang jelas dan akurat sehingga mereka dapat memahami tujuan pemimpin untuk bisnis. Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan bahasa yang mudah dipahami, baik secara lisan maupun tertulis, saat menggunakan strategi pencahayaan. Dalam hal ini, konten yang digunakan harus objektif dan menyampaikan kebenaran.

2) Teknik Komunikasi Efektif dengan Orang Lain

Dalam konteks hubungan manusia, teknik adalah urutan perilaku yang mendorong bawahan untuk pergi ke arah yang diinginkan dengan memberi mereka motivasi atau dorongan. Ketika seorang manusia bergabung dengan sebuah organisasi, baik formal maupun non-formal, dia akan termotivasi terlepas dari bagaimana dia berencana untuk mencapai kebutuhan pribadinya. Sebagai organisme hidup, manusia memiliki berbagai persyaratan fisiologis dan psikologis yang harus dipenuhi untuk mempertahankannya.

3) Cara Menjadi Contoh Inspiratif

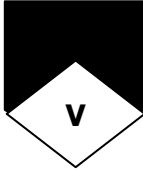
Untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan, para pemimpin menggunakan teknik contoh. Ini adalah praktik umum bagi bos untuk menggunakan taktik ini dalam upaya untuk menginspirasi bawahan mereka untuk melakukan hal yang sama. Memberikan keteladanan atau memberi contoh bagi seorang pemimpin adalah suatu keniscayaan, terutama yang berupa sifat-sifat baik dan negatif, seperti anjuran dan larangan. Selama ini dilakukan, bawahan akan cenderung meniru perilaku bos mereka. Bahkan dalam konteks memberi contoh, pemimpin harus mampu membatasi dan mengatur diri sendiri, terutama dalam

menghindari menyimpang atau melanggar pantangan. Untuk melakukan semua ini, seseorang harus memiliki tingkat pengendalian diri yang tinggi. Akibatnya, pengikut akan dengan senang hati mengikuti pemimpin.

4) Teknik Pengaruh dan Ketertiban

Kemampuan untuk membujuk dan memerintah bawahan sangat penting bagi kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi atau menggerakkan mereka. Bukan tujuan persuasi untuk memaksa orang lain melakukan apa yang Anda ingin mereka lakukan, melainkan untuk mempengaruhi mereka dengan cara yang halus, tanpa menjadi tidak menyenangkan atau memaksa, sehingga mereka dapat bertindak sesuai dengan keinginan mereka sendiri dan keinginan orang lain. pembujuk.

Memberi instruksi dapat dipahami sebagai memerintahkan orang lain untuk mengikuti dan melakukan tindakan yang membawa bobot otoritas dan ancaman hukuman jika mereka gagal melakukannya. Kekuasaan adalah kombinasi antara wewenang dan kemampuan untuk melaksanakannya. Ketaatan pada perintah adalah hasil dari otoritas pemimpin, yang berasal dari kelebihan yang dia miliki atas bawahannya.



A. Manajemen dan Kepemimpinan

Banyak orang menggunakan frasa "manajemen" dan "kepemimpinan" sebagai sinonim. Perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian semuanya dianggap sebagai bagian dari manajemen, itulah sebabnya mereka sering disamakan dengan tugas kepemimpinan. Dalam hal perbedaan antara keduanya, menurut profesor Harvard Business School John Kotter, keduanya sangat berbeda (Robbins, 2003). Sekali lagi, penting untuk digarisbawahi bahwa kepemimpinan dan manajemen keduanya terkait dengan visi dan strategi masa depan organisasi. Robert House dari Wharton School dari University of Pennsylvania menjelaskan perbedaan antara kedua frasa tersebut.³³

Mullins (2005) menyatakan hal yang sama, yang menyatakan bahwa manajemen berkaitan dengan kegiatan bawahan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian. Sebaliknya, kepemimpinan lebih berfokus pada komunikasi, mendorong dan memotivasi bawahan untuk melakukan yang terbaik untuk tujuan tertentu. Hollingsworth (Mullins, 2005) mengajukan perbedaan mendasar antara manajemen dan kepemimpinan, yaitu:³⁴

33 Setyo Utomo , Bimo, 'Karakteristik Kepemimpinan Hamba Yesus Kristus Menurut Filipi 2: 5-8 ', DIEGESIS: Jurnal Teologi Karismatika, Vol 3, No. 2 (2020), 107

34 Ansoff, H. I. (1987). Strategic management of technology. Journal of Business Strategy.

- 1) Seorang manajer bertanggung jawab untuk menjalankan bisnis sehari-hari, sedangkan seorang pemimpin lebih peduli dengan inovasi.
- 2) Manajemen adalah tentang menjaga apa yang ada, sedangkan kepemimpinan adalah tentang menciptakan apa yang dibutuhkan.
- 3) Berbeda dengan seorang manajer, seorang pemimpin lebih memperhatikan orang-orang yang terlibat, daripada proses dan struktur yang mendukung mereka.
- 4) Seorang manajer bertugas mengawasi, sedangkan pemimpin membangun kepercayaan.
- 5) Seorang manajer berfokus pada hal-hal yang spesifik, sedangkan seorang pemimpin melihat gambaran besarnya.
- 6) Seorang manajer melakukan segalanya dengan benar, sedangkan seorang pemimpin memutuskan apa yang perlu dicapai.

B. Kepemimpinan dan Kekuasaan

Mempengaruhi perilaku orang lain dimungkinkan ketika seorang pemimpin memiliki otoritas yang cukup. Hersey, Blanchard, dan Natemeyer menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak hanya harus memeriksa perilakunya sendiri untuk mempengaruhi orang lain, tetapi juga harus memahami posisi mereka dan bagaimana menggunakan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai kepemimpinan yang efektif.³⁵

Pengaruh dan otoritas biasanya digunakan untuk menggambarkan kekuasaan. Orang penting atau seseorang yang

³⁵ Karman, Yonki. (2009). Kepemimpinan Sentrifugal Musa. Dalam Matheus Mangentang, dkk. Pemimpin Yang Membentuk Zaman. Jakarta: Departemen Literatur dan Media Arastamar.

memiliki wewenang untuk melakukan sesuatu memiliki kekuasaan. Definisi kekuasaan Walter Nord (Thoha, 2010) adalah kemampuan untuk mempengaruhi aliran, energi, dan dana yang tersedia untuk suatu tujuan yang jelas berbeda dari tujuan lainnya. Pakar lain, seperti Bierstedt dan Roger, telah mengajukan definisi kekuasaan yang berbeda, dengan Bierstedt menganjurkan penggunaan kekuatan, dan Roger menganjurkan penggunaan pengaruh.³⁶

Kekuasaan dapat didefinisikan sebagai pengaruh potensial seorang pemimpin, dan kepemimpinan adalah segala upaya untuk mempengaruhi. Akibatnya, kemampuan seorang pemimpin untuk mengundang atau mempengaruhi orang didasarkan pada statusnya sebagai orang yang berkuasa. Sedangkan wewenang dapat dirumuskan sebagai suatu bentuk kekuasaan khusus yang biasanya melekat pada jabatan yang diduduki oleh pemimpin. Kedudukan resmi seseorang dalam suatu organisasi berfungsi untuk melegitimasi otoritasnya.³⁷

Machiavelli, pada abad ke-16, mengklaim bahwa cinta (sumber kekuatan pribadi) dan teror membentuk dasar kemitraan yang baik. (kewenangan jabatan). Kekuasaan jabatan (power of position) dan kekuasaan pribadi dibahas oleh Amitai Etziomi sebagai akibat dari ini (kekuasaan pribadi). Gagasan French dan Raven (Thoha, 2010) tentang sumber kekuasaan dibahas secara luas. ³⁸

Kekuasaan otentik Jika seseorang berada dalam posisi otoritas, orang tersebut memiliki kekuasaan yang sah. Semakin banyak kekuatan atau pengaruh yang Anda miliki, semakin tinggi

³⁶ Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Collier Macmillan.

³⁷ Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

³⁸ Ibid

posisi Anda. Ketika seorang pemimpin memiliki kekuatan hukum yang signifikan, orang lain akan mulai percaya bahwa mereka juga memiliki hak dan wewenang yang menyertai posisi mereka di dalam organisasi.³⁹

Bobot simbolik (kekuatan referensi) Pemimpin memiliki kekuatan referensi karena dia memiliki karisma atau persona yang memikat. Akibatnya, pemimpin yang menarik bagi bawahannya akan dapat menggunakan pengaruhnya. Meningkatkan efektivitas insentif (reward power) Ketika seorang bos memberikan hadiah, penghargaan atau uang kepada bawahannya untuk meningkatkan moral mereka, ini dikenal sebagai reward power.⁴⁰

Ketika seorang pemimpin memegang otoritas koersif, itu karena posisi pemimpin yang patut ditiru. Pemaksaan, di sisi lain, digunakan untuk menghukum bawahan karena kinerja yang buruk, sedangkan penghargaan diberikan sebagai hasil dari kinerja yang baik. Karena secara teori, tidak seorang pun ingin dihukum, setiap pemimpin harus berhati-hati saat menggunakan kekuatan ini.⁴¹

Dalam proses pengembangan pemikiran lebih lanjut, Raven menambahkan sumber kekuatan keenam, yang disebutnya sebagai kekuatan informasi (information power). Setelah itu, pada tahun 1979, Hersey dan Goldsmith menambahkan sumber daya ketujuh, yang mereka sebut sebagai daya penghubung (connection power).⁴²

C. Fungsi Kepemimpinan

³⁹ Danim, S. (2004). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.

⁴⁰ Ibid

⁴¹ Ibid

⁴² Ibid

Tanggung jawab utama pemimpin dalam manajemen organisasi dapat dipecah menjadi empat kategori berikut:⁴³

1. Perencanaan (Planning)
2. Pengorganisasian
3. Aktif dan Memimpin (Leadership)
4. Mempertahankan kendali (melalui pengawasan dan pengendalian).

Peranan perencanaan yang dilakukan oleh pimpinan manajemen adalah suatu kegiatan dimana mereka berusaha memikirkan apa yang akan mereka capai, berapa ukuran dan besarnya, serta siapa yang akan melaksanakan dan mengendalikannya, guna menjamin tercapainya tujuan perusahaan terpenuhi. Definisi umum dari perencanaan adalah proses menetapkan tujuan dan prioritas, diikuti oleh program tindakan untuk mewujudkan tujuan tersebut (Bryant & White, 1987:307). Perencanaan, menurut konsepsi yang sama seperti yang dikemukakan oleh Steven Ott, Hyde, dan Shafritz (1991:238), didefinisikan sebagai proses resmi pengambilan keputusan tentang masa depan organisasi. Perencanaan adalah rangkaian kegiatan yang digunakan untuk menentukan arah masa depan (sasaran dan tujuan), serta sarana yang sesuai untuk mencapai tujuan akhir yang dicita-citakan.⁴⁴

Menurut Albanese dalam Steiss (1982:267), perencanaan adalah suatu proses atau kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk bagaimana melaksanakannya, kapan dan dimana akan dilaksanakan. , dan siapa yang

⁴³ Astin, A. W., & Scherrei, R. A. (1980). Maximizing Leadership Effectiveness. Impact of Administrative Style on Faculty and Students.

⁴⁴ Baldrige, J. V. (1978). Policy Making and Effective Leadership: A National Study of Academic Management.

melaksanakannya. Definisi Perencanaan adalah proses memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Perencanaan termasuk menentukan semua misi, mengidentifikasi bidang, dan menetapkan serangkaian tujuan khusus dan mengembangkan kebijakan, program, dan prosedur untuk mencapainya. Definisi serupa dikemukakan oleh Kast dan Ronsenzweig, yang dikutip oleh Steiss (1982:267). Definisi ini serupa, tetapi lebih lengkap. Penyediaan kerangka kerja untuk sistem terintegrasi yang berisi jaringan rumit dari keputusan yang saling berhubungan terletak di jantung perencanaan. Rencana komprehensif adalah kegiatan terpadu yang berupaya meningkatkan efektivitas total organisasi sebagai suatu sistem dengan cara yang sesuai dengan tujuan dan sarannya. Inilah yang dimaksud dengan istilah "perencanaan komprehensif".⁴⁵

Fungsi pengorganisasian pemimpin, yang juga dikenal sebagai proses pembagian kerja, memastikan bahwa ada unsur-unsur yang saling terkait, seperti sekelompok orang atau orang, bahwa ada kerja sama, dan bahwa tujuan tertentu telah ditetapkan. Akan terjadi interaksi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Juga akan terjadi interaksi antara kelompok dengan kelompok. Keterkaitan ini berkembang sebagai hasil dari fakta bahwa suatu sistem sudah memiliki pembagian kerja yang berbeda. Tujuan kerjasama dalam suatu sistem yang teratur adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati bersama selama berada di bawah kepemimpinan dan arahan pemimpin.⁴⁶

Dalam Alien (1958:57), penulis menyarankan bahwa kita dapat mendefinisikan pengorganisasian sebagai proses

45 Ibid

46 Baldrige, J. V. (1978). *Policy Making and Effective Leadership: A National Study of Academic Management*.

mendefinisikan dan mengelompokkan pekerjaan yang perlu dilakukan, merumuskan dan mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang, dan membangun hubungan sehingga orang dapat bekerja sama secara efektif menuju mencapai tujuan. Organisasi.⁴⁷

Proses pencapaian tujuan ini dikenal dengan istilah pengorganisasian, yang merupakan keterampilan yang sangat diminati masyarakat, khususnya di bidang profit dan service. Ketika setiap orang menyadari tugas, wewenang, dan kewajibannya sendiri, tujuan pengorganisasian akan tercapai, dan ini akan memastikan bahwa tujuan akan tercapai pada akhirnya.⁴⁸

Fungsi kontrol dan pengawasan bagi pemimpin antara lain sebagai berikut: kemampuan pemimpin untuk menjalankan fungsi fungsi kontrol, khususnya: Kontrol adalah proses yang menjamin tercapainya tujuan organisasi dan manajerial, menurut Tani Handoko (1997:359-160), yang mendefinisikan kontrol sebagai demikian. Ini berarti mempertimbangkan cara untuk melaksanakan tindakan seperti yang direncanakan.⁴⁹

Dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep pengendalian adalah suatu proses yang menyangkut serangkaian tindakan mengamati, memeriksa, dan mengevaluasi suatu pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan untuk mengetahui apakah pekerjaan itu telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan atau belum. Kesimpulan ini dapat diambil dari beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan di atas. Sementara itu, tindakan korektif dilakukan setiap kali ada

47 Ibid

48 Ibid

49 Davis, Jocelyn. (2016). *The Greats on Leadership*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

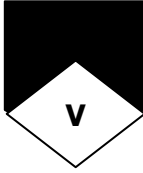
penyimpangan untuk menyetel kembali penyimpangan yang telah terjadi.

Konsep dasar kepemimpinan yang harus di pahami:⁵⁰

- 1) Senioritas dan posisi seseorang dalam hierarki tidak mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memimpin. Karena tidak ada hubungan antara kepemimpinan dan kedudukan atau kedudukan seseorang dalam struktur organisasi, maka keduanya saling lepas. Menurut Kruse, menduduki suatu posisi atau dipromosikan ke suatu posisi tertentu dalam suatu organisasi tidak cukup untuk dianggap sebagai pemimpin.
- 2) Gelar tidak ada hubungannya dengan kepemimpinan. Gelar apapun tidak otomatis membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif, seperti yang pertama. Untuk menjadi seorang pemimpin, kita tidak perlu gelar, seperti yang telah ditunjukkan. Orang lain selain lingkaran teman dan kerabat sendiri termasuk dalam hal ini.
- 3) Pemimpin tidak ditentukan oleh sifat mereka sendiri. Ciri-ciri pribadi seseorang adalah jenis watak atau watak tertentu yang khas pada dirinya. Pengaruh dan karisma adalah contoh sifat pribadi. Untuk menjadi pemimpin yang baik, kita tidak perlu bersikap terbuka dan karismatik. Juga, individu yang karismatik belum tentu orang yang mengambil kendali kekuasaan.
- 4) Manajemen bukanlah kepemimpinan. Kepemimpinan, bertentangan dengan kepercayaan populer, tidak sama dengan manajemen. Secara konseptual dan praktis, keduanya sangat berbeda. Manajemen berfokus pada sistem organisasi,

⁵⁰ Davis, Jocelyn. (2016). *The Greats on Leadership*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

sedangkan kepemimpinan berfokus pada orang-orang. Seorang manajer bertugas mengelola sistem organisasi, sedangkan seorang pemimpin bertugas menginspirasi dan memotivasi timnya.



Dasar Teologis Kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan yang hebat sering kali merupakan hasil dari keinginan individu untuk mengambil tanggung jawab baru dengan pikiran terbuka dan keinginan untuk membuat perbedaan." (Mason Anderson) Di antara Lama Perjanjian, "Sare dan Nesi'e" adalah istilah untuk kepemimpinan tim. Ini adalah bentuk jamak dari kata benda maskulin yang berasal dari "sar" (akar kata) (resmi, pemimpin pangeran). Konteks ini menggunakan istilah "sar" (pemimpin, kepala, raja) bersama dengan istilah "Nesi'e" (kepala, raja) (melayani).⁵¹

"Nesi'e" mendapatkan namanya dari kata Yunani nesi, yang berarti "objek maskulin jamak." Kata benda "hodegos" diterjemahkan sebagai "pemimpin" dalam bahasa Yunani (pemimpin, pemandu, pemandu). Kata kerja hodegein digunakan dalam kalimat ini (untuk memimpin, membimbing, membimbing). Istilah "hodegos" dan "hodegein" digunakan secara bergantian dalam Perjanjian Baru. Dengan kata lain, kedua istilah tersebut memiliki konotasi yang buruk. Sebaliknya, kedua istilah tersebut dapat memiliki konotasi yang baik pula. Menurut Injil Yohanes 16:13, Roh Kudus akan membimbing Anda ke dalam seluruh kebenaran, menggunakan kata Yunani hodegese untuk "memimpin." "Pemimpin; pemandu; konduktor; komandan," kata John Gage Allee dalam definisi kepemimpinannya (pemimpin adalah pemandu, penunjuk pemandu; komandan). Dalam masyarakat saat ini, banyak yang mencari pemimpin ideal berdasarkan berbagai karakteristik, seperti yang

⁵¹ Arisma, Yefta, 'Nilai- Nilai Integritas Seorang Pemimpin Kristen' (Juni 2021), 57–66

memiliki peringkat elektabilitas tinggi dibandingkan dengan kredibilitasnya.⁵²

Menurut Yesus, sosok pemimpin yang ideal berbeda dari apa yang orang katakan di dunia modern: Yesus, di sisi lain, memanggil para murid dan berkata: "Kamu sadar bahwa pemerintah menggunakan tangan mereka untuk mengendalikan rakyatnya. Kekuatan mereka dilakukan dengan penuh semangat oleh besi dan pangeran. Ini tidak terjadi di rumah tangga Anda. Yang terpenting adalah bahwa Anda semua saling melayani; Anak Manusia datang bukan untuk dilayani tetapi untuk melayani dan memberikan nyawanya sebagai tebusan bagi banyak, jadi hendaklah kamu masing-masing berbuat demikian" (Matius 20:25-28).⁵³

Terlepas dari kenyataan bahwa banyak orang Kristen belajar kepemimpinan dari para pemimpin paling berkuasa di dunia meskipun fakta bahwa visi kepemimpinan Kristus sangat berbeda, orang Kristen harus belajar dari Alkitab apa itu kepemimpinan sejati. Dengan kata lain, karena kepemimpinan Kristus adalah jenis penebusan (penebusan), kepemimpinan itu membantu orang lain menyembuhkan, mengubah, dan mencapai tujuan Allah dalam hidup mereka dengan menggunakan konsep penebusan Kristus. "Bukan kamu yang memilih Aku, tetapi Akulah yang memilih kamu," kata Yesus dalam Yohanes 15:16. Alkitab mengajarkan bahwa para pemimpin Kristen dipilih oleh Allah. Siapapun yang terpilih dan bersedia menerima tanggung jawab harus percaya bahwa dia dipilih oleh Tuhan dan mengakui kepercayaan ini kepada orang lain. Di mata Tuhan, dia tidak lain adalah seorang hamba. Agar tidak gagal, para pemimpin Kristen harus berkomitmen penuh pada tugas yang ada

52 Luwis, Render `Keteladanan Kepemimpinan Rasul Paulus Sebagai Role Model Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Efesus 4: 1 - 16 Di Gereja Bahagian Bahasa Melayu Di Negara Brunei Darussalam', Jurnal Teologi Berita Hidup, Vol 2 . NO 2, (Maret 2020) 42 - 153

53 Arisma, Yefta, 'Nilai- Nilai Integritas Seorang Pemimpin Kristen' (Juni 2021), 57-66

(Yakobus 4:17). Harus ada kemauan di pihak para pemimpin Kristen (Lukas 16:2) untuk memikul tanggung jawab atas tindakan mereka sendiri dan tindakan orang-orang yang berwenang atas mereka.⁵⁴

Akan ada hak-hak istimewa yang diberikan kepada para pemimpin Kristen, tetapi hak-hak ini tidak diberikan secara cuma-cuma. Menurut Lukas 12:48, "Dari setiap orang yang menerima pemberian, diharapkan lebih banyak, dan dari mereka yang menerima pemberian, diharapkan lebih banyak lagi."⁵⁵

Seorang pemimpin Kristen harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip teologis-filosofis:⁵⁶

- 1) Landasan kepemimpinan Kristen yang disebutnya – “hamba-hamba” – harus dipahami oleh pemimpin Kristen (Markus 10:42-45). Dalam perannya sebagai pelayan, pemimpin harus melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya. Sikap, tabiat, perkataan, dan perbuatan seorang hamba harus mencerminkan perannya sebagai hamba Tuhan.
- 2) Untuk menjadi pemimpin Kristen yang baik, seseorang harus berpegang pada prinsip-prinsip inti kepemimpinan Kristen, yaitu: (Markus 3:13-19; Matius 10:1-4; Lukas 6:12-16). Keberhasilan seseorang sebagai pemimpin sangat ditentukan oleh kualitas hubungan mereka. Kedua, "utamakan pelanggan" (Lukas 17:7-10). Menetapkan layanan sebagai prioritas tinggi mendorongnya untuk memberikan perhatian penuh pada tanggung jawab kepemimpinannya dengan

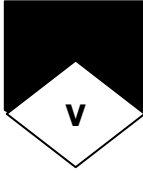
54 MarcAhatu, John . Kitab Kepemimpinan: 26 Karakter Pemimpin Sejati Menurut Paulus (Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 2017)

55 Ibid

56 MarcAhatu, John . Kitab Kepemimpinan: 26 Karakter Pemimpin Sejati Menurut Paulus (Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 2017)

menekankan betapa pentingnya "pekerjaan" bagi kehidupan dan kariernya.

- 3) Para pemimpin di gereja perlu terbiasa dengan proses kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan berikut:
 - a) Lembaga atau organisasi yang dipimpinnya harus memiliki misi yang jelas (apakah itu misi Tuhan, organisasi, atau pekerjaan itu sendiri) yang menjadi tanggung jawabnya.
 - b) Dia harus sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
 - c) Agar dia berhasil, dia harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang peran manajemen kerja (manajemen) (Lukas 14:28-30).
 - d) Sangat penting bahwa dia berusaha untuk mengenal bawahannya untuk membina hubungan kerja yang kuat antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin dan bawahan harus memiliki hubungan kerja yang sehat agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
 - e) Sebagai seorang pemimpin, ia harus sangat berpengalaman dalam seni membangun koneksi, menciptakan situasi yang menguntungkan, dan memenuhi tuntutan bawahannya.



Pola-Pola Kepemimpinan

Sistem: Pola KBBI adalah sistem operasi pemerintah atau organisasi. Model, metode, dan sistem adalah contoh pola. Salah satu interpretasinya adalah bahwa pola memberikan contoh bagaimana seseorang melakukan sesuatu. Istilah "kepemimpinan" diambil dari bahasa Inggris. "memimpin" adalah kata kerja yang menunjukkan "membimbing atau mengarahkan seseorang" (Sulistiyani, 2008:9). Untuk mencapai tujuan, kepemimpinan melibatkan memotivasi orang lain untuk mengambil tindakan.⁵⁷

Seorang pemimpin memiliki cara, model, atau bentuk kepemimpinan yang unik yang dia gunakan untuk menginspirasi orang lain untuk mengambil tindakan menuju suatu tujuan. Ada kemungkinan untuk memikirkan jenis kepemimpinan ini sebagai tipologi atau gaya kepemimpinan. Berikut ini adalah tipologi kepemimpinan yang terkenal dan diakui secara luas:⁵⁸

1. Penentuan nasib sendiri

Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada premis bahwa pemimpin memiliki semua kekuasaan dan tidak seorang pun boleh mencampuri wewenangnya. Tiba-tiba, dia merasa seperti memiliki tempat itu. Aset yang ada, seperti kantor dan kendaraannya, termasuk dalam definisi ini (Sutikno, 2014: 35). Kartono (2002:71) berpendapat bahwa dasar-dasar kekuasaan otokratis adalah kekuasaan mutlak dan paksaan. Agar tim berhasil, pemimpin harus

⁵⁷ Danim, S. (2004). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.

⁵⁸ Ibid

selalu bersedia memainkan peran sebagai protagonis tunggal. Dia memiliki keinginan kuat untuk mengendalikan situasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Siagian (2003:32), kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

- a) Kurangnya penghargaan terhadap martabat dan nilai bawahan karena kecenderungan untuk memperlakukan mereka seperti mesin atau alat organisasi lainnya.
- b) Memfokuskan pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan tanpa mengaitkannya dengan kepentingan dan tuntutan bawahan merupakan prioritas kedua.
- c) Dengan mengatakan kepada bawahannya bahwa dia telah mengambil keputusan tertentu dan bahwa mereka diharapkan dan bahkan berkewajiban untuk melaksanakannya, dia mengabaikan peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.⁵⁹

2. Kepemimpinan dengan Sikap Paternalistik

Adalah umum bagi seorang pemimpin paternalistik untuk mempromosikan persatuan, menurut Siagian (2003: 35). Kepemimpinan yang berusaha memperlakukan setiap orang dan setiap unit kerja dalam organisasi secara setara disebut sebagai "perlakuan yang sama". Menurut Sutikno (2014:37), berikut adalah kualitas kepemimpinan paternalistik:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak berpengalaman dan belum dewasa.
- b) Terlalu protektif
- c) Bawahan jarang diberi kesempatan untuk mengambil keputusan.

59 Ibid

- d) Dia jarang menawarkan bawahannya kesempatan untuk memimpin.
- e) Ia jarang membiarkan bawahannya mengekspresikan imajinasi dan sisi kreatifnya.
- f) Sering tampak memiliki semua jawaban.⁶⁰

3. Komando Militer

Pemimpin tipe militeristik adalah pemimpin yang lebih suka mengandalkan pangkat dan posisinya untuk menggerakkan bawahannya, dan yang menikmati formalitas yang berlebihan. Sebagai seorang manajer, dia mengharapkan tingkat disiplin yang tinggi dari bawahannya, dan dia sulit menerima kritik dari mereka. Menurut Kartono (2002:70), seorang pemimpin yang militeristik memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Ketika berhadapan dengan bawahan mereka, mereka cenderung otoriter, dogmatis, dan kurang cerdas.
- b) Penggemar berat formalitas, ritual, dan pertunjukan keagungan yang dilebih-lebihkan.
- c) Mengharapkan bawahan untuk mematuhi kode etik yang ketat.
- d) Bawahan tidak boleh dimintai ide, proposal, komentar, atau kritik mereka.
- e) Hanya ada satu cara untuk berkomunikasi. kepemimpinan pseudo-demokratis.

Istilah "kepemimpinan manipulatif atau semi-demokratis" digunakan untuk menggambarkan jenis kepemimpinan ini. Ketika seorang pemimpin mengadopsi gaya kepemimpinan ini, ia berusaha untuk mengungkapkan keinginannya sebelum membentuk

⁶⁰ Ibid

kepanitiaan dan berpura-pura berunding padahal sebenarnya hanya mengesahkan sarannya (Sutikno, 2014: 39).⁶¹

4. Kontrol Demokrat

Dalam gaya manajemen yang demokratis, pemimpin selalu terbuka untuk mendengarkan dan menilai pandangan anggota timnya dan bawahannya dalam forum diskusi terbuka untuk mencapai mufakat (Sutikno, 2014: 40).

Dalam kepemimpinan demokratis, Kartono (2002:73) mengatakan bahwa penghargaan terhadap potensi setiap individu, serta kesediaan untuk mendengarkan saran dan saran dari bawahan, adalah kuncinya. Selain mengenal pengetahuan para ahli di bidangnya masing-masing, mereka juga mampu memanfaatkan kapasitas masing-masing anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat. Menurut Siagian (2003:40), ini adalah bentuk kepemimpinan yang ideal dan paling dicari.

Ciri dari kepemimpinan Demokratis

- 1) Mengakui harkat dan martabat manusia. Oleh karena itu, penting untuk selalu memperlakukan bawahan dengan cara yang manusiawi.
- 2) Meskipun sumber daya dan dana lain masih diakui sebagai sumber daya penting, seperti uang atau modal, mesin, bahan, metode kerja, waktu, dan informasi, menerima pendapat bahwa sumber daya manusia adalah elemen paling strategis dalam organisasi. Hal ini karena semua sumber daya tersebut hanya memiliki arti ketika diolah dan digunakan oleh manusia, misalnya untuk menciptakan produk yang akan dipasarkan kepada konsumen yang membutuhkannya.

61 Ibid

- 3) Bawahannya adalah orang-orang, masing-masing dengan kepribadian yang unik, dan karena itu, mereka layak diperlakukan dengan hormat dan hormat, apa pun bidang keahlian mereka.
- 4) Seorang pemimpin demokratis yang kuat memiliki kemampuan untuk memahami situasi yang dihadapi dan memodifikasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan itu.
- 5) Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya di mana pemimpin mampu dan mau memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahan sedemikian rupa untuk mempertahankan kontrol organisasi sementara pada saat yang sama menerima tanggung jawab atas tindakan orang-orang yang telah didelegasikan wewenangnya untuk dipimpin. .
- 6) Mendorong bawahan untuk mengembangkan kreativitasnya sehingga dapat digunakan secara inovatif dalam pelaksanaan pekerjaan dalam bentuk ide, teknik, dan cara-cara baru, serta mendorong mereka untuk tidak puas bekerja secara rutin atau mekanistik sangat dianjurkan.⁶²
- 7) Jangan takut untuk memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil risiko selama faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil telah dianalisis dengan baik.
- 8) Pemimpin demokratis sedang membangun lingkungan yang mendorong pembelajaran dan pertumbuhan dengan membiarkan bawahan membuat kesalahan tanpa langsung menghukum atau mengambil tindakan hukuman. Hal ini memungkinkan untuk pendidikan serta pendidikan.

62 Ibid

Banyak orang percaya bahwa tipe demokrasi adalah tipe yang paling diinginkan karena memiliki ciri-ciri positif seperti yang tercantum di atas. Sudut pandang ini akurat, tetapi hanya sampai batas tertentu. Satu hal yang tidak boleh diabaikan, bagaimanapun, adalah kenyataan bahwa gaya seperti ini tidak dapat diterapkan secara konstan dan berkesinambungan, meskipun fakta bahwa keadaan organisasi dan kualitas bawahan dapat bervariasi. dipimpin. Jelas bahwa gaya kepemimpinan demokratis kadang-kadang perlu diubah dengan situasi aktual yang dihadapi organisasi, dalam arti untuk sementara menggantikannya dengan gaya lain; topik ini akan diperiksa secara lebih rinci di bagian berikut dari artikel ini. Diskusi tentang kepemimpinan berdasarkan konsep Teori Situasional.⁶³

5. Kepemimpinan Karismatik

Ciri yang membedakan manajer dengan pemimpin adalah bahwa manajer adalah seorang kepala yang memiliki bawahan, sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki bawahan yang mengikutinya, terlepas dari apakah mereka melaksanakan tanggung jawabnya dalam kapasitas formal atau informal sebagai pemimpin. Dalam konteks inilah ciri utama seorang pemimpin karismatik menjadi jelas, yaitu bahwa ia memiliki daya tarik yang kuat terhadap orang lain, sejauh orang lain mau mengikutinya meskipun ia tidak selalu mampu menjelaskannya. apa penyebab dari keinginan tersebut. Ada kurangnya konsensus di antara para ahli mengenai faktor-faktor yang dapat beroperasi sebagai "magnet". Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor seperti sejarah, pendidikan, uang, dan daya tarik seseorang akan berperan, tetapi itu tidak dijamin.

Pada akhirnya hanya ditekankan bahwa para pemimpin karismatik memiliki "kekuatan supranatural" yang tidak dimiliki individu lain karena para ahli tidak dapat mengidentifikasi elemen

63 Ibid

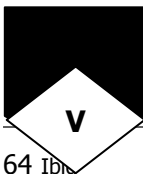
penyebab utama. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa para ahli tidak dapat mengidentifikasi penyebab penyebab yang dominan.

Dengan mengenali ciri-ciri pemimpin karismatik, seseorang dapat memperoleh wawasan tentang kemandirian pemimpin karismatik. Menurut para spesialis, tujuh kualitas ini harus ada:

- 1) Keyakinan diri yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin kharismatik memiliki keyakinan yang kuat mengenai kemampuannya, baik dari segi pemikiran maupun perilakunya.
- 2) Memiliki visi, dalam arti seorang pemimpin harus mampu mengartikulasikan tujuan yang harus dikejar untuk masa depan organisasi, sangat penting.
- 3) Kemampuan untuk mengomunikasikan visi seseorang. Di bidang manajemen, gagasan bahwa visi yang diartikulasikan oleh pemimpin harus dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi telah diformalkan ke titik di mana itu dianggap sebagai aksioma. Hal ini dicapai dengan pemanfaatan proses sosialisasi yang sistematis, yang menyebabkan anggota organisasi mengalami proses internalisasi, sehingga mereka siap dan mampu mengaktualisasikan konsep dalam kehidupan sehari-hari. Fakta menunjukkan bahwa aktualisasi hanya merupakan faktor motivasi jika visi menghasilkan peningkatan kemampuan anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka dan, sebagai hasilnya, memenuhi berbagai tuntutan dan persyaratan mereka.
- 4) Keyakinan yang kuat bahwa visi tertentu yang dikomunikasikan kepada bawahan adalah benar. Orang memiliki kesan bahwa pemimpin karismatik adalah seseorang yang bersedia membuat komitmen, mengambil risiko pribadi, mempertaruhkan reputasi mereka, membayar biaya mahal, dan membuat pengorbanan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

- 5) perilaku yang tidak sesuai dengan salah satu jenis atau kategori perilaku Ini melibatkan menunjukkan perilaku yang berbeda dari apa yang biasanya terlihat pada pemimpin jenis lain, seperti tidak ortodoks dalam perilaku seseorang, menolak dorongan untuk hanya mengikuti arus, dan sering mengambil risiko. Perilaku semacam ini, jika berhasil dalam praktiknya, akan menimbulkan kekaguman di antara bawahan, yang pada gilirannya mengarah pada tingkat kesiapan yang lebih tinggi untuk mengikuti sosok otoritas terkait.
- 6) Fungsi sebagai "agen perubahan" dalam arti siap membawa perubahan (termasuk perubahan radikal), berlawanan dengan peran sebagai agen yang mempertahankan status quo.
- 7) Kesadaran yang komprehensif dan akurat tentang sifat lingkungan yang harus dinavigasi (termasuk keterbatasan yang ditimbulkannya) serta kesiapan untuk menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk melakukan perubahan ini diperlukan.⁶⁴

Kemampuan untuk membedakan skenario organisasi di mana para pemimpin karismatik menemukan diri mereka sendiri dan kemampuan untuk mengenali kualitas bawahan mereka memungkinkan para pemimpin ini untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan keadaan di mana mereka berada. Karena itu, seorang pemimpin karismatik kadang-kadang dapat menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, di lain waktu menggunakan gaya kepemimpinan paternalistik, dan di lain waktu masih mungkin laissez-faire dan tidak kesulitan menganut gaya kepemimpinan demokratis.



Aspek-Aspek Kepemimpinan

Pemimpin perlu memiliki empat aspek penting dari kepemimpinan diri jika Anda ingin menjadi pemimpin yang dapat diandalkan. Kesadaran diri, pengelolaan diri, orang lain, dan faktor-faktor lain membentuk keempat aspek tersebut. Kesadaran, serta berbagai bentuk pengelolaannya. Berikut ini memberikan penjelasan yang komprehensif dari masing-masing dari empat aspek signifikan dalam pengembangan kepemimpinan diri.⁶⁵

1. Sadar akan diri sendiri

Untuk memulai, jika Anda ingin menjadi pemimpin diri sendiri, Anda harus memiliki kemampuan untuk memahami dan mengenali kekuatan dan kelemahan Anda sendiri. Ini adalah kualitas terpenting yang dapat dimiliki seorang pemimpin diri.

Untuk menjadi pemimpin yang efektif, Anda harus memiliki pemahaman yang kuat tentang siapa diri Anda. Tidak hanya kekuatan mereka sendiri, tetapi juga kekurangan mereka sendiri dalam hak mereka sendiri. Karena melakukan hal itu dapat mengarah pada kepribadian yang egois dan egois, penting bagi seorang pemimpin untuk tidak berkonsentrasi hanya pada kemampuannya sendiri. Faktanya, mereka yang ingin menjadi pemimpin harus bisa mendengarkan orang lain. Anda harus terlebih dahulu belajar mendengarkan diri sendiri sebelum Anda dapat mendengar orang lain secara efektif.⁶⁶

2. Manajemen diri

⁶⁵ MarcAatur, John . Kitab Kepemimpinan: 26 Karakter Pemimpin Sejati Menurut Paulus (Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 2017).

⁶⁶ MarcAatur, John . Kitab Kepemimpinan: 26 Karakter Pemimpin Sejati Menurut Paulus (Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 2017), ix

Manajemen diri adalah sesuatu yang perlu dimiliki seorang pemimpin setelah terlebih dahulu menyadari, memahami, dan menghargai kemampuan dan keterbatasan mereka sendiri. Manajemen diri adalah kemampuan untuk memaksimalkan kekuatan seseorang sekaligus meminimalkan atau menghilangkan kelemahan seseorang.

Kontrol diri sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif, oleh karena itu kemampuan untuk menjalankannya merupakan komponen penting untuk menjadi pemimpin yang baik. Ketika dia menyadari kelemahan dalam dirinya, dia memiliki kemampuan untuk memperkuat dirinya sendiri atau setidaknya membuat masalahnya tidak terlalu terlihat.

Misalnya, menyadari bahwa Anda mendekati tujuan Anda dengan pola pikir yang terlalu ambisius. Jika Anda memberikan terlalu banyak tekanan dan mempersulit orang-orang di sekitar Anda, ambisi Anda dapat menjadi bumerang bagi Anda. Dapatkan pemahaman tentang kemampuan tim untuk memastikan bahwa anggotanya tidak mengalami perasaan kewajiban ketika bekerja menuju tujuan.

Di sisi lain, mereka yang memegang peran kepemimpinan harus mampu mengenali kemampuan mereka sendiri dan bekerja secara maksimal. Pertimbangkan misalnya bahwa Anda menyadari manfaat memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dengan cepat. Memungkinkan untuk berinteraksi lebih dekat dengan personel tanpa mengganggu ruang pribadi mereka.⁶⁷

3. Menjadi perhatian orang lain

⁶⁷ Ansoff, H. I. (1987). Strategic management of technology. *Journal of Business Strategy*.

Seorang pemimpin harus menyadari bahwa kemampuan orang lain sama pentingnya dengan kemampuannya sendiri untuk menjadi sukses. Akibatnya, memiliki kesadaran akan orang lain merupakan komponen penting dari kepemimpinan diri yang efektif.

Menyadari orang lain memberikan dorongan untuk membaca, memahami, dan mengevaluasi kemampuan dan persyaratan orang lain. Seorang pemimpin pasti tidak bekerja sendiri; sebaliknya, dia akan memiliki interaksi yang signifikan dengan anggota staf dan tim lainnya.

Seorang pemimpin yang baik harus bisa membaca anggota timnya dan mengevaluasi potensi mereka agar bisa sukses. Bahkan, seorang pemimpin diharapkan untuk memahami persyaratan yang dimiliki orang lain tentang pekerjaannya.⁶⁸

4. Manajemen lainnya

Faktor terakhir, yang tidak boleh diabaikan dalam hal signifikansinya, adalah manajemen lain, yang terhubung dengan kesadaran lain. Kapasitas untuk menginspirasi dan memotivasi individu lain atau anggota tim berdasarkan kualitas yang ada dan potensi masa depan merupakan aspek penting dari manajemen lainnya. Misalnya, beberapa anggota tim memiliki minat dalam desain grafis, tetapi bukan itu yang sedang mereka kerjakan saat ini. Sebagai pemimpin, memiliki kemampuan untuk melakukan pelatihan untuk membantu mereka menyempurnakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pelatihan dapat menjadi motivasi bagi anggota tim untuk memperoleh keterampilan dan informasi baru.

Proses menjadi lebih terampil atau tetap terkini dalam kemampuan seseorang sangat penting sebagai prasyarat untuk maju di sepanjang jalur karir yang lebih berkembang. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, Anda perlu mengembangkan kebiasaan

68 Ibid

belajar sepanjang hayat sehingga Anda dapat mengikuti perkembangan baik soft skill maupun hard talent Anda. Ketika Anda berusaha meningkatkan kemampuan batin Anda, Anda juga meletakkan dasar untuk kehidupan profesional yang lebih sukses. Anda dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan Anda dengan mengikuti kursus singkat tentang kepemimpinan diri yang ditawarkan di Prasmul Eli. Peserta akan mendapat manfaat besar dari program yang lebih singkat yang membantu mereka mempelajari pengetahuan dan kemampuan kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan.⁶⁹

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, sejumlah aspek penting kepemimpinan diuraikan (2009). Edy Sutrisno adalah penulis buku tersebut. Di antara aspek yang paling signifikan dari kepemimpinan adalah sebagai berikut, menurut penulis:⁷⁰

1) Untuk memimpin, seseorang harus meminta bantuan orang lain.

Pengikut, bawahan atau anggota kelompok adalah contoh dari orang lain yang disebutkan di sini. Kesediaan anggota kelompok untuk mengikuti instruksi pemimpin pasti akan bermanfaat. Akibatnya, posisi pemimpin akan diperjelas. Selain itu, akan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tidak masalah apa gaya kepemimpinan seorang pemimpin jika mereka tidak memiliki pengikut.

2) Distribusi wewenang adalah bagian penting dari kepemimpinan.

Alokasi kekuasaan yang tidak seimbang di antara pemimpin dan anggota kelompok merupakan bagian dari komponen kepemimpinan yang kedua. Anggota grup masih memiliki suara

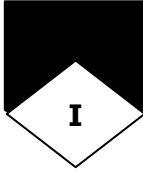
⁶⁹ Ansoff, H. I. (1987). Strategic management of technology. Journal of Business Strategy.

⁷⁰ Iksantoro, 'Potret Pemimpin Kristen Sebagai Sumber Daya Manusia Unggul Menurut Kitab Titus', Teologi Berita Hidup, Vol 2, No 2 (September 2019) . 37 - 72.

tentang bagaimana organisasi dijalankan, itulah sebabnya fitur ini ada. Hal ini dimungkinkan bagi mereka untuk mempengaruhi aktivitas kelompok dalam berbagai cara. Namun, kekuatan pemimpin organisasi cenderung lebih besar daripada anggota kelompok.

3) Kemampuan seseorang untuk memegang otoritas sebagai seorang pemimpin.

Kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan adalah pilar ketiga dari kepemimpinan. Adalah umum bagi seorang pemimpin untuk menggunakan otoritasnya untuk mempengaruhi tindakan bawahannya. Ada banyak cara untuk mencapai ini. Sebagian besar, anggota kelompok akan dipengaruhi oleh pemimpin. Pengorbanan individu dapat dilakukan oleh semua anggota kelompok. Untuk membantu organisasi, pengorbanan dibuat. Akibatnya, pertimbangan etis dituntut dari para pemimpin saat membuat keputusan.



Kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan yang mengedepankan kasih sesuai dengan ajaran Yesus Kristus untuk mencapai tujuan (Wiyono, 2013). Ketika berbicara tentang kepemimpinan Kristen, itu semua tentang pelayanan, kata Engstrom dan Dyton (2002). Kepemimpinan Kristen, menurut Lawrence (dalam Tucker 2011, p.2), adalah metode yang berbeda di mana orang berusaha untuk mengejar tujuan Tuhan dan Juruselamat kita Yesus Kristus dalam setiap sudut pandang kepemimpinan. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kasih dan pelayanan sesuai dengan ajaran Yesus Kristus, itulah kepemimpinan Kristen.⁷¹

Ada banyak perbedaan antara kepemimpinan Kristen dan bentuk kepemimpinan tradisional. Penekanan agama Kristen pada pelayanan kepada orang lain sebagai sarana untuk mencapai tujuan membedakan kepemimpinan Kristen dari kepemimpinan pada umumnya, menurut Wiyono (2013). Berikut ini adalah delapan karakteristik kepemimpinan Kristen, sebagaimana digariskan oleh Malphrus (2003):⁷²

- 1) Yesus Kristus adalah seorang pemimpin Kristen.

⁷¹ Budi Rustiono, Yosua & Yonatan Alex Afrianto, 'Deskripsi Peran Gembala Sidang Dalam Efesus 4: 16 Dan Implikasinya Bagi Pelayanan Masa Kini', STELLA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen, 37 - 72.

⁷² Panjaitan, Firman 'Kepemimpinan Yesus Kristus Sebagai Model Dasar Kepemimpinan Kristen Berdasarkan Matius 20: 20-18', KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat, Vol 1. (2020), 91- 110

Ketika berbicara tentang kepemimpinan Kristen di gereja mula-mula, itu semua tentang menjadi orang Kristen. Para pemimpin Kristen pertama-tama dan terutama harus menjadi orang Kristen sendiri. Untuk menjadi seorang Kristen, seseorang harus telah memeluk Yesus Kristus sebagai penyelamat pribadinya. Sadar akan keberdosaan mereka (Roma 3:23), mereka telah dipisahkan dari Allah olehnya (Roma 6:23). Mereka juga tahu bahwa gaya hidup dan kerja keras mereka tidak akan cukup untuk membuat mereka keluar dari kemiskinan (Efesus 2:8-9). Hal ini membuat banyak orang percaya kepada Kristus, Allah yang menjadi manusia untuk menebus dosa-dosa mereka (2 Korintus 5:21). Akibatnya, mereka mungkin mengaku sebagai orang yang benar-benar percaya kepada Kristus. Selain kelahiran alami mereka, mereka telah mengalami kelahiran kembali secara rohani yang telah memberi mereka identitas baru (Yohanes 3:1-21).⁷³

2) Pemimpin Kristen Injili Adalah Murid Tuhan yang Berbakti

Pengikut Kristus adalah karakteristik kedua orang Kristen dalam kepemimpinan. Tidaklah cukup menjadi orang Kristen saja, karena tidak semua orang adalah pemimpin. Mereka harus tunduk pada otoritas Kristus setelah mereka menaruh iman mereka di dalam Dia. Daripada membiarkan anggota tubuh Anda digunakan sebagai senjata ketidakadilan, serahkan kepada Tuhan sebagai orang yang pernah mati tetapi sekarang dibangkitkan.." Untuk digunakan sebagai alat kebenaran Allah, serahkan tubuh Anda kepada-Nya. berdasarkan fakta bahwa orang percaya tidak lagi diperbudak oleh dosa, perintah ini diberikan.⁷⁴

73 Tari, Ezra, Ermin Alperiana, Elsy Evasolina Tulaka, 'Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 1 Timotius 3: 1-7', Jurnal Teruna Bhakti, Vol 2, No 1 (2019), 15

74 Wahyuni, Sri. Kepemimpinan Hamba Dalam Filipi 2: 5-17 (Jawa: PT Nasya Expanding Management, 2021)

3) Wahyu Ilahi adalah sumber kebenaran dari para pemimpin Kristen.

Sebagai ciri akhir kepemimpinan Kristen, kebenaran yang terpancar dari pemimpin Kristen datang langsung dari Tuhan Yang Maha Esa itu sendiri. Dalam kasih dan kemurahan-Nya yang tak terbatas, Tuhan telah memutuskan untuk menyatakan diri-Nya kepada kita sebagai manusia. Wahyu ilahi dapat dikategorisasikan menjadi dua jenis: wahyu khusus dan wahyu umum.⁷⁵

4) Roh Kudus memberdayakan para pemimpin Kristen untuk melakukan pekerjaan mereka.

Ciri pembeda keenam kepemimpinan Kristen adalah bahwa hal itu didasarkan pada pekerjaan Roh Kudus. Setiap orang di luar gereja Kristus bergantung pada kekuatan tubuh mereka sendiri untuk mencapai tujuan mereka dan memimpin orang lain. Namun, ini tidak menghalangi mereka untuk melakukan perbuatan baik seperti menyumbang ke organisasi atau menjadi sukarelawan di komunitas mereka. Adalah mungkin bagi para pemimpin Kristen dan orang Kristen pada umumnya untuk berjalan dalam daging. Orang Kristen, di sisi lain, tidak perlu. Apa yang Paulus maksudkan dalam Roma 6:8 adalah ini: Kuasa Roh adalah kudus, yang membuat perbedaan.⁷⁶

5) Kepemimpinan sebagai Hamba Ilahi adalah panggilan seorang pemimpin Kristen.

Spesialisasi ketujuh pemimpin Kristen adalah bahwa dia adalah seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan hati

75 Wilson Ipaq, Eli 'Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4. 0', Jurnal Teologi, Vol 2, No 2 (Desember 2019), 112 - 122.

76 Tari, Ezra, Ermin Alperiana, Elsy Evasolina Tulaka, 'Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 1 Timotius 3: 1-7', Jurnal Teruna Bhakti, Vol 2, No 1 (2019), 15

yang melayani. Menurut Matius 20:25-28, Tuhan Yesus membuat titik kontras kepemimpinan Kristen dengan orang-orang yang tidak percaya. Seperti yang diajarkan Yesus dalam Matius 20:26-28 dan Yohanes 13:1-17, mereka yang menjadi pemimpin yang berhati hamba adalah mereka yang melayani orang lain sebagai cara untuk mengungkapkan kasih mereka kepada mereka. Untuk memimpin atau memimpin, seseorang harus rendah hati. Inti dari kepemimpinan Kristen adalah melayani orang lain, membiarkan mereka menuai keuntungan. Para pemimpin dalam iman Kristen tidak berbeda dengan orang-orang di masyarakat lainnya dalam hal motivasi atau tujuan mereka. Interaksi antara seorang pemimpin dan seorang pengikut adalah dasar dari kepemimpinan yang etis. Pemimpin yang memiliki hati pelayan harus memperhatikan kebutuhan dan masalah bawahannya. Mereka bertugas menjaga dan memelihara kawanan umatnya.⁷⁷

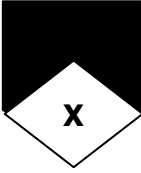
6) Ada kemungkinan bahwa para pemimpin Kristen memiliki kemampuan untuk memimpin.

Para pemimpin Kristen mungkin memiliki kemampuan untuk memimpin orang lain. Salah satu karunia Kristus kepada gereja-Nya, kata Paulus dalam Roma 12:8, adalah karunia kepemimpinan. Namun, Paulus tidak mendefinisikan atau menjelaskan bagaimana kepemimpinan bekerja di gereja mula-mula. Orang-orang yang memiliki bakat kepemimpinan secara otomatis menarik pengikut. Orang percaya tidak perlu memiliki karunia kepemimpinan untuk memimpin, seperti halnya individu tidak perlu memiliki karunia kepemimpinan. kemampuan untuk menyampaikan imannya melalui penginjilan. Secara teoritis, mereka yang memiliki karunia kepemimpinan harus membuktikan diri sebagai pemimpin yang

⁷⁷ Ibid

unggul dan memiliki keunggulan dibandingkan mereka yang tidak memiliki karunia tersebut.⁷⁸

⁷⁸ Tari, Ezra, Ermin Alperiana, Elsy Evasolina Tulaka, 'Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 1 Timotius 3: 1-7', Jurnal Teruna Bhakti, Vol 2, No 1 (2019), 15



Model-Model Kepemimpinan

Berdasarkan pengertian kepemimpinan, ada dua model kepemimpinan, yaitu:⁷⁹

1) Kepemimpinan Transformatif

Ada dua kata yang membentuk istilah "kepemimpinan transformatif", yaitu "kepemimpinan" dan "transformasional". Untuk alasan ini, kata "transformatif" berasal dari akar kata "mengubah", yang berarti mengubah atau mengubah. Pada tahun 1980-an muncul definisi baru tentang transformatif, menurut Raihan dalam bukunya *Transformative Leadership for School Leaders*. Hubungan pemimpin-pengikut adalah inti dari ide ini, yang sering disebut sebagai model kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana para pemimpin melakukan kegiatan untuk meningkatkan tingkat kedewasaan, motivasi, dan dorongan di antara karyawannya dengan meningkatkan pengetahuan mereka tentang apa yang penting. Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang relatif baru yang terbukti sangat efektif dalam lingkungan yang berubah.

Menurut gagasan kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin harus menginspirasi stafnya sehingga mereka melampaui dan melampaui panggilan tugas. Sangat penting bagi para pemimpin untuk memiliki kemampuan untuk menyampaikan visi organisasi dan bagi bawahan mereka untuk merangkul dan percaya pada otoritas

⁷⁹ Tambunan, Fernando 'Karakter Kepemimpinan Kristen Sebagai Jawaban Terhadap Krisis Kepemimpinan Masa Kini', *Illuminate: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, Vol 1. No 1 (Juni 2018), 81–105

mereka. Menurut Hater dan Bass, kepemimpinan transformasional melibatkan "hubungan pribadi yang kuat dengan pemimpin, berbagi dalam visi bersama tentang masa depan, atau melampaui pertukaran imbalan kepentingan pribadi untuk kepatuhan".

Itulah mengapa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan karismatik yang sangat penting untuk membawa organisasi ke hasil yang diinginkan. Selanjutnya, pemimpin transformasional juga harus mampu menyelaraskan visi masa depan dengan bawahannya, dan mengangkat kebutuhan bawahannya ke tingkat yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan.

Kepemimpinan transformatif dicirikan oleh kepercayaan, ketaatan, keagungan, kesetiaan, dan rasa hormat yang dimiliki para pengikutnya terhadap dirinya. Sebagai hasil dari kepemimpinan transformasional, tujuan organisasi akan tercapai.

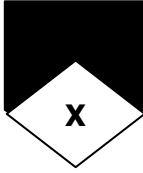
2) Kepemimpinan Transaksional

Dalam teori kepemimpinan transaksional Burns, hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya dibangun di atas serangkaian negosiasi. Kepemimpinan transaksional ditandai dengan penghargaan yang bergantung dan manajemen berbasis pengecualian. Sebagai hasil dari tugas yang diselesaikan, kepemimpinan dapat memberi karyawan bonus atau peningkatan gaji atau tunjangan lainnya. Ini adalah cara untuk berterima kasih dan memuji bawahannya atas kerja keras dan dedikasi mereka. Dengan menunda penilaian atau menghindari elemen yang dapat mempengaruhi timbulnya kesalahan, pemimpin berurusan dengan bawahannya. Pendekatan berbasis pengecualian untuk mengelola menekankan pentingnya manajemen sebagai bentuk kontrol. Agar seorang pemimpin dapat melakukan intervensi dengan bawahan, ia harus melihat dan mengevaluasi jika ada kesalahan untuk diperbaiki. Manajer yang mempraktikkan manajemen dengan pengecualian memberikan wewenang kepada bawahan mereka dan kemudian

memeriksa mereka untuk melihat apakah mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik, memberi mereka bonus jika mereka melakukannya dengan baik.

Sebagai jenis kepemimpinan, kepemimpinan transaksional dicirikan oleh konsentrasi pemimpin pada pertukaran interpersonal antara pemimpin dan bawahannya. Tujuan, standar kerja, tugas kerja, dan penghargaan semuanya diklasifikasikan menurut kesepakatan. Landasan kepemimpinan transaksional adalah kekuatan dan legitimasi birokrasi organisasi. Pemimpin yang dikenal sebagai "transaksional" adalah mereka yang percaya bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus terlebih dahulu menetapkan apa yang harus dilakukan bawahannya. Pemimpin yang menggunakan pendekatan transaksional lebih peduli dengan menyelesaikan sesuatu untuk organisasi secara keseluruhan. Pemimpin transaksional sangat bergantung pada sistem penghargaan dan hukuman bawahan untuk mendorong bawahan mereka untuk melaksanakan kewajiban mereka.

Ketika datang ke kepemimpinan transaksional, fokusnya cenderung ke Pemimpin transaksional menyoroti pentingnya seorang pemimpin menentukan apa yang perlu dicapai bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, pemimpin transaksional lebih peduli dengan menyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi daripada pemimpin visioner. Pemimpin transaksional sangat bergantung pada sistem penghargaan dan hukuman untuk mendorong bawahan mereka untuk melaksanakan tugas mereka.



Model Kepemimpinan Yesus Kristus

Ada banyak cara di mana model karakter Yesus dapat diterapkan pada kepemimpinan, sebagai berikut:80

1) Cinta

"Kasihilah Tuhan, Allahmu" adalah inti dari apa yang Yesus ajarkan selama waktu-Nya sebagai pemimpin dalam pelayanan Perjanjian Lama dan Baru.dengan segenap kemampuan Anda, dengan segenap hati, jiwa, dan pikiran Anda. Kasihilah sesamamu seperti kamu mengasihi dirimu sendiri. Semua Taurat dan Para Nabi didasarkan pada dua perintah ini (Mat 22:34-40). Yesus mengajarkan dan mengamalkan cinta Agave (Yunani), yang Yesus definisikan sebagai "cinta murni tanpa mengharapkan imbalan apa pun atas semua pengorbanan yang telah dilakukan (Cinta Tanpa Syarat)" tanpa kendala dan batasan (Gea, 2014). Sangat mudah untuk melihat apakah seseorang memimpin dengan cinta jika mereka tulus dan tulus. Mereka yang telah mengalami kebangkitan Yesus Kristus adalah satu-satunya yang mampu mengungkapkan kasih semacam ini. Walaupun ada banyak orang yang berpura-pura menjadi pemimpin, kepemimpinan yang sejati membutuhkan hati dan karakter yang telah diubah oleh karya Kristus di dalam Roh Kudus.

80 Tambunan, Fernando 'Karakter Kepemimpinan Kristen Sebagai Jawaban Terhadap Krisis Kepemimpinan Masa Kini', *Illuminate: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, Vol 1. No 1 (Juni 2018), 81-105

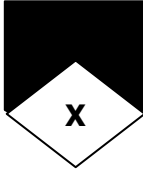
2) Kesopanan

Kesombongan adalah salah satu lawan terburuk dari kepemimpinan. Jalan menuju bencana diaspal dengan kebanggaan. Belajarlah dari saya karena saya "lembut dan lemah lembut hati," dan Anda akan menemukan "relaksasi untuk roh Anda," menurut Alkitab. (Matius 11:29b, LXX) - "Humiliy" adalah "sifat yang merupakan akar dari hati hamba," menurut Yeakley (2013). Karakter pemimpin akan dibentuk oleh kerendahan hati mereka, sesuai dengan pernyataan di atas. Semuanya dimulai dengan gerakan terkecil. Bagi Brake (2014), Kerajaan Surga adalah tempat kerendahan hati. Kerendahan hati dan semangat seorang pemimpin untuk memimpin dapat diilhami oleh komentar-komentar ini. Kebanggaan dan ambisi pribadi dihilangkan dengan kerendahan hati, yang membangun karakter yang kuat. Agar seorang pemimpin berhasil, ia harus memiliki kepribadian yang rendah hati, yang ditunjukkan dengan kesediaan untuk menerima kritik dan masukan dari orang-orang yang dipimpinya.

3) Integritas

Dalam bahasa Yunani, kata *alethes* yang berarti 'kejujuran' identik dengan kata dalam bahasa Inggris *integrity*, menurut Yeakley (2013). Juga, menurut Yeakley (2013), "integrity" dalam bahasa Inggris mengacu pada "...Pengabdian yang kuat terhadap norma-norma yang khususnya terdiri dari nilai-nilai moral...Kejujuran karakter dan cita-cita moral yang kuat, dan atribut kejujuran" " Identitas seseorang sebagai sesuatu yang utuh dan tidak terpisahkan, di dalamnya terdapat aspek keikhlasan dan sifat amanah," ujar Tanihardjo (2015). Jelas dari pernyataan ini bahwa seorang pemimpin harus dapat dipercaya baik perkataan maupun perilakunya. Saat memimpin, integritas diri seorang pemimpin memberinya ketabahan dan kecakapan untuk menghadapi berbagai tantangan. Jika integritas seorang pemimpin lemah, maka kepemimpinan yang telah terbentuk akan runtuh di bawah tekanan.

Pemimpin yang menjaga integritasnya dalam menghadapi krisis dapat diandalkan tidak peduli seberapa parah kondisinya. Sebagai seorang pemimpin, Anda harus memiliki kemampuan untuk menghadapi ambiguitas. Tantangan yang melanggar aturan etik dan bagaimana memecahkan masalah yang dihadapi mengungkapkan integritas seseorang."



Gaya Kepemimpinan Yesus Kristus

Berbicara tentang gaya kepemimpinan, ia memiliki hubungan yang sangat dekat dengan seorang pemimpin kejam yang menjalankan kepemimpinannya sendiri. Perjanjian Baru, khususnya Injil Sinoptik, tidak merinci atau bahkan menjelaskan gaya kepemimpinan yang diadopsi Yesus selama pelayanannya. Tetapi Yesus berbicara tentang gaya kepemimpinan yang mengacu pada latar belakang otoriter dari kepemimpinan non-Yahudi sekuler, bukan kepemimpinan agama Yahudi itu sendiri (Mat 20:25-26; Mat 23:8-11). Bagian ini menjelaskan beberapa gaya/model kepemimpinan Yesus Kristus dari perspektif Injil Sinoptik.

Mengajar

Ketika Tuhan Yesus datang ke bumi, Ia berfokus untuk mengajar dan membimbing kehidupan misionaris-Nya kepada kedua belas murid-Nya agar Ia dapat melanjutkan pelayanan-Nya. Di setiap kesempatan, di mana pun Tuhan Yesus melayani, dia pasti mengajar orang. Dalam buku tersebut, JM Price menggambarkan Yesus sebagai seorang guru yang hebat: Dia sering menyembuhkan orang, terkadang melakukan mukjizat dan berkhotbah, tetapi di atas semua itu dia mengajar.

Dia mencoba mengajarkan alat utama untuk bertobat orang. 7 Tuhan Yesus berkata dalam Yohanes 13:13: Yesus adalah guru mereka dan mengajar mereka untuk berjalan dalam kebenaran Jahweh. Karena Yesus adalah Tuhan dan guru, adalah wajar untuk mengajar dalam setiap pelayanan. Dalam mengajar, Yesus sangat berhati-hati untuk menggunakan berbagai metode pengajaran yang efektif dan mengajar dengan keterampilan yang sempurna⁸. Ini

adalah contoh pemimpin besar yang patut ditiru karena Yesus adalah guru yang sukses, bersatu dengan ajarannya.

Yesus adalah seorang guru yang efektif dan mampu mengajar murid-muridnya baik secara verbal maupun non-verbal dalam kehidupan sehari-hari mereka. Dalam ajarannya, Tuhan Yesus mengubah pemahaman Yahudi dan mengubah pemikiran Yahudi dari luar ke dalam. Menekankan ajaran Yesus dalam Matius 5:17-48 lebih menekankan sikap pikiran manusia terhadap Tuhan. Para pemimpin Yahudi menekankan sikap lahiriah mereka terhadap Tuhan melalui hukum.

Melayani Sebagai Seorang Hamba

Kata "perbudakan" berasal dari etimologi "budak", yang berarti "hamba, budak." Menurut James Strong, kata budak berarti "lajang, hamba, dan abadi." Yesus datang untuk memenuhi misinya untuk menyelamatkan manusia dari dosa. Yesus membawa kerendahan hati untuk menjadi teladan bagi murid-murid-Nya dan semua orang yang percaya kepada-Nya untuk menaati-Nya.

Selama pelayanannya dengan murid-muridnya (pemerintah Romawi pada saat itu), Yesus membuat perbandingan yang kontras dan mengajarkan pemimpin seperti apa yang akan menjadi ciri mereka ketika mereka kemudian menjadi pemimpin. Yesus pertama kali menunjukkan gaya kepemimpinan dunia pada saat itu. Ini sangat mirip dengan hari ini, menekankan status, sekte dan kekuasaan Gottfried, mengatakan bahwa: "Gaya kepemimpinan demikian bulat-bulat ditolak oleh Yesus, dan ketimbang Ia gariskan dengan tegas bahwa kepemimpinan kristiani harus ditandai oleh pelayanan dengan rendah hati"

Yesus bereinkarnasi menjadi seorang hamba untuk melayani umat manusia, demi tujuan keselamatan kekal yang dianugerahkan oleh Allah Bapa melalui Dia. Gottfried juga mengatakan bahwa: "sepanjang pelayanan- Nya, khususnya dalam hubungan-Nya dengan

murid-murid-Nya, Yesus konsisten mempraktekkan model kepemimpinan yang melayani ini, yang diharapkan-Nya akan menjadi jati diri pengikut-Nya.”¹² Firman Tuhan mengungkapkan bahwa: “sama seperti Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang (Mat 20:28)”. Melayani sebagai seorang hamba merupakan prinsip dasar yang diajarkan dan ditekan oleh Yesus dalam setiap pelayanan- Nya.

Yesus banyak memberikan prinsip kepemimpinan sebagai hamba kepada murid-murid-Nya. Yesus menghendaki agar suatu kelak di saat Yesus meninggalkan murid-murid-Nya sendirian, mereka dapat mempraktekkan dan mengajarkan orang lain melayani sebagai seorang hamba yang rendah hati sangat berkenan kepada Allah. Kerendahan hati Yesus sebagai hamba Tuhan dalam menjalankan misi-Nya di bumi sangat nyata, seperti yang ditulis rasul Paulus kepada jemaat Filipi: Hamba” (Filipi 2: 5-7). Pada titik ini, jelas bahwa Yesus menyerahkan kesetaraan dengan Tuhan sebagai milik untuk ditangkap (Filipi 2: 6), tetapi dia menjalankan dan mengemban misi utamanya sebagai hamba yang setia dan taat kepada Bapa-Nya. untuk melakukannya. Dengan cara ini, Yesus menjadi pribadi sejati yang dapat mengalami, merasakan, dan mengamati kondisi manusia di sekitarnya untuk tujuan keselamatannya. Kepemimpinan Yesus sebagai hamba yang setia dalam pelayanan juga terlihat ketika Yesus membasuh kaki murid-murid-Nya (Yohanes 3:1-20). Yesus ingin mengajar mereka kebenaran ini sehingga mereka dapat melayani satu sama lain, tidak egois dan egois. Yesus, tuan dan guru mereka, melakukannya, dan mereka juga harus melakukannya. Kepemimpinan sejati membutuhkan kerendahan hati dalam pelayanan dan pengorbanan diri.

Menjadi Teladan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata "teladan" berasal dari akar kata "teradan" yang berarti "menjadi teladan"; dan teladan dapat berupa tiruan/model.

Alkitab, khususnya Injil Sinoptik, tidak menguraikan contoh-contoh tuntunan Tuhan Yesus, tetapi penulis mengambil beberapa hal yang berkaitan erat dengan prinsip-prinsip keteladanan kehidupan dan pelayanan Yesus Kristus sendiri. dalam doa

Doa adalah kata yang tidak pernah bisa dipisahkan dari kehidupan dan pelayanan Tuhan Yesus. Pada setiap tahap kehidupan dan pelayanan Tuhan Yesus, Tuhan Yesus berdoa kapan saja, di mana saja. Tuhan Yesus memiliki kebiasaan beristirahat untuk berdoa di tempat yang sepi (Lukas 5:11). Tuhan Yesus memberikan teladan dan teladan kepada para murid tentang bagaimana mereka berperilaku dalam doa yang baik dan betapa pentingnya doa dalam kehidupan dan pelayanan ketika para murid kemudian menjadi pemimpin umat. .. Doa menempati posisi yang sangat penting dalam kehidupan dan pelayanan Tuhan Yesus. Dalam bukunya, J.L.Ch. Abineno menyatakan dalam kesaksian Perjanjian Barunya bahwa Tuhan dengan penuh doa menerima panggilan dan misi yang dipercayakan kepadanya sebagai utusan-Nya. Dia melakukan pekerjaannya dalam persekutuan dan percakapan dengannya. Abineno melanjutkan untuk membuat keputusan penting tentang panggilan hanya setelah dia berdoa dan meminta kehendak ayahnya, dan akhirnya penderitaannya untuk keselamatan persekutuan dengan ayahnya yang berdoa untuk hidupnya, dikatakan menderita.

Tuhan Yesus adalah contoh doa yang luar biasa. Ini terbukti ketika dia memilih murid-muridnya untuk memulai proyek pelayanannya yang besar. Firman Tuhan berkata, "... Yesus mendaki gunung untuk berdoa ... dia berdoa kepada Tuhan" (Lukas 6:12). Sebelum memanggil dan memilih murid-muridnya untuk mempercayakan dia dengan tanggung jawab besar untuk masa depan, dia terlebih dahulu dipilih dalam pelayanannya untuk

melawan Tuhan atas kehendak ayahnya. Tuhan Yesus berdoa ketika Ia menghadapi masa kritis dalam hidupnya di Taman Getsemani (Matius 26:26-46; Markus 14:32-42; Lukas 22:29-46). Dengan melayani dan membesarkan murid-muridnya, dia mengajarnya untuk selalu berdoa dan mengabdikan diri.

Teladan Dalam Kasih

Allah adalah kasih (1 Yohanes 4:8,16). Tuhan Yesus adalah Tuhan yang menciptakan. Teladan kasih Allah kepada manusia dibuktikan ketika Yesus Kristus diutus untuk menyelamatkan umat manusia dari belenggu dosa (Yohanes 3:16). Dalam kehidupan dan pekerjaannya di bumi, dia sangat menghargai cinta. Dia mengasihi orang berdosa dengan segenap hatinya (Matius 9:10; Lukas 15:1, 2). Kasih yang dimiliki Tuhan Yesus adalah kasih agape. Itu adalah cinta yang rela berkorban untuk memprioritaskan kepentingan orang lain dan memberi mereka sebagai balasannya. Sebagai pemimpin yang hebat dan sempurna, Yesus Kristus mengajar dan mempraktekkan kasih dalam pelayanan-Nya. Kehidupan dan pelayanan Yesus Kristus bahkan dapat dikatakan sebagai kasih.

Tuhan Yesus mengasihi orang-orang yang Ia layani. Itu dicatat dalam Injil Sinoptik, dan dia sangat mengasihi mereka sehingga dia menyembuhkan orang sakit dan membangkitkan orang mati (Matius 9:18-26; Markus 5:21-43; Lukas 8:40-56). Cinta menuntut pengorbanan sejati. J "Kepemimpinan sejati terdapat pada mereka yang rela mengorbankan diri untuk tujuan yang cukup tinggi, sehingga mereka menuntut ketaatan yang tulus dari mereka," kata Oswald Sanders. .. Dikorbankan untuk penebusan umat manusia dan mendamaikan orang berdosa dengan Allah (2 Korintus 5:8,21). Contoh layanan dalam pelayanannya, Tuhan Yesus memberi kita banyak prinsip teladan untuk ditaati, diteladani, dan diteladani.

Sebagai pemimpin yang sempurna, Yesus mengamati dan mengevaluasi rencana misionaris yang efektif. Dalam Lukas 14:28,

Tuhan Yesus berkata, "Siapa pun yang ingin membangun menara tidak akan duduk dan membuat kutipan terlebih dahulu jika dia memiliki cukup uang untuk menyelesaikan pekerjaannya." sawah. Biaya yang dibutuhkan untuk memperlancar pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tuhan Yesus telah melakukan banyak tugas yang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Dia melakukan banyak mujizat, menyembuhkan orang sakit, membangkitkan orang mati, mengusir roh jahat, mengajar dan memberitakan kebenaran Firman Tuhan, keselamatan Tuhan. Dalam proses pelayanannya, mujizat ada dalam pelayanan yang tidak terpisahkan dari abdi Tuhan Yesus.

Lima roti dan dua ikan yang memenuhi orang banyak telah menjadi salah satu mukjizat Injil Sinoptik yang terkenal (Matius 14:15-21; Markus 6; 35-44; Lukas 9:12-17).). Tuhan Yesus juga menyembuhkan orang sakit (Matius 8: 14-15 & 9: 2-8; Markus 1: 29-31 & 2: 2-12; Lukas 4: 38-39 & 5: 18-26). Dan orang-orang itu mati dan menjadi dewasa (Matius 9:18-19, 23-26) Dan juga mengusir setan (Matius 8:28; Markus 5:1-20; Lukas 8:26-39). Tuhan Yesus telah menunjukkan pelayanan yang harus dilakukan oleh para pemimpin rohani yang berusaha membuat perbedaan di dalam gereja. Seorang pemimpin rohani yang baik harus seperti Yesus dengan kuasa untuk melakukan mujizat, seperti yang diperintahkan Tuhan dalam Markus 16:17-18. Hal terakhir yang perlu kita perhatikan adalah bagaimana Tuhan Yesus melakukan pelayanan yang membawa orang kepada keselamatan di dalam Dia. Pelayanannya meliputi pelayanan publik dan interpersonal. Tuhan Yesus melakukan pelayanan besar dengan banyak orang. Dia melakukan begitu banyak mukjizat dalam pelayanannya sehingga semakin banyak orang mengikutinya (Matius 14:13). Tuhan Yesus membutuhkan mereka yang dipercayakan dengan tanggung jawab ini dalam memenuhi misi-Nya, terutama untuk melanjutkan pelayanan-Nya di masa depan. Pertama, Tuhan Yesus berdoa untuk

memilih murid-murid-Nya, yang dipilih sesuai dengan kebutuhan-Nya (Matius 6:12) (Matius 10: 1-4; Markus 3: 3-19; Lukas 6:12-16). dan membangun murid-murid-Nya, yang mengutus mereka menurut pola hidup dan pelayanan-Nya, setelah itu Tuhan Yesus mengutus mereka ke ladang misi (Matius 10:5; Markus 6:7) Akhirnya, Yesus mengevaluasi hasil khotbah-Nya murid. Yesus adalah model pelayanan yang efektif.

Pola kepemimpinan Yesus Kristus

Kepemimpinan yang sukses dan efektif ditunjukkan oleh bagaimana manajer menangani sumber daya dasar dan sumber daya yang tersedia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata "pattern" berarti "gambar yang dijadikan contoh". Sepotong kertas yang digunakan untuk sampel. Sistem, cara kerja, kepemimpinan membutuhkan sistem dan gaya kerja yang baik untuk merancang secara sistematis dan teratur kepemimpinan yang akan dilakukan untuk mencapai hasil dan tujuan yang maksimal. Tuhan Yesus datang ke dunia ini dengan suatu tujuan, khususnya dalam pelayanan-Nya. Tujuannya sebagai pemimpin besar adalah untuk menyelamatkan orang dari dosa.

Berdasarkan tujuan ini, Tuhan Yesus merencanakan sebuah pola untuk menentukan apa yang ingin Dia lakukan untuk dunia ini, terutama ketika Dia naik ke surga dan meninggalkan dunia ini. Tuhan Yesus ingin menunjukkan bahwa pemimpin yang baik dan kredibel adalah yang menetapkan tujuan yang jelas dan pola yang teratur dalam kepemimpinan. Robert E. Coleman berkata: Niat ini adalah dasar dari semua perkataan dan perbuatan, dan niat ini menentukan jalannya untuk lebih memahami apa pola kepemimpinan yang Yesus ajarkan dalam Injil Sinoptik, penulis menulis dalam pelayanannya bersama murid-muridnya pola pengembangan kepemimpinan yang diajarkan dan diterapkan Yesus. Berikut beberapa hal yang berkaitan erat pilihan siswa.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata "memilih" berarti "memutuskan apa yang menyenangkan orang, mencari atau memisahkan hal-hal yang baik, dan mengangkat (orang atau calon) dengan pemungutan suara¹⁹." , Beri nama untuk menunjukkan apa yang baik. Alasan Tuhan Yesus memilih kedua belas murid adalah untuk memenuhi kebutuhan mereka yang sedang melayani saat itu. Tuhan Yesus menyadari bahwa ladang Tuhan sangat luas dan membutuhkan banyak pekerja. Inilah yang mendorong atau memotivasi Yesus untuk memilih murid-muridnya sambil melanjutkan misi misionarisnya setelah dia naik ke surga. Kepribadian dan karya murid-murid Yesus memiliki pengaruh yang besar dalam kehidupan Gereja hingga hari ini. Yesus memilih dua belas murid (Matius 10: 1-4; Markus 3:13-19; Lukas 6:12-16). Bahwa Yesus adalah seorang perencana yang hebat, yang kemudian digunakan sebagai alat-Nya, dan bahwa pelayanan-Nya harus diisi dengan orang-orang yang dilakukan-Nya sebelum memilih seorang murid yang bertanggung jawab atas kelanjutan pelayanan-Nya. Pertama saya berdoa kepada ayahnya (Lukas 6:12) dan pilih dan panggil. "Tujuan utama rencana Tuhan Yesus adalah untuk memilih seseorang yang dapat menyaksikan hidupnya dan melanjutkan pekerjaannya setelah ia kembali kepada ayahnya," kata Robert E. Coleman.

Singkatnya, saat itulah orang-orang dari semua lapisan masyarakat yang dipilih Tuhan untuk menjadi pengikut-Nya. Menghayati ajaran Tuhan Yesus sendiri, seperti yang dikatakan Robert E. Coleman. "Hal yang paling menonjol tentang mereka adalah kerinduan mereka akan Tuhan dan hal yang nyata dalam hidup-Nya."

Tuhan Yesus adalah pemimpin yang selektif. Menurut Robert E. Coleman, "Segala sesuatu yang dilakukan oleh segelintir orang ini adalah untuk keselamatan manusia, jadi apa yang dibentuk harus dipilih dengan cermat dan bijaksana." ²³ Tuhan Yesus tidak hanya selektif dalam memilih murid. Tetapi dia juga menjelaskan dan

menjelaskan tantangan yang dia hadapi dan harga mengikutinya, seperti yang dia katakan kepada murid-muridnya. 10:38; Markus 8:34; Lukas 14:27). Tuhan Yesus mengajar mereka bahwa Ia ingin mengikuti teladan-Nya dalam setiap aspek kehidupannya. Dia membimbing mereka, melatih mereka, dan mempersiapkan mereka untuk pekerjaan misionaris. Dalam hal ini, Yesus bertindak sebagai pemimpin. "Seorang pemimpin adalah seseorang yang merekrut orang untuk mengikuti teladannya dan membimbing mereka sambil melatih mereka untuk melakukan apa yang dia lakukan," kata Myron Rush.

Memperlengkapi Murid

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, kata "pembangunan" adalah "Menambahkan sesuatu untuk melengkapinya" 25. Tuhan Yesus memberi mereka kuasa Tuhan setelah memilih dan memilih murid-murid yang taat kepada Tuhan dan menemani-Nya dan melayani bersama-Nya. "energi" untuk mengusir setan dan menghilangkan segala penyakit dan kelemahan" (Matius 10:1; Markus 3:15). Sebelum para murid memasuki bidang pelayanan yang penuh tantangan dan kuasa kegelapan, Tuhan Yesus memahami hal ini dan memberi mereka kuasa Allah. Kekuasaan berarti "kemampuan atau kesanggupan (melakukan sesuatu)". Wewenang untuk menentukan wewenang atas sesuatu atau sesuatu (pemerintah, perwakilan, administrasi, dll). Kedudukan seseorang (martabat), kompetensi, pengaruh pada seseorang oleh kompetensi (prestise, kekuatan gaib, dll).

Dengan kekuasaan yang dimilikinya, seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan atau mengambil keputusan dengan memperhatikan akibat-akibat yang mempengaruhi dirinya. Sistem perwalian dewasa ini diberikan sebagai misi untuk menjalankan misi. Dalam Matius pasal 10 dan Markus 3:15, kekuatan Yunani adalah exosia, yang berarti "kehormatan penuh tindakan, hak untuk bertindak yang tidak dapat dicegah oleh siapa pun" 27. ,

menghilangkan segala penyakit dan segala kelemahan. Tanpa anugerah kuasa ilahi ini, para murid akan gagal dalam semua tantangan dan rintangan pelayanan. Kuasa Tuhan yang diberikan Tuhan untuk membantu para murid mengembangkan pelayanan mereka.

Sebelum Tuhan Yesus naik ke surga, Tuhan Yesus memerintahkan murid-murid-Nya untuk menunggu di Yerusalem untuk janji Bapa tentang hari ketika Roh Kudus dicurahkan (Kisah Para Rasul 1: 4-5, 8). Pada bagian ini, kata "kekuatan" diterjemahkan ke dalam kata dinamisme, yang berarti "kekuatan, kemampuan, energi, daya, otoritas". Kami sangat membutuhkan Exousia dan Dynamis dari Tuhan Yesus. Tuhan memiliki sebuah pelayanan. Tuhan Yesus tidak hanya menganugerahkan kuasa Tuhan kepada murid-murid-Nya, tetapi Dia juga melatih dan mempersiapkan mereka untuk menjadi pemimpin yang kuat dan berkuasa di masa depan. Seperti yang dikatakan J.I Packers and friends: "Tetapi Yesus membentuk Dua Belas Rasul sebagai pemimpin yang kuat dan saksi utama iman Kristen.

Keberhasilan mereka menunjukkan kuasa transformasi yang terutama dimiliki Yesus. 29 Dia mengajar mereka banyak melalui teladan hidupnya. Namun, murid-murid yang bersamanya terkadang tidak dapat menjadi seperti yang diinginkan Tuhan Yesus (Matius 17:21; Lukas 22:46). Tapi itu tidak menuruti hati Tuhan. Dia dengan penuh kasih mengajar dan menasihati mereka, dan di atas segalanya, berdoa untuk mereka (Yohanes 17: 1-26). Kemudian, setelah Tuhan Yesus naik ke surga, para murid juga akan menginginkan Tuhan Yesus. Anda bisa melihatnya sekarang.

Mendelegasikan Tugas

Kepemimpinan berkaitan erat dengan seberapa baik manajer mendelegasikan tugas kepada bawahannya. Kartini Kartono menyatakan dalam bukunya "Leadership and Leadership":

Keberhasilan suatu organisasi juga dapat menumbuhkan dan mensejahterakan pengikutnya. Ketika mendelegasikan 30 tugas, sangat penting bagi manajer untuk memperhatikan kemampuan bawahannya, yaitu kemungkinan yang ada. Beberapa dari mereka dapat digunakan untuk melakukan tugas-tugas tertentu.

Kemampuan untuk mendelegasikan tugas

Keterampilan atau seni yang penting bagi semua pemimpin. James Kouzes dan Barry Posner, dalam bukunya *Leadership Learning*, mengatakan: Dengan menciptakan suasana yang nyaman saat mendelegasikan suatu tugas, bawahan yang menerima tugas tersebut dapat menikmati tugas tersebut sebagai acuan untuk mencapai tingkat yang lebih baik, bukan sebagai beban. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata delegasi berarti "menyerahkan, menyerahkan wewenang" 32. Delegasi, di sisi lain, berarti "pendelegasian wewenang." Carl J Dalam bukunya *Leadership: Theory and Its Development*, Keating menyatakan: Serahkan pekerjaan kepada bawahan Anda. Diberikan kepercayaan, bawahan memiliki tanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas yang diberikan secara efektif.

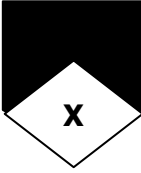
Setelah menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaannya di dunia ini, Tuhan Yesus kembali kepada Bapa Surgawi dan mendelegasikan tugas-tugas yang sangat diperlukan bagi para murid-Nya untuk melanjutkan keselamatan seluruh dunia. Tuhan Yesus mendelegasikan tugas yang sangat bagus tapi sangat sulit. Yaitu memberitakan Injil ke seluruh dunia, memuridkan, mengenal Tuhan kepada semua orang, dan mendorong mereka untuk bertumbuh di dalam Tuhan (Kolose 1:28; Efesus 4, 13): 18-20. Markus 16:15-18. Tuhan Yesus mendelegasikan Amanat Agung kepada para murid-Nya.

(Mat 28: 19-20) Yesus meminta murid-muridnya untuk menjadikan semua bangsa murid, menuntut mereka untuk membaptis dan mengajar para pengikut mereka. Para murid

bertindak sesuai dengan kehendak Yesus sebagai pelaksana Amanat Agung. Tuhan Yesus memulai misi dan pelayanan-Nya, dan Ia ingin pekerjaan-Nya dilanjutkan oleh murid-murid-Nya. "Oleh karena itu, Komisi adalah Komisi untuk melanjutkan pekerjaan yang diprakarsai oleh Tuhan Yesus Kristus," kata Myron Rush³⁵. Agar komite berjalan, orang perlu bertindak untuk memulai tanggung jawab. Evaluasi tugas

Dalam kepemimpinan, penilaian merupakan tindakan akhir yang diambil dari keseluruhan tindakan dan implementasi dari pola kepemimpinan yang ada. Evaluasi memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi keberhasilan dan kegagalan yang telah terjadi dan apa yang harus dipertimbangkan ketika mengembangkan kepemimpinan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata "evaluasi" berarti "evaluasi" dan evaluasi berarti "mengevaluasi, memberi penilaian" ³⁶. Setelah pelatihan, Yesus diberdayakan oleh murid-muridnya untuk mempersiapkan pelayanan, dan mereka kembali kepada Yesus, dan Tuhan Yesus menghargai pekerjaan dan pelayanan yang mereka lakukan. Tuhan Yesus memberi mereka waktu khusus untuk mendengar dan menghargai pekerjaan mereka. Markus 6:30-32 dan Lukas 9:10-1 mengatakan: Tuhan Yesus mengevaluasi pekerjaan itu bersama murid-murid-Nya dan mengetahui seberapa jauh pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Menurut Robert E. Coleman, "Ini adalah strategi melalui pelayanan Yesus. Saat mengulas pengalaman mereka, dia memberikan cara praktis untuk menerapkannya dalam kehidupan. ³⁷.

Yesus secara selektif dan efektif mengevaluasi pekerjaan murid pertama dan kedua, yang melaporkan melalui mereka semua akibat pekerjaan Tuhan (Markus 6:30; Lukas 9:10; 10:17-20). Akhirnya, Tuhan Yesus berkata, "Aku tidak senang bahwa roh itu tunduk kepadanya, tetapi bahwa namamu ada tertulis di surga" (Lukas 10:20).



12 Prinsip Kepemimpinan Alkitabiah

Prinsip I **Dipanggil dan ditunjuk oleh Tuhan**

Dari Perjanjian Lama hingga Perjanjian Baru, Alkitab menggambarkan para pemimpin umat Allah yang dipanggil dan dipisahkan oleh Allah. Musa dan Yosua (Keluaran 3:10, Yosua 1:1-3). Saulus dan Daud (1Sam 16:12-13); Rasul (Markus 3:13-18); Jabatan lima gereja (Efesus 4:11-13); Penatua dan direktur gereja lokal (Kisah 14:23, 20:28). Alkitab menerapkan bahwa pemerintahan gereja adalah teokrasi. Bukan diktator, birokratis, atau demokratis. Dalam sistem teokrasi, Tuhanlah yang memilih, memanggil, dan mempersiapkannya untuk menjadi pemimpin dan pemerintahan umat-Nya. Juga Allah yang bersedia mendelegasikan beberapa wewenang kepada para pemimpin Gereja untuk melaksanakan misi mereka dalam rencana Allah dan untuk mencapai tujuan mereka.

Kepemimpinan bukanlah sebuah profesi, tetapi panggilan pelayanan, karena para pemimpin gereja berdedikasi untuk memenuhi panggilan mereka. Dalam Gereja Allah dalam Perjanjian Baru, Yesus Kristus adalah kepala gereja, dan gereja atau majelis adalah tubuh Kristus (Efesus 1:22-23). Yesus menjadi pusat atau fokus gereja (Wahyu 5:6, 1:13). Dia adalah kepala gereja, jemaat yang melampaui suku, etnis, bahasa, negara, denominasi, kelas, dan masyarakat. (Galatia 3:28). Sebuah gereja universal dari setiap sudut dunia. (Matius 16:18). Sebagai pelaksana kepemimpinannya di Gereja Semesta, Tuhan mendelegasikan kepemimpinan kepada para rasul, nabi, penginjil, gembala, dan guru. (Efesus 4:11). Masing-masing memiliki layanan khusus. Tapi semua mencapai satu tujuan. Ini adalah dunia yang diinjili dan gereja yang tumbuh sepenuhnya

(Efesus 4:12-16, Matius 28:18-20). Gereja lokal telah mengangkat penatua (presbuteros) dan direktur (episkopos). Di setiap gereja para rasul mengangkat penatua (Kisah Para Rasul 14:23, Titus 1: 5-9). Paulus juga menyebutkan pengawas gereja (Kisah Para Rasul 20:28, Filemon 1:1, 1 Timotius 3:1-7). Ada juga seorang diaken (Diaconos) yang menjabat sebagai co-leader (Kisah Para Rasul 6: 4-6, 1 Timotius 3: 8-13). Rasul Yohanes mengaku sebagai penatua (II Yohanes 1:1, III Yohanes 1:1). Juga rasul Petrus (1 Petrus 5:1). Organisasi gereja seperti GPdI juga memiliki pemimpin struktural. Jenis kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan kepemimpinan, seperti kepemimpinan gembala. Dan seorang pendeta sebagai pemimpin gereja lokal. Pengangkatan pemimpin suatu organisasi dilakukan dengan musyawarah yang dipilih di antara para pemimpin (pendeta, guru, atau penginjil) sesuai dengan aturan yang disepakati dan dalam Firman Tuhan.

Prinsip II **Pemimpin harus diurapi dengan Roh Kudus**

Dalam Perjanjian Lama, posisi strategis orang Israel, yaitu raja, imam, dan nabi, ditunjuk atau diberi wewenang dengan pengurapan. Dalam Perjanjian Baru, pengurapan adalah metafora untuk Roh Kudus. Yesus Kristus, kepala gereja, adalah salah satu contohnya. Dia diurapi dengan Roh Kudus dan kuasa (Kisah Para Rasul 10:38). Para rasul harus menunggu di Yerusalem untuk menerima Roh Kudus (Kisah Para Rasul 2: 1-4). Paulus juga menerima urapan yang sama untuk panggilannya (Kisah Para Rasul 9:17). Saya percaya bahwa pengurapan dengan Roh Kudus dan kuasa bukan hanya pengalaman yang dipenuhi Roh Kudus dengan tanda lidah, tetapi juga pengurapan khusus untuk misi atau misi khusus seperti Yesus (Kisah Para Rasul 10, 38, Matius 3: 16-17). Roh Kudus menganugerahkan bimbingan kekuatan dan kemampuan intelektual dan spiritual (Kisah Para Rasul 1: 8 dari Dunami). Urapan perlu dipertahankan, agresif, up-to-date dan terus diperbarui. Para

pemimpin gereja sangat membutuhkan urapan Roh Kudus untuk membuktikan pelayanan mereka.

Prinsip III **Manajer harus menjadi panutan**

Para pemimpin gereja harus memberikan teladan (Ibrani 13:7, 1 Timotius 1:16, 4:12, 1 Petrus 5:3). Banyak manajer adalah profesional—dan memang seharusnya begitu. Banyak orang dapat berbicara dengan baik—dan itu juga merupakan bakat yang bagus. Lebih penting lagi, dia bisa menjadi contoh dari semua yang dia ajarkan. Pemimpin Alkitab adalah orang yang berjalan di depan dan diikuti oleh domba-domba. Dalam peperangan modern saat ini, sang jenderal memimpin pusat komando, mengembangkan strategi, dan mencapai tujuan, tetapi tidak berada di garis depan. Dalam strategi Tuhan, pemimpin harus berada di garis depan. Beri perintah dan patuhi bawahan Anda. Dia telah menjadi target utama musuh. Ingatlah bahwa Anda bukan hanya elemen suci seperti iman atau cinta, tetapi juga masalah moral, contoh kesucian pernikahan. Masalah kepribadian juga kurang penting. Tingkah laku, sopan santun, tidak sombong, dll. Dari perspektif kejujuran, kejujuran moral dan dedikasi. Dan kredibilitas: dapat diandalkan, pada prinsipnya. Selain semua ini, pemimpin juga menyadari kehidupan pribadinya, pernikahan, rumah, anak-anak dan banyak lagi. Sebagai manajer teladan, kami menjadi panutan yang transparan. Anggota menghormati, mengamati, dan meniru kita. Pemimpin adalah badan pengatur, artinya berdiri di depan para pemimpin, mengatur mereka, dan mengarahkan praktik mereka.

Prinsip IV **Pemimpin harus memiliki standar moral dan kepribadian**

Anda harus menjalani kehidupan yang suci. Membaca kualifikasi seorang penatua atau direktur dalam 1 Timotius 3:1-7 dan Titus 1:5-9, sebagian besar kualifikasi seorang pemimpin spiritual adalah moral dan kepribadian. Kesucian, kebenaran, dan kekudusan

adalah asas-asas dasar para pemimpin rohani. Pernikahan, manajemen keuangan, manajemen temperamen, pengembangan rumah tangga, sifat perilaku, percakapan, dll. adalah elemen penting dari perkembangan moral dan pribadi. Rasul Paulus mengingatkan para pemimpin untuk "melihat diri mereka sendiri" dan "melihat seluruh kawanannya" (Kisah Para Rasul 20:28). Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa pemimpin spiritual harus memiliki kepribadian dan kejujuran. Kita sering mengklasifikasikan kebiasaan buruk sebagai "kelemahan manusia" dan membenarkannya. Kemurnian moral dan karakter tidak boleh dianggap remeh, karena kemurnian moral dan "bejana yang bersih" menentukan pekerjaan urapan Roh Kudus. Sangat sulit untuk menjalani kehidupan yang suci hari ini. Godaan uang, masyarakat, kehidupan yang baik, status, kehormatan, godaan film dan sastra, pengungkapan masalah seksual, pembenaran kebohongan, dll tidak bisa lepas dari pemimpin spiritual. Namun pegangan kita tak perlu ragu, "Karena dialah yang suci yang memanggilmu, maka kamu harus menjadi yang suci seumur hidupmu." (2 Petrus 1:15). Pemimpin yang dipanggil oleh Tuhan tidak boleh hidup kudus dan tidak boleh cemar (Roma 12:1,2, 1 Korintus 6:19-20, 1 Petrus 2:6, 2 Korintus 6:12-16).

Prinsip V **Manajer harus memiliki visi**

Anda perlu melihat ke depan. Dalam penginjilan global, para pemimpin gereja-gereja "hari terakhir" yang luar biasa ini yang ingin menjadi mitra Allah dalam pembentukan tubuh Kristus harus menjadi pemimpin visioner. Abad 21 yang disebut dengan era globalisasi telah tiba. Oleh karena itu, para pemimpin dunia selalu didorong untuk memiliki visi global. "Tanpa wahyu (penglihatan), manusia akan liar." (Amsal 29:18). Mereka yang tidak memiliki pemimpin visioner bisa tersesat atau berputar-putar. Bahkan jika Anda tidak mundur, Anda tidak akan bergerak maju. Pemimpin Tuhan, seperti Abraham, harus memiliki visi dari Tuhan (Kejadian 12:1-3). Visi adalah visi spiritual yang jauh melampaui, hebat, kuat, indah, tidak

mungkin, dan menyelesaikan hal yang tidak mungkin. Visi adalah pandangan tentang keyakinan yang tidak terbatas pada indera mata atau tingkat kecerdasan. Visi berhubungan erat dengan iman (2 Korintus 5:7, Efesus 1:18-20, 3:20) dan rencana Allah (1 Korintus 2:9, Ayub 42:2). Visi dapat diperoleh melalui Firman Tuhan dan Roh Kudus. Para pemimpin gereja harus memiliki setidaknya empat dari visi strategis ini. 1) Visi globalisasi Injil (Markus 16:15, Matius 28:18-20, Kisah Para Rasul 1:8, Roma 1:5, Matius 24:14, Wahyu 5:9) dan pesan Injil antarbudaya. 2) Visi gereja tubuh Kristus (Efesus 4:12,16), mempelai wanita Kristus (Efesus 5:23-25), dan visi gereja lintas denominasi. 3) Visi gereja lokal dan pertumbuhan gereja lokal (Kis 20:28, Kis 14:23). 4) Melampaui segalanya (Kisah Para Rasul 2: 17-19), penglihatan tentang pekerjaan Roh Kudus pada hari terakhir (Kisah Para Rasul 2: 17-19). Lingkup layanan kami adalah lokal, tetapi visi global. Untuk mengimplementasikan visi, manajer perlu mengembangkan dan mengimplementasikan strategi. Strategi termasuk pertumbuhan pelayanan, pertempuran spiritual, persahabatan atau persatuan. Pemimpin harus visioner.

Prinsip VI Pemimpin harus berilmu dan rajin belajar

Kemampuan intelektual diperlukan. Raja Salomo adalah seorang pemimpin yang berdoa kepada Tuhan untuk kebijaksanaan dan pengetahuan. (2 Tawarikh 1:10). Dalam Amsal Anda dapat membaca tentang pentingnya kebijaksanaan dan pengetahuan. Nabi Hosea menulis: Umatku hancur karena mereka tidak mengenal Tuhan (umatku hancur karena kurangnya pengetahuan; Hosea 4:6). Berapa banyak lagi pemimpin yang akan ada ketika umat Tuhan dihancurkan karena kurangnya pengetahuan? Hikmah atau hikmah dan hikmah yang hanya kita dapatkan dari Tuhan. Anda dapat memperoleh pengetahuan dengan belajar dari Alkitab (1 Timotius 3:15), dari orang lain, dari buku, dan dari sumber lain. Pemimpin harus rajin belajar. Hamba-hamba Allah, para gembala, dan para pelayan harus rajin belajar dari orang lain (Amsal 27:17,

Pengkhotbah 10:10). Era ini adalah era informasi. Era ini adalah era ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan dunia kita di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi luar biasa maju. Revolusi ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan besar. Banyak teologi dibingungkan oleh pengaruh filsafat manusia, dan para pemimpin spiritual harus meramalkan hal ini. Pemimpin perlu memiliki kemampuan intelektual.

Prinsip VII **Pemimpin adalah pelayan**

Kepemimpinan spiritual adalah pelayanan, dedikasi, dan pengorbanan. Kepemimpinan gereja adalah dedikasi (1 Petrus 5: 1-3), bukan uang atau status. Godaan jabatan adalah salah satu dosa berat hamba Tuhan. Kepemimpinan mental bukanlah gaya majikan, bos, atau direktur perusahaan. Pemimpin harus memiliki hati hamba dan sifat hamba (Yohanes 13:4-17, Markus 9:35). Pemimpin harus melayani jiwa. (Efesus 6: 6-8). Pemimpin adalah pelayan. (Lukas 22:26) Dan pemimpin besar kita, Yesus, melayani sebagai pelayan (Lukas 22:27). Kepemimpinan gereja adalah sebuah pengorbanan. Model kepemimpinan kita adalah Yesus Kristus. Para pemimpin itu sendiri disebut: hamba-hamba Tuhan. Oleh karena itu, tuannya adalah Tuhan itu sendiri. Pemimpin harus bergantung sepenuhnya pada Tuhan, bukan pada orang, kekuatan ekonomi, ekonomi, politik, atau keadaan.

Prinsip VIII **Rajin, rajin berdoa dan bekerja dengan baik**

Penatua yang baik dan pekerja keras pantas dihormati (1 Timotius 5:17). Mereka harus menjadi orang yang pekerja keras, bukan pemalas (Roma 12:8). Pemimpin haruslah orang yang rajin berdoa, rajin melayani, rajin mengajarkan Sabda Allah, dan bekerja keras untuk pertumbuhan Gereja dan penyebaran Injil. Bekerja keras juga berarti disiplin dan tidak cengeng. Para pemimpin gereja perlu bekerja dengan baik sebelum mereka berada dalam posisi yang baik (1 Timotius 3:13).

Prinsip IX **Manajer adalah komunikator**

Pemimpin harus bisa berkomunikasi. Salah satu kelemahan pemimpin gereja yang dapat menghambat keberhasilan pelayanannya adalah ketidakmampuan mereka untuk berkomunikasi. Komunikasi adalah elemen penting dari kepemimpinan. Pernyataan Rasul Paulus: "Karena aku berusaha menyenangkan segala sesuatunya..." (1 Korintus 10:33). Buktikan keterampilan komunikasinya yang luar biasa. Komunikasi bukan hanya kemampuan berbicara, tetapi juga kemampuan berhubungan dengan berbagai cara. Kehidupan kita dalam masyarakat, terlepas dari segmen, kelas, atau kelompok mereka, perlu berkomunikasi dan mendikte pengembangan dan pemeliharaan hubungan. Tuhan pertama kali berkomunikasi dengan kita. Bahkan, dia selalu berusaha berkomunikasi dengan orang-orang di Taman Eden, dan akhirnya melalui Yesus, dan sekarang dengan Firman dan Roh Kudus. Komunikasi pertama kita harus komunikasi terus menerus dengan Tuhan melalui doa, pujian, penyembahan, dan pengorbanan. Kedua, dengan orang-orang yang kita layani. Ketiga, dengan pihak luar. Sebagai gembala, kita harus mampu berkomunikasi dengan Gereja, baik secara individu maupun kelompok. Kita harus mampu berkomunikasi dengan keluarga, lingkungan, masyarakat, dan pemerintah kita. Kita perlu berkomunikasi melalui khotbah, kuliah, kelas dan pelayanan lainnya.

Prinsip X **Administrator harus siap menghadapi tantangan dan konflik.**

pemimpin perlu memiliki solusi. Pemimpin spiritual harus menangkap peluang yang ada dan siap menghadapi tantangan yang dihadapinya. Para pemimpin gereja modern juga harus menghadapi tantangan berat. Ada banyak jenis tantangan. Berikut adalah beberapa poin spesifik. Pertama, kita menantang godaan keinginan duniawi dalam bentuk berkat materi, kekayaan, status dan kehormatan, uang dan kemewahan, kesuksesan dan kebanggaan,

masalah seksual dan keluarga (1 Yohanes 2:16). Kedua, krisis dunia oleh "penguasa" (1 Yohanes 5:19, 2 Timotius 3: 1-5) berupa kekuatan ekonomi finansial, kekuatan sosial politik, kekuatan bersenjata, kekuatan agama, dan kekuatan misterius. , kekuatan massa, kekuatan kompromi, kekuatan tekanan, dan kekuatan tekanan ekonomi (kemiskinan). Ketiga, tantangan saya sendiri (Kisah Para Rasul 20:28): keegoisan, tidak terpancang atau terbebani, tidak ada tuntunan alkitabiah, tidak ada semangat dan keberanian, tidak ada visi. Menangis ketika ada masalah. Dan masalah keluarga. Keempat, tantangan dari Djamaat dan pihak luar: kritik, kritik, protes, konflik, dan persaingan antar gereja. Tantangan perlu ditangani, dikuasai, diatasi, dan dipecahkan. Pemimpin tidak boleh mengelak atau melarikan diri dari tantangan. Saya tidak punya pilihan lain: saya bersedia menghadapinya dan harus mencari solusi. Strategi untuk mengatasi semua tantangan adalah: 1) Koreksi diri (self-awareness). 2) Peperangan Spiritual: Musuh kita adalah iblis dan perangkatnya. Doa dan puasa; bijaksana, bijaksana dan licik. Jangan berkelahi atau bersaing. Yesus menang. Kami adalah anak-anak Yesus dan saya. Roh Kudus adalah penjaga dan penolong kita. 3) Mendorong persatuan, tidak sendirian.

Prinsip XI **Pemimpin harus semangat**

Pemimpin yang berorientasi pada kemenangan. "TUHAN membangkitkan semangat Zerubabel, anak Chartiel, gubernur Yehuda, dan roh Yosua, anak Yosua, imam besar ..." (Hagai 1:14). Rupanya, memperlambat keruntuhan moral juga bisa menyinggung para eksekutif. Umat Tuhan kehilangan semangat untuk membangun rumah Tuhan sampai Zerubabel dan Yosua terinfeksi pada masa Nabi Hagai, dan Tuhan menghidupkan kembali semangatnya untuk melanjutkan pekerjaan mereka. "Siapa yang akan memperbaiki patah hati?" (Amsal 18:14) Karena "roh yang patah mengeringkan tulang" (Amsal 17:22). Dan Allah dapat memulihkan roh (Yesaya 57:15). Dalam segala situasi dan suasana, pemimpin gereja harus

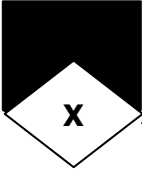
menunjukkan bahwa semangatnya tidak padam. Gereja-gereja dalam krisis membutuhkan suasana hati yang baik dan kepemimpinan yang konsisten. Roh berasal dari Tuhan: doa dan penyembahan, pujian. Perkataan dan kesaksian; kebangunan rohani dan/atau karya Roh Kudus. Pemimpin memiliki semangat yang berapi-api. (Roma 12:11).

Prinsip XII **Pemimpin harus berdoa**

Pemimpin spiritual didukung oleh tim doa. Pemimpin gereja adalah manusia. Anda bukan "manusia super". Mereka bisa lelah, lemah, sakit, terluka, stres, dan bosan. Mereka membutuhkan dukungan moral dan spiritual. Mereka harus didukung dengan syafaat. Berdoalah untuk para pemimpin gereja!

Rasul Paulus, seorang pemimpin yang ditunjuk oleh Tuhan dengan cara yang khusus dan luar biasa, menulis beberapa kali dengan jujur dalam doa untuknya. (Efesus 6:19, Kolose 4: 3, Ibrani 13:18). Kita harus taat dan patuh pada kepemimpinan. (Ibrani 13:17). Mereka yang bekerja keras juga harus dihormati (1 Timotius 5:17). Tetapi di atas segalanya, kita harus berdoa untuk mereka. Di balik setiap pemimpin spiritual yang sukses terdapat pasukan doa yang mendukung. Pendeta/pemimpin rohani harus terlibat dalam persekutuan doa dan puasa. Kami membutuhkan "dukungan" dari pihak yang mengintervensi. Gereja membutuhkan seorang pemimpin. "Tanpa pemimpin, negeri akan binasa" (Amsal 11:14). Gereja tidak dapat menjadi dewasa tanpa bimbingan (Efesus 4:11-16). Gereja yang bertumbuh dan bergumul di dunia yang penuh gejolak dan krisis membutuhkan kepemimpinan yang solid. Kekuatannya didasarkan pada prinsip-prinsip kepemimpinan alkitabiah. Kami sangat menginginkan sebuah gereja kemenangan dan kemakmuran. H. Dengan visi kepemimpinan yang tajam, dengan motivasi dasar yang tepat, dengan strategi yang dipandu oleh Firman dan Roh Kudus, dan yang terpenting bagi Gereja, otoritas kepala Gereja Tuhan Yesus Kristus (Efesus 4:).16). Saya menantikan gereja

yang bebas dari goresan, kerutan, dan goresan. Gereja yang suci, cemerlang, dan cemerlang. Gereja Sempurna: Mempelai Wanita Kristus.



Nilai-Nilai Kepemimpinan Kristen

Nilai kepemimpinan atau bisa disebut "integritas diri" sebagai sebuah konsep memerlukan diskusi tentang kehidupan pribadi seorang pemimpin, persepsi diri, dan kemampuan untuk menilai secara objektif keberadaan dan tingkat perkembangan seseorang. Menurut tulisan Yadi, kemampuan dan karakter seorang pemimpin akan terlihat sepenuhnya begitu dia mendapatkan kekuasaan dan pengaruh yang mereka dambakan. Pentingnya mengenal diri sendiri sebagai seorang pemimpin, terutama seorang pemimpin Kristen, untuk menyadari jati dirinya. Alasannya adalah karena kita adalah orang-orang pilihan Tuhan, yang mampu membawa harmoni dan kemajuan di setiap lembaga atau organisasi yang kita pimpin.⁸¹

- 1) Orang Kristen, khususnya, memiliki tanggung jawab khusus untuk membahas prinsip-prinsip spiritual yang penting bagi integritas kepemimpinan. Anda harus memiliki ini sebagai kebutuhan dasar. Persyaratan penting bagi kepemimpinan untuk melanjutkan dalam jangka panjang. Karena hubungan pemimpin dengan Tuhan tercermin dalam integritas spiritualnya. Bahkan lebih dari sebelumnya di milenium, membangun hubungan pribadi dengan Tuhan sangat penting. Individu dalam organisasi lebih memperhatikan hal-hal yang sebenarnya kita lakukan daripada hal-hal yang kita katakan. Sangat penting bahwa para pemimpin gereja saat ini mengikuti jejak para Rasul dan menerapkan ajaran mereka dalam kehidupan mereka sendiri dan kehidupan jemaat

81 Stot, John . Kepemimpinan Kristen: 9 Bahan Pemahaman Alkitab Untuk Pribadi Dan Kelompok (Jatim: Liberatur Perkantas, 2020)

mereka. Karena kita dapat melihat dengan jelas bahwa para rasul dan Tuhan sedang bekerja sama. Sepanjang karya kerasulan mereka, mereka terus-menerus dikelilingi oleh tanda-tanda dan kuasa. Ini karena kehidupan para rasul dan kehidupan Allah saling terkait erat.⁸²

- 2) Seorang pemimpin membuat poin tentang integritas masyarakat. Hubungan berdasarkan kejujuran dan kepercayaan. Bagaimana menjadi pemimpin yang beretika dan bermoral yang baik bagi orang lain. Siapa pun dapat dibuat menjadi ganda bagi orang lain dalam keadaan tertentu. Melanggar standar etika atau moral seseorang di masa lalu sambil terlihat menjunjungnya di depan orang lain dikenal sebagai "bersembunyi di belakang" (bukan "di samping"). Seorang pemimpin yang memiliki rasa moralitas dan tanggung jawab sosial yang kuat. Tidak masalah jika dia di depan atau di belakang orang, dia akan terus bertindak sama. Sekelompok orang, atau ketika tidak ada orang lain yang mengamati tindakannya. Cita-cita moral yang diproklamkan dan dianut akan tetap tidak berubah. Buah Roh, menurut Frede, yang menulisnya di buku catatannya, adalah pengendalian diri, terutama seperti yang dijelaskan dalam Perjanjian Baru. Kecerdasan emosi atau pengendalian diri, menurut Rasul Petrus, adalah anak tangga yang menuntun dari iman kepada kasih dalam pertumbuhan hati.⁸³
- 3) Seorang pemimpin juga harus mengutamakan kejujuran dan keadilan dalam urusan keuangannya. Ketika datang ke ekonomi, ada banyak pemimpin yang gagal di bidang ini. Dan yang tak kalah pentingnya, terlibat dalam kegiatan kriminal. Ketika kita membahas sikap seorang pemimpin dalam

82 Ibid

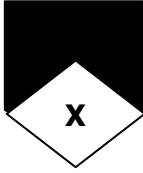
83 Ibid

menangani keuangan organisasi, kita mengacu pada "integritas ekonomi" mereka. Ketika dihadapkan dengan kesulitan keuangan, seorang pemimpin dalam kewajibannya dapat menanggung banyak kesulitan dan kesulitan. Apalagi jika melibatkan banyak uang. Tidak terkecuali lembaga rohani kepemimpinan Kristen gereja. Akibat kurang menghargai integritas ekonomi, banyak anak Tuhan yang terjerumus dalam penggelapan dan KKN di lembaga-lembaga keagamaan. Maria Rukku mengutip perkataan A.B Susanto: "Seorang pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi dan berusaha membawa kelompoknya ke jalan yang benar atau dengan cara yang lebih menguntungkan, yang lebih merupakan tujuan bersama daripada tujuan pribadi pemimpin.⁸⁴

- 4) Membicarakan hubungan kerja seseorang dengan orang lain disebut sebagai "integritas kerja" (Leader). Akibatnya, tanggung jawab kepemimpinan sangat penting. Jika Anda ingin karyawan Anda mengikuti jejak Anda, Anda harus menjadi pemimpin yang melayani yang dapat ditiru oleh mereka. Dalam kata-kata Arcadius, seorang pemimpin dapat mempraktikkan kepemimpinan yang melayani jika dia memiliki keinginan yang nyata untuk menjadi yang terdepan dalam pelayanan dalam tulisan-tulisannya. Dengan kata lain, keberhasilan paradigma kepemimpinan yang melayani didasarkan pada contoh yang kuat. ¹⁴ Dalam hal ini, seorang pemimpin Kristen sangat penting. Harus antusias dengan pekerjaan mereka sehingga anggota tim lainnya dapat belajar dari mereka dan mengikuti jejak mereka.⁸⁵

84 Ibid

85 Ibid



Pengembangan Sumber Daya Kepemimpinan Kristen

Pengembangan diri pemimpin memerlukan tiga bentuk formasi: formasi spiritual (karakter, integritas dan komitmen yang tinggi), formasi pelayanan (informasi, kapasitas tinggi) serta formasi formatif strategis (skill, kapabilitas tinggi). Kepemimpinan menekankan perlunya menempatkan Kristus di jantung organisasi. Kristus adalah pusat dari ketiga fokus ini, yang semuanya berputar di sekitar Dia. Mengembangkan sikap yang sehat, kebiasaan yang baik, dan penemuan diri semuanya dimulai dengan tiga bidang utama perkembangan ini. Untuk menumbuhkan kebiasaan spiritual (gaya hidup spiritual) yang mempengaruhi tindakan spiritual seseorang, seseorang harus menumbuhkan sikap yang sesuai melalui kebenaran Tuhan dan disiplin spiritual. Untuk menjadi pemimpin yang baik di mata Tuhan, seseorang harus melepaskan diri yang lama dan mengambil diri yang baru (Efesus 4:22-24; 2 Korintus 5:17). Andrias Harefa, seorang terapis Mindset, menjelaskan bahwa untuk mengembangkan kebiasaan positif, seseorang harus menyadari kebiasaan negatifnya dan mendidik diri sendiri tentang kebajikan mengembangkan kebiasaan positif.⁸⁶

Proses, pola reaksi, dan analisis waktu semuanya berperan dalam mengidentifikasi seorang pemimpin yang memenuhi tugas. Jika salah satu faktor terhambat, maka faktor lainnya juga terhambat. Sebagai contoh, jika seorang calon pemimpin tidak ingin mengalami proses Tuhan, responnya negatif, sehingga analisis waktu

86 Iksantoro, 'Potret Pemimpin Kristen Sebagai Sumber Daya Manusia Unggul Menurut Kitab Titus', Teologi Berita Hidup, Vol 2, No 2 (September 2019) . 37 - 72.

menjadi lebih lama dari biasanya. Agar seorang pemimpin berhasil, ketiga komponen tersebut harus selaras.⁸⁷

Berikut ini adalah tiga konsep panduan untuk membangun sumber daya manusia sendiri: Pemimpin hanya dapat memimpin dengan memberi contoh, menurut prinsip pertama. Jika Anda ingin menjadi pemimpin yang baik, Anda harus memulai dari bawah ke atas. Sebagai langkah awal untuk menjadi pemimpin spiritual seperti Yesus Kristus, kami fokus pada pengembangan dan pertumbuhan karakter. Ada dua hal yang perlu dilakukan untuk memastikan bahwa pengetahuan Anda luas dan mendalam (komprehensif) dan berbeda, karena Anda hanya dapat melakukan apa yang dapat Anda pahami. Sebagai poin terakhir, pengembangan dan peningkatan kompetensi atau kemampuan. Anda dapat belajar menjadi pemimpin yang baik dengan menempatkan diri Anda melalui proses "pembiasaan hidup", yang memerlukan penanaman kebiasaan, sikap, dan perilaku baru.⁸⁸

Kedua, pengembangan diri seorang pemimpin merupakan anugerah Tuhan yang harus ditunjukkan dengan kewajiban untuk memilih perbaikan diri. Adalah rencana Tuhan bagi Anda untuk tumbuh, dan Anda bertanggung jawab untuk membuat keputusan yang masuk akal yang menunjukkan bahwa Anda siap melakukannya. Proses pembiasaan yang berupaya membangun kebiasaan, sikap, dan perilaku pemimpin yang sehat dan berhasil diperlukan untuk melatih karakter, pengetahuan, dan keterampilan. Sebagai konsep ketiga, seorang pemimpin yang sukses dapat tumbuh dari tempat dia berada dan ke mana dia ingin pergi, berdasarkan di mana dan bagaimana dia sekarang. Tidak ada yang bisa menghentikan Anda untuk berpikir sejauh dan seluas samudera, setinggi langit, atau sesempit korek api! Kemajuan adalah hak

⁸⁷ Iksantoro, 'Potret Pemimpin Kristen Sebagai Sumber Daya Manusia Unggul Menurut Kitab Titus', Teologi Berita Hidup, Vol 2, No 2 (September 2019) . 37 - 72.

⁸⁸ Ibid

istimewa dan "pilihan berpikir" untuk Anda. Adalah hak dan pilihan saya untuk melayani sebagai pemimpin (Roma 12:1-2).⁸⁹

Praktik kepemimpinan Rasul Paulus dan Implementasinya
Bagi Gembala Jemaat Masa Kini:90

1. Pemimpin yang mampu menjaga hubungan positif

Terkadang banyak pemimpin yang tidak memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang yang dipimpinnya karena banyak kesulitan yang terjadi, dan masalah ini dapat disebabkan oleh orang yang memimpin atau orang yang dipimpin. Tidak dapat disangkal bahwa sejumlah besar pemimpin menyalahgunakan kekuasaan yang datang dengan posisi mereka. Karena dia adalah seorang pemimpin, dia sering menganggap dirinya sebagai orang yang memiliki otoritas di dalam perusahaan, yang memastikan bahwa hal itu akan mengakibatkan perselisihan di antara anggota organisasi. Di sisi lain, sering terjadi perselisihan dalam organisasi yang tidak hanya disebabkan oleh pemimpin tetapi juga oleh orang-orang yang dipimpin. Tetapi untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak diukur dari besar kecilnya organisasi yang dipimpinnya atau oleh tingginya posisi yang dipegang dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, diukur dengan pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang-orang yang dipimpin, serta oleh kemampuan mereka untuk memelihara hubungan positif dengan orang-orang di sekitar mereka atau dengan orang lain. Seorang pemimpin dituntut untuk menerapkan ini karena

89 Ibid

90 Panjaitan, Firman 'Kepemimpinan Yesus Kristus Sebagai Model Dasar Kepemimpinan Kristen Berdasarkan Matius 20: 20-18', KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat, Vol 1. (2020), 91- 110.

hal itu akan menunjukkan bahwa pemimpin tersebut mampu melakukan perubahan positif di dalam organisasi yang dia awasi.⁹¹

2. Pemimpin yang didorong oleh integritas

Semua upaya manusia dapat dianggap dipengaruhi oleh integritas, yang mencakup berbagai topik. Setiap orang harus memiliki integritas dalam kehidupan pribadinya, dan itu harus ditunjukkan. menjunjung tinggi integritas pribadinya sebagai seorang pemimpin, namun integritas pribadi sulit didapat akhir-akhir ini. Hidupnya harus senantiasa selaras dengan Firman Tuhan, dan ia harus selalu mengikuti pimpinan Roh Kudus sebagai pemimpin yang berintegritas.

Ketika dihadapkan pada kondisi yang sulit, tantangan terhadap integritas, tidak menutup kemungkinan bagi otoritas Kristen, terutama di daerah, untuk kehilangan etos Kristen dalam lingkungan kekuasaan yang korup. Hal ini berlaku bahkan bagi pejabat yang pada awalnya dikenal memiliki sikap dan karakter yang baik. Sebagian besar penduduk secara agama berafiliasi dengan iman Kristen. Dan itulah masalahnya juga. Para pemimpin Kristen gagal menunjukkan pola pikir dan karakter yang menjadi dasar kepemimpinan pelayanan ketika mereka melakukan ini. Bahkan individu yang luar biasa terkadang bisa keluar jalur.

Ini berarti bahwa seorang pemimpin Kristen diharapkan untuk mempertahankan standar integritas yang tinggi dalam perannya sebagai seorang pemimpin, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi untuk organisasi atau kelompok yang dia layani. Bukan kuantitas janji atau komitmen yang dibuat seorang pemimpin yang menentukan apakah dia seorang pemimpin yang sukses atau tidak. Akibatnya, integritas seorang pemimpin ditunjukkan tidak hanya melalui kata-katanya tetapi juga melalui perbuatannya. Mengutip

91 Ibid

surat Paulus kepada Timotius dalam Kitab 2 Timotius 2:2, "pemimpin yang memiliki integritas adalah pemimpin yang dapat dipercaya," karena tidak ada yang mau mengikuti seseorang yang tidak dapat mereka percayai. Ketika orang memiliki kepercayaan pada seorang pemimpin, itu menunjukkan bahwa dia bersungguh-sungguh dengan apa yang dia katakan dan bahwa orang lain di bawahnya peduli dengan apa yang dia katakan. Fakta bahwa seorang pemimpin tidak selalu dapat membuktikan apa yang dia katakan, atau bahwa kata-katanya tidak sesuai dengan tindakannya, menimbulkan ketidakpercayaan di antara orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu, diperlukan seorang Pemimpin yang memiliki integritas agar dapat dipercaya oleh orang-orang yang dipimpinnya atau perusahaan yang dipimpinnya karena sesungguhnya mereka dapat dipercaya sebagai pribadi.integritas pribadi seorang pemimpin dapat dipandang sebagai suatu kebajikan. Kedalaman spiritualitas pemimpin juga menjadi pertimbangan penting. Karena beberapa pendeta tidak lagi tampak sebagai pendeta yang dalam, inilah yang menjadi pusat perhatian para pendeta gereja saat ini, seperti yang dapat diamati. Integritas seorang pemimpin tidak perlu diragukan lagi.

Gaya kepemimpinan Rasul Paulus dikatakan memiliki pengaruh. Pendeta harus menggunakan integritas tingkat tinggi ini sebagai dasar untuk memajukan pelayanan mereka sebagai pemimpin dalam jemaat atau gereja. Karena tingkat integritas seorang pemimpin yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan perusahaan atau jemaahnya.⁹²

3. Manajer proaktif dengan banyak dorongan

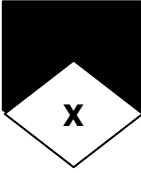
Teori saja tidak cukup bagi seorang pemimpin; dia perlu tahu bagaimana mempraktikkan teori itu di dunia nyata. Karena banyak individu memiliki banyak teori tetapi tidak dapat

92 Ibid

menerapkannya di dunia nyata. Kepemimpinan membutuhkan teori dan kerja keras agar berhasil baik dalam menumbuhkan atau memajukan organisasi yang Anda pimpin.

Berkobar-kobarlh hatimu dan layanilah Tuhan, dan jangan biarkan ketekunanmu kendur.” Ini nasihat Paulus dalam Roma 12:11. Semangat kerja keras yang harus dipertahankan oleh seorang pemimpin Kristen tidak boleh surut. agar efektif mewakili visi Tuhan ke dunia ini. Kerja keras adalah indikator keberhasilan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, serta kepemimpinan gembala di gereja atau komunitas agama. Usaha keras seorang pendeta gereja harus terlihat baik dalam pelayanan khotbahnya maupun tindakannya bertujuan untuk memajukan dan meningkatkan pertumbuhan jemaat yang dipimpinya jika dia berharap melihat jemaat yang dipimpinya terus berkembang. bertemu dengan cara yang berarti.

Bekerja keras memiliki ciri khas tersendiri. Ini bisa menjadi gambaran tentang peran seorang pendeta sebagai pemimpin gereja. Anggota jemaat akan meniru etos kerja pendeta gereja. Jelaslah bahwa orang-orang yang dipimpin seorang pendeta akan diilhami untuk bekerja keras dalam pelayanan mereka jika dia terus-menerus siap untuk meluangkan waktu dan usaha. Alhasil, kemajuan gereja akan tertopang, berkat keharmonisan yang diciptakan oleh kepemimpinan Gembala dan kesediaan jemaat untuk mengikuti kepemimpinan itu.⁹³



Pemimpin yang Egois

Keegoisan adalah perilaku seseorang yang mengutamakan kebutuhannya sendiri dan tidak memikirkan orang lain. Keegoisan juga merupakan pandangan bahwa seseorang harus bertindak sesuka hatinya dan untuk keuntungan dan keinginannya sendiri. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, kesejahteraannya. Keegoisan berarti menempatkan diri Anda di pusat tujuan Anda dan tidak mengkhawatirkan penderitaan orang lain, termasuk orang yang Anda cintai dan dianggap sebagai teman dekat. Inisiatif adalah sikap seseorang yang memiliki kekuatan untuk mengambil keputusan demi kepentingan publik untuk mencapai tujuannya.

Memimpin juga merupakan salah satu kata kerja dari orang yang memilih untuk memimpin dalam suatu organisasi atau kelompok. Namun, pemimpin tidak dapat mengambil keputusan tanpa melihat dampak yang akan dicapai, sehingga dapat disimpulkan bahwa egoisme lahir. Masalah seperti itu sering terjadi baik di lingkungan internal maupun eksternal. Pemimpin tidak bersifat egois dan berdampak negatif bagi anggota. Pemimpin itu egois, jadi anggota dan pengikut melakukan hal yang sama. Karena kualitas ini, pemimpin dianggap pemimpin yang buruk oleh anggota dan orang banyak.

Oleh karena itu, egoisme pemimpin harus diubah. Jika tidak diubah, organisasi atau kelompok tersebut dianggap sebagai kelompok yang tidak etis dan buruk. Agar kita mengerti, organisasi dan kelompok perlu memiliki sikap yang dapat membuat mereka

tampak pandai membimbing banyak orang dengan sifat pemimpin intelektual. Oleh karena itu, yang dituntut dari pemimpin adalah sikap percaya bahwa anggotanya akan bekerja sama untuk memecahkan masalah tanpa berpikir bahwa mereka egois. Oleh karena itu, kepemimpinan harus memiliki sifat saling mendengarkan, baik anggota maupun pemimpin, agar kepemimpinan tidak mementingkan diri sendiri. Ketika sifat egoisme masih ada dalam diri pemimpin, sesuatu yang menjadi tujuan atau sesuatu yang diinginkan tidak dapat tercapai. Pada saat yang sama, keegoisan tidak menjamin perubahan yang baik, melainkan munculnya kekecewaan atas apa yang telah dilakukan.

Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa perilaku egois tidak dapat mengubah apa pun, karena perilaku egois memiliki dampak negatif yang lebih besar. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan bersama, diperlukan pemimpin yang percaya dan sepakat satu sama lain. Intinya, pemimpin sejati adalah orang yang dapat bekerja sama dalam suatu organisasi atau kelompok untuk membuat perbedaan dan menikmati apa yang ingin mereka capai bersama. Mengubah properti tersebut diperlukan karena memiliki efek positif pada orang-orang di sekitar Anda dan anggota mereka. Perilaku egois bisa berbahaya atau tidak memiliki konsekuensi.

Pemimpin yang Tidak Disiplin

Sekalipun Anda hanya memiliki satu pemimpin dalam tim Anda, syarat utamanya adalah Anda harus disiplin. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari disiplin. Orang pertama yang Anda pimpin adalah diri Anda sendiri. Jadi, Anda perlu belajar disiplin dalam segala hal sebelum Anda dapat membawa disiplin kepada orang-orang Anda. Disiplin diri adalah dasar utama untuk membuat kepemimpinan Anda terlihat. Orang-orang sukses tidak dapat terus-menerus dipisahkan dari disiplin perilaku yang penting tanpa henti.

Selama kehendak datang dari alam bawah sadar, Anda berhenti hanya ketika alam menginginkannya, dan Anda dengan cepat berdiri dan berdiri tegak dan terus bergerak maju untuk terus mengejar tujuan Anda. Disiplin erat kaitannya dengan kepemimpinan. Tanpa kepercayaan dan rasa hormat yang menginspirasi, tidak mungkin satu orang memotivasi orang lain. Hal ini terutama ditentukan oleh disiplin berpikir, berperilaku dan berperilaku. Kualitas kepemimpinan terutama ditentukan oleh disiplin, terutama disiplin pribadi atau pengendalian diri yang memungkinkan seseorang tumbuh dalam diri sendiri. Untuk menumbuhkan gaya hidup disiplin, salah satu tanggung jawab Anda adalah menantang dan menghilangkan kecenderungan untuk membuat alasan.

Jika Anda memiliki banyak alasan untuk tidak mendisiplinkan diri sendiri, pahami bahwa ini adalah kumpulan alasan. Untuk mencapai tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi sebagai seorang pemimpin, Anda perlu menantang semua ini.

Kepemimpinan Yang Tidak Partisipatif

Gaya kepemimpinan dikenal sebagai salah satu aspek terpenting bagi semua manajer. Karena kepemimpinan efektif jika gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dan menyesuaikan dengan keadaan orang yang diajar. Ngomong-ngomong, salah satu gaya kepemimpinan yang akan saya bahas kali ini adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memimpin dalam melibatkan seluruh anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mengajak bawahannya untuk berpartisipasi aktif dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memainkan peran yang setara. Dalam bukunya Manajemen Bisnis dan Kepemimpinan Pendidikan, Bruhanuddin mendefinisikan gaya kepemimpinan partisipatif sebagai sinonim dari kepemimpinan demokratis.

Saat berkonsultasi dengan orang yang dipimpin oleh seorang pemimpin sebelum mengambil keputusan atau mengambil tindakan. Setiap kali Anda membuat keputusan atau memecahkan masalah, bawahan dan atasan Anda bertukar pikiran. Ini sangat diperlukan dan setiap orang memiliki pikiran kreatif, sehingga memiliki efek positif ketika memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan besar. Dengan pemikiran ini, memiliki makna yang sesuai dengan apa yang dikatakan Mangkunegara dalam Siagian (2007). Kepemimpinan partisipatif adalah gaya di mana para pemimpin melibatkan semua karyawan dalam pengambilan keputusan, dan ada pengakuan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat mempromosikan tingkat demokrasi yang tinggi.

Hal ini tentunya berdampak besar bagi seluruh karyawan. Dengan terlibat dalam pengambilan keputusan, karyawan merasa lebih dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan atau institusinya. Jenis kepemimpinan ini sangat erat kaitannya dengan partisipasi, keterlibatan mental dan emosional karyawan dalam kelompok, sehingga mereka ingin berpartisipasi dalam tujuan kelompok dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Pemimpin partisipatif bukanlah pemimpin yang suka duduk diam dan banyak memberi perintah, tetapi pemimpin yang berpartisipasi. Pemimpin menekankan pentingnya dukungan dalam pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan. Pemimpin mencoba untuk menunjukkan bahwa dia adalah orang yang benar-benar terbuka. Ia juga membentuk pola komunikasi dua arah dan menunjukkan kepercayaan yang besar pada setiap bawahannya. Dengan cara ini, bawahan dapat merasa bebas untuk mengungkapkan pikiran mereka. Partisipasi yang dilakukan oleh manajer ini berpengaruh positif terhadap kinerja setiap karyawan dan tentunya bagi perkembangan organisasi atau kelompok.

Pemimpin yang Tidak Bertanggung jawab

Manusia adalah makhluk sosial yang menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri dan pemimpin bagi orang lain. Menjadi seorang pemimpin berarti menjadi orang yang lebih bertanggung jawab dalam hidup. Warren G. Venice, pelopor dalam penelitian kepemimpinan modern, menyatakan bahwa mitos kepemimpinan yang paling berbahaya adalah: "Pemimpin itu lahir dan kepemimpinan memiliki faktor genetik. Itu hanya omong kosong, justru sebaliknya. Pemimpin itu sendiri tidak dilahirkan sejak lahir, tetapi diciptakan dan dipersiapkan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang menggunakan keterampilan, sikap, naluri, dan kepribadiannya untuk menciptakan situasi di mana orang lain yang dipimpinya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan mereka.

Seorang pemimpin dengan menjalankan tugas berdasarkan prinsip-prinsip dasar manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, manajemen, dan menciptakan kondisi bagi orang lain untuk membimbing mereka mencapai tujuan bersama. Selain itu, manajer perlu memiliki tingkat kreativitas yang tinggi. Salah satu pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang bertanggung jawab. Bertanggung jawab berarti memiliki keberanian untuk menanggung konsekuensi dari keputusan yang dihasilkan dari tindakan yang diambil. Pemimpin yang ideal tidak hanya harus cerdas dan berinisiatif, tetapi juga bertanggung jawab. Keputusan tentang bagaimana menjalankan dan menjalankan misi kelompok harus dilakukan dengan tergesa-gesa.

Dalam mengambil keputusan, pemimpin harus menjadi pendengar yang baik. Pendengar yang baik adalah pendengar yang baik, terutama ketika orang-orang di sekitar Anda mencari nasihat dan berbagi. Mereka datang kepada Anda untuk berbicara secara sadar karena mereka tahu, mendengar, dan menghargai apa yang mereka katakan. Sebagai seorang pemimpin, Anda berfokus pada bimbingan dan saran sehingga orang dapat menemukan dan menerapkan solusi mereka sendiri, daripada memberikannya segera.

Untuk menemukan solusi ini, Anda perlu berpikir di luar kotak, selalu berpikir positif, dan memiliki pengetahuan mendalam untuk mempercayai solusi.

Namun kenyataannya, tidak sedikit pemimpin yang belum memahami secara utuh makna dan konsep kepemimpinan yang bertanggung jawab. Masih ada pemimpin yang mengambil keputusan sewenang-wenang tanpa mempertimbangkan pendapat anggotanya. Dan ketika masalah muncul dalam keputusannya, dia lepas dari tanggung jawabnya sebagai manajer.

Saya tidak mau menyalahkan orang lain, menyalahkan orang lain, dan duduk bersama anggota untuk mencari solusi atau solusi. Oleh karena itu, pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang dapat mempertahankan pendirian yang teguh dan berpikir secara taktis untuk menerima segala resiko yang timbul dari keputusan yang diambil. Para pemimpin selalu murah hati, menerima kritik dan selalu bertanggung jawab atas keputusan yang mereka buat. Dan jangan mencari kambing hitam atau menyalahkan orang-orang di sekitarnya.

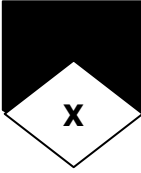
Pemimpin yang tidak Adil

Keadilan adalah ciri utama semua manusia, dan lawan dari keadilan adalah sifat ketidakadilan. Adil membuat keputusan hukum yang tepat. Menangani kasus secara proporsional dengan lokasi, waktu, metode dan ukuran. Ibn Maskawih menyatakan: Pemimpin itu sebenarnya diminta untuk mengarahkan semua pekerjaan kelompok orang yang dipimpinya. Pemimpin memiliki wewenang untuk menetapkan kebijakan dan keputusan.

Namun, keputusan bisa tidak adil dan tidak menguntungkan. Sebenarnya, penting untuk bersikap adil dengan pemimpin. Tidak jarang kebijakan dan keputusan yang tidak adil mengarah pada kekecewaan, kejengkelan, dan kemarahan. Inilah mengapa penting karena keadilan dapat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat.

Kenyataannya, masih banyak benih-benih pemimpin yang zalim di berbagai organisasi yang ada. Beberapa individu dan partai politik merasa tertindas dan kecewa dengan keputusan yang tidak adil karena mereka tanpa pandang bulu memandang kepentingan politik sebagai unsur kekerabatan.

Oleh karena itu, tindakan yang harus dilakukan para pemimpin adalah mereka harus belajar memahami konsep kepemimpinan yang bertanggung jawab. Dengan begitu, ia dapat menangani kasus secara adil dan mengambil keputusan (memperlakukan kasus secara proporsional dengan lokasi, waktu, metode, dan ukuran).



Kesimpulan

Dalam berbagai bidang kehidupan, terutama dalam lingkup kekristenan, banyak sekali yang membutuhkan pemimpin-pemimpin Kristen. Pertanyaannya, apakah ada pemimpin Kristen yang tersedia sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan? Tentunya yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mumpuni dan pemimpin yang karakter. Pemimpin yang berkualitas dan siapa karakternya sulit ditemukan. Jumlah pemimpin seperti ini sangat sedikit.

Inilah kenyataannya, bahwa Kekristenan sedang mengalami krisis kepemimpinan. Dalam berbagai bidang lingkup Kekristenan membutuhkan pemimpin, namun ketersediaan pemimpin yang sesuai dengan kriteria di atas jumlahnya sedikit. Apa yang harus dilakukan dalam krisis kepemimpinan seperti ini? Jawabannya adalah menjalin komunikasi dengan Tuhan dan bertanya kepada Tuhan kehendak-Nya untuk yang terbaik di kondisi seperti ini. Meskipun berbagai aspek kepemimpinan telah dibahas dalam buku ini, penulis harus mengakui bahwa buku itu ini bukanlah jawaban atas krisis kepemimpinan Kristen dan perjuangan para pemimpin Kristen.

Kepemimpinan dianalogikan dengan peran seorang kapten di kapal: banyak kapten mampu menavigasi kapal mereka saat laut tenang, tetapi tidak semua kapten kompeten untuk menavigasi kapal ketika badai besar mendekat. Hanya kapten yang tahu arah kapal dan tujuan akhirnya. Karena tidak semua orang dilahirkan dengan karunia kepemimpinan, dan tidak semua orang mampu memimpin saat keadaan paling buruk, inilah gambaran pemimpin tangguh yang juga pemimpin yang dapat diandalkan.

Menurut penjelasan sebelumnya, peran kepemimpinan adalah memimpin, dan karena fungsi memimpin adalah memimpin, maka sangat penting untuk membuat orang lain terlibat. Ibarat nakhoda kapal yang hanya bisa mengemudikan kapal, tetapi hanya nakhoda yang mengetahui arah dan tujuan berlabuhnya kapal, pemimpin adalah orang yang mampu melihat tujuan jauh sebelum orang lain melihatnya. Hal ini serupa dengan bagaimana seorang nakhoda kapal adalah satu-satunya orang yang mengetahui arah dan tujuan dari berlabuhnya kapal. Akibatnya, penulis dapat mencapai kesimpulan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin, seseorang harus terlebih dahulu memiliki kekuasaan penuh atas operasi suatu organisasi. Alasan untuk ini adalah bahwa tidak mungkin bagi seorang pemimpin untuk membunyikan alarm sementara ada ruang untuk ketidakpastian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri S. (2013). Menjadi Pemimpin yang Disiplin. From: (<https://www.google.co.id/amp/ikhtisar.com/menjadi-pemimpin-yang-disiplin/amp/>), retrieved: June 5, 2018.
- Chendralisan, Lenny H.S. (2019). Pancaran Pijsar Dari Pikiran yang Terserak. Jakarta: Rahmat Emmanuel Press.
- Davis, Jocelyn. (2016). The Greats on Leadership. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Djohan, Agustinus J. (2016). 5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21. Malang: Media Nusa Creative.
- Herlina, Vera. Pikiran Positif dan Kepemimpinan. Business Lounge Journal,
- Karman, Yonki. (2009). Kepemimpinan Sentrifugal Musa. Dalam Matheus Mangentang, dkk. Pemimpin Yang Membentuk Zaman. Jakarta: Departemen Literatur dan Media Arastamar.
- Kersey, Cynthia. (t.t.). Tidak Seorang Pun Dapat Menghambat Impianku untuk menjadi Sukses. Tangerang Selatan: Bina Rupa Aksara Publisher.
- L. A., & Gill, J. (t.t.). Pujian dan Penyembahan: Menjadi Penyembah-Penyembah Tuhan. Indonesia Praise and Worship.
- Arisma, Yefta, 'Nilai- Nilai Integritas Seorang Pemimpin Kristen' (Juni 2021), 57–66
- B Surbakti, E. Manejemen Dan Kepemimpinan Hati Nurani (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012)
- Bangun, Yosafat, Integritas Pemimpin Pastoral (Yogyakarta: ANDI, 2014)
- Benny Hutahayan, Peran Kepemimpinan Spiritual Dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2012)

- Budisatyo Tanihardjo, Memaksimalkan Kepemimpinan Anda: Integritas Seorang Pemimpin Rohani (Yogyakarta: ANDI, 2015)
- Budi Rustiono, Yosua & Yonatan Alex Afrianto, 'Deskripsi Peran Gembala Sidang Dalam Efesus 4: 16 Dan Implikasinya Bagi Pelayanan Masa Kini', STELLA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen, 37 - 72.
- By: Sherin Rona Tsurrayya (2001548895); Indah Putri Islami (2001619544); Ameru Sufi Ikhsan (2001574262)
- Evan R. Siahian, Haris. ` Karakteristik Pentakotalisme Menurut Kitab Para Rasul ',DUNAMIS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen, Vol 2, No1 (2017), 12–18
- Iksantoro, 'Potret Pemimpin Kristen Sebagai Sumber Daya Manusia Unggul Menurut Kitab Titus', Teologi Berita Hidup, Vol 2, No 2 (September 2019) . 37 - 72.
- IndraYunan. (Mahasiswa Ilmu Komunikasi. Universitas Muhammadiyah Jakarta)
- Luwis, Render ` Keteladanan Kepemimpinan Rasul Paulus Sebagai Role Mode Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Efesus 4: 1 - 16 Di Gereja Bahagian Bahasa Melayu Di Negara Brunei Darussalam', Jurnal Teologi Berita Hidup, Vol 2 . NO 2, (Maret 2020) 42 - 153
- MarcAhatur, John . Kitab Kepemimpinan: 26 Karakter Pemimpin Sejati Menurut Paulus (Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 2017), ix
- Panjaitan, Firman 'Kepemimpinan Yesus Kristus Sebagai Model Dasar Kepemimpinan Kristen Berdasarkan Matius 20: 20-18', KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat, Vol 1. (2020), 91- 110.

- Sanderan, Rannu 'Dilema Kepemimpinan Kristen, Tuhan Atau Atasan? Unsur – Unsur Fundamental Bagi Pemimpin Kristen Demi Mengejawantahkan Imannya Daam Profesi Dan Pengabdian', *Sophia: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, Vol 2, No,2 (Desember 2021): 1- 15
- Sepmady Hutahaenan, Wendy . Dasar Kepemimpinan Kristen (Malang: Ahlimedia Press,2019.
- Setyo Utomo , Bimo, 'Karakteristik Kepemimpinan Hamba Yesus Kristus Menurut Filipi 2: 5-8 ' ; *DIEGESIS: Jurnal Teologi Karismatika*, Vol 3, No. 2 (2020), 107
- Stot, John . Kepemimpinan Kristen: 9 Bahan Pemahaman Alkitab Untuk Pribadi Dan Kelompok (Jatim: Liberatur Perkantas, 2020)
- Suryohadiprojo, S. (2004). Membangun Disiplin Dari Pemimpin. From: <https://sayidiman.suryohadiprojo.com/?p=1204> ; retrieved June 5, 2018.
- Tambunan, Fernando 'Karakter Kepemimpinan Kristen Sebagai Jawaban Terhadap Krisis Kepemimpinan Masa Kini', *Illuminate: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, Vol 1. No 1 (Juni 2018), 81–105
- Tari, Ezra, Ermin Alperiana, Elsy Evasolina Tulaka, 'Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 1 Timotius 3: 1-7', *Jurnal Teruna Bhakti*, Vol 2, No 1 (2019), 15
- Vallen Ayomi, Hendrik dan Prt Paramma, 'Gereja Dan Korupsi: Analisis Isi Khotbah Terkait Praktek Korupsi Di Papua', *Integritas: Jurna Antikorupsi*, Vol 7, No 1 (Juni 2021), 197–216
- Wakkary, Pdt. Dr. Markus Daniel.(26 Maret 2014). "12 Prinsip Kepemimpinan Alkitabiah". <https://tokoh.id/publikasi/opini/12-prinsip-kepemimpinan-alkitabiah/>.

Wahyuni, Sri. Kepemimpinan Hamba Dalam Filipi 2: 5-17 (Jawa: PT Nasya Expanding Management, 2021).

Wilson Ipaq, Eli 'Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4. 0', Jurnal Teologi, Vol 2, No 2 (Desember 2019) , 112 - 122.