

e-Leadership

2007

---

Publikasi  
Kepemimpinan  
Kristen

Bundel Tahunan Publikasi Elektronik e-Leadership  
<http://sabda.org/publikasi/e-leadership>

Diterbitkan oleh Yayasan Lembaga SABDA  
<http://www.ylsa.org>

© 2007 Yayasan Lembaga SABDA

## Daftar Isi

<b>E-Leadership 013/Januari/2007</b> .....	5
<b>Editorial : Jangan Gentar Bila Masalah Datang</b> .....	5
<b>Artikel (Khusus): Setahun Pelayanan E-Leadership</b> .....	5
<b>Artikel : Peranan Hikmat Dalam Kepemimpinan</b> .....	7
<b>Tips : Penyelesaian Masalah</b> .....	9
<b>Inspirasi : Positifnya Masalah</b> .....	11
<b>Jelajah : Suara Agape</b> .....	12
<b>Stop Press</b> .....	12
<b>E-Leadership 014/Februari/2007</b> .....	15
<b>Editorial : Pemimpin Dan Keputusannya</b> .....	15
<b>Artikel 1 : Bagaimana Membuat Keputusan</b> .....	15
<b>Artikel 2 : Kesalahan Dalam Pengambilan Keputusan</b> .....	19
<b>Tips : Menentukan Prioritas</b> .....	21
<b>Inspirasi : Bulatkan Tekad Dan Ambillah Keputusan</b> .....	23
<b>Jelajah : Leadership Network Advance</b> .....	23
<b>Stop Press : Berita PESTA: Info Aktual PESTA</b> .....	24
<b>E-Leadership 015/Maret/2007</b> .....	25
<b>Editorial : Sisi Krusial Komunikasi</b> .....	25
<b>Artikel 1 : Dasar Komunikasi Dan Peran Pemimpin Kristen Di Dalamnya</b> .....	25
<b>Artikel 2 : Gaya Komunikasi</b> .....	30
<b>Tips : Tanpa Komunikasi, Seorang Pemimpin Akan Berjalan Sendirian</b> .....	33
<b>Stop Press : Menjadi "Hamba Elektronik" Bagi Tubuh Kristus</b> .....	34
<b>E-Leadership 016/April/2007</b> .....	35
<b>Editorial : Sebuah Kunci Kepemimpinan</b> .....	35
<b>Artikel 1 : Kepemimpinan: Karakter Dan Sifat</b> .....	35
<b>Artikel 2 : Pemimpin Yang Layak Diikuti</b> .....	37
<b>Inspirasi : Apakah Karakter Saya Tunduk Kepada Kristus?</b> .....	40
<b>Renungan : Nilai Sebuah Paskah</b> .....	41
<b>Jelajah : Essential Skills For Your Excellent Career</b> .....	43
<b>E-Leadership 017/Mei/2007</b> .....	44
<b>Editorial : Karakter Yang Fundamental</b> .....	44

Artikel 1 : Kredibilitas.....	45
Artikel 2 : Membangun Kepercayaan.....	49
Tips : Memenangkan Kepercayaan.....	52
Jelajah : Situs Leadership Indonesia .....	52
Stop Press : Belajar Dari Tokoh-Tokoh Besar Melalui Bio-Kristi.....	53
<b>E-Leadership 018/Juni/2007 .....</b>	<b>54</b>
Editorial : Integritas: Kualitas Mutlak Seorang Pemimpin .....	54
Artikel 1 : Memimpin Dengan Integritas .....	54
Artikel 2 : Kaitan Integritas Dan Kepemimpinan .....	58
Tips : Mengukur Integritas.....	60
Inspirasi : Tidak Takut Membuat Kesalahan.....	61
Stop Press : Spiritualitas di Dunia Bisnis .....	62
<b>E-Leadership 019/Juli/2007.....</b>	<b>65</b>
Editorial .....	65
Artikel 1 : Demi Apa Anda Rela Mati?.....	65
Artikel 2 : Komitmen Yang Sepenuh Hati.....	70
Inspirasi : Contoh Komitmen Dari Paulus.....	72
Jelajah : Leader Values .....	74
Stop Press : Memperkenalkan Pimred Baru.....	74
<b>E-Leadership 020/Agustus/2007 .....</b>	<b>76</b>
Editorial : Kerendahan Hati: Kunci Menuju Kepemimpinan Yang Sukses.....	76
Artikel 1 : Kerendahan Hati Versi Jim Collins, Lao Tzu, Dan Yesus Kristus.....	77
Artikel 2 : "Humility": Kata Terindah Dalam Bahasa Inggris.....	80
Tips : 21 Cara Mendapatkan Kerendahan Hati .....	82
Inspirasi : Tak Mengharap Pujian.....	84
Stop Press : Buletin Doa Open Doors.....	85
<b>E-Leadership 021/September/2007.....</b>	<b>86</b>
Editorial : Arti Penting Kompetensi Dalam Kepemimpinan.....	86
Artikel 1 : Menemukan Pemimpin Kompeten .....	87
Artikel 2 : Kompetensi: Jika Anda Membangunnya, Mereka Akan Datang.....	90
Tips : Cara Meningkatkan Kompetensi.....	93
Inspirasi : Baik Buruknya Permainan Anda Tergantung Dari Latihan Anda .....	94

Stop Press : 40 Hari Mengasihi Bangsa Dalam Doa .....	94
<b>E-Leadership 022/Oktober/2007</b> .....	96
Editorial : Disiplin: Niat Dan Usaha Super Keras.....	96
Artikel 1 : Disiplin.....	96
Artikel 2 : Disiplin Kepemimpinan .....	99
Tips : Membangun Disiplin Diri.....	101
Inspirasi : Raja Bukit .....	102
Editorial: Berpikir Positif .....	104
Artikel : Berhentilah Merasa Khawatir.....	104
Tips :Mengembangkan Cara Berpikir Positif.....	108
Inspirasi : Lebih Dari Sekadar Keringat Serta Inspirasi.....	110
Jelajah : Mind Tools .....	111
Stop Press : Indonesian Christian Networks .....	111
<b>E-Leadership 024/Desember/2007</b> .....	113
Editorial : Inisiatif.....	113
Artikel Natal : Kepemimpinan Ala Bintang Dari Timur .....	113
Artikel 1 : Inisiatif: Kunci Sukses Seorang Pemimpin .....	115
Artikel 2 : Inisiatif: Tanpanya, Anda Takkan Ke Mana-Mana .....	118
Inspirasi : Tuhan, Jadikan Aku Seperti Petrus .....	121
Stop Press : Undangan Untuk Merayakan Ulang Tahun E-Leadership .....	122

# E-Leadership 013/Januari/2007

## Editorial : Jangan Gentar Bila Masalah Datang

Awal tahun ini, kita sudah melihat sejumlah masalah besar yang menimpa negara kita. Mulai dari kecelakaan pesawat yang menimpa AdamAir, sampai kepada bencana tanah longsor di Padang. Semua itu seolah menggenapi berbagai anggapan dan prediksi bahwa tahun ini merupakan tahun berat yang akan dipenuhi berbagai masalah.

Pada prinsipnya, manusia pasti akan menghadapi masalah dalam suatu waktu di dalam hidupnya. Akan tetapi, melalui berbagai masalah yang datang, kasih dan kemuliaan Tuhan kita semakin nyata. Sebab seberat apa pun masalah yang kita hadapi, Ia akan senantiasa memampukan kita untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, seharusnya kita tidak gentar ketika suatu masalah datang menghampiri.

Sebagai pemimpin atau calon pemimpin, guna mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai masalah yang mungkin bermunculan di sepanjang tahun ini, e-Leadership sengaja mengangkat tema Pemecahan Masalah. Selain itu, edisi ini merupakan edisi ulang tahun e-Leadership yang pertama. Silakan menyimak sajian kali ini.

Selamat memasuki tahun yang baru!

Redaksi e-Leadership,

Lanny

"Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok,  
karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri.  
Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari." (Matius 6: 34)  
< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=Matius+6:34> >

MANUSIA BERTUMBUH DENGAN MENGAMBIL KEPUTUSAN-KEPUTUSAN SERTA  
BERTANGGUNG JAWAB ATAS AKIBAT-AKIBATNYA.  
(Bill Marriot Sr.)

## Artikel (Khusus): Setahun Pelayanan E-Leadership

Menjadi seorang pemimpin memang bukan perkara yang mudah. Banyak orang yang menganggap bahwa seorang pemimpin merupakan orang yang serba bisa, yang bisa menyelesaikan masalah dengan baik dalam waktu singkat. Seorang pemimpin pun dianggap mampu mengambil keputusan yang menguntungkan semua pihak. Ia harus adil, bijaksana, berwibawa, dan mampu membina hubungan baik dengan bawahannya. Bahkan ia harus mampu

mendorong orang lain untuk mengikuti teladannya. Oleh karena itu, ketika seorang pemimpin tidak memiliki salah satu karakteristik di atas, maka ia tidak dianggap sebagai pemimpin yang baik.

Posisi pemimpin bagi seorang Kristen, tentunya juga bukan hal yang mudah. Tanggung jawabnya tidak sebatas menjalankan fungsi sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai orang Kristen. Sudah tentu harus memiliki karakter sebagai pelayan yang penuh kasih, rendah hati, dan sejumlah lainnya. Dan seluruh karakter tersebut harus dipraktikkan secara selaras ketika menghadapi suatu permasalahan. Sebab, sedikit saja celah, bukan tidak mungkin akan menimbulkan masalah baru. Selain itu, predikat sebagai orang Kristen turut dipertaruhkan.

## **Kilas Balik E-Leadership**

Menyadari permasalahan di atas, redaksi mempunyai kerinduan untuk membantu para pemimpin Kristen dalam perjalanan kepemimpinannya. Dengan mengemban visi membentuk dan menciptakan sosok pemimpin-pemimpin yang berdasarkan prinsip Kristen, e-Leadership terus berusaha menyajikan berbagai bahan atau artikel yang berguna bagi pengembangan atau pelatihan kepemimpinan Kristen Indonesia.

Pada bulan ini, tepatnya 1 Januari 2007, genap setahun milis publikasi e-Leadership hadir bagi Anda. Sebanyak dua belas edisi dengan berbagai tema telah redaksi ketengahkan. Kepemimpinan yang harus mencerminkan iman Kristen mendorong tim redaksi untuk selektif memilih tema dan bahan sehingga edisi yang disajikan benar-benar bisa menjadi berkat bagi para pelanggan. Selain itu, melalui e-Leadership ini, besar harapan redaksi agar tercipta para pemimpin-pemimpin baru yang berkarakter Kristus. Itulah yang memotivasi redaksi untuk terus berusaha memberikan yang terbaik bagi para pelanggan.

Dalam kurun waktu setahun tersebut, redaksi sangat bersyukur atas dukungan yang diberikan oleh para pelanggan. Sejumlah surat yang masuk, selain berupa ucapan terima kasih atas materi-materi yang disajikan, juga menyertakan dukungan serta doa yang memberikan semangat. Tentu saja semua itu terus mendorong redaksi untuk terus menyajikan berbagai materi penting yang diharapkan akan terus menolong setiap pelanggan untuk menjadi pemimpin-pemimpin di bidangnya.

## **Tahun Yang Baru, Komitmen Baru**

Semakin dewasa seseorang, semakin besar pula tanggung jawab yang diembannya. Demikian juga yang kami rasakan. Seiring bertambahnya usia publikasi ini, tentulah tugas dan tanggung jawab yang Tuhan percayakan juga semakin bertambah. Namun, yang harus kami lakukan ialah setia menjalankan tanggung jawab tersebut demi kemuliaan nama-Nya.

Memasuki tahun yang baru ini, redaksi berupaya mengembangkan fokus pelayanannya. Selain memberikan bahan kepemimpinan Kristen yang bermanfaat, redaksi juga sungguh rindu untuk mempererat jalinan komunikasi yang sudah ada dengan Anda, para pelanggan dan pembaca setia e-Leadership. Sebagai langkah awal, kami kembali mengirimkan kuesioner kepada Anda agar kami dapat lebih mengenal Anda secara dekat. Tentu saja kuesioner ini lebih kami tujukan

kepada para pelanggan yang belum mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut. Kami memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner yang kami sertakan di akhir edisi ini. Kami menanti respons Anda di alamat berikut.

<staf-leadership(at)sabda.org>

Kami juga menyadari bahwa dalam setahun pelayanannya, masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dimiliki. Untuk meningkatkan pelayanan ini, redaksi membutuhkan partisipasi dan dukungan dari para pelanggan. Tim redaksi mengajak para pelanggan untuk mengirimkan kesan dan pesan terhadap pelayanan e-Leadership selama tahun 2006, dan termasuk masukan untuk tahun 2007. Masukan dari para pelanggan sangat berharga untuk pengembangan publikasi e-Leadership ke depan. Silakan kirim saran dan masukan tersebut ke alamat yang sama dengan yang tercantum di atas.

HAPPY 1ST ANNIVERSARY, E-LEADERSHIP!

## **Artikel : Peranan Hikmat Dalam Kepemimpinan**

Sebagai seorang pemimpin kristiani, kita sangat memerlukan hikmat dalam menyelesaikan setiap masalah. Bagaimana mendapatkannya? Alkitab menunjukkan beberapa langkahnya.

### **Melalui doa**

Usahakanlah meminta hikmat Tuhan melalui doa dan firman Tuhan. Yakobus 1:5 berkata, "Tetapi apabila di antara kamu ada yang kekurangan hikmat, hendaklah ia memintakannya kepada Allah, -- yang memberikan kepada semua orang dengan murah hati dan dengan tidak membangkit-bangkit --, maka hal itu akan diberikan kepadanya."

Tuhan ingin agar setiap kita memperoleh hikmat dalam hidup kita. Syarat agar memperoleh hikmat adalah kita tinggal di dalam-Nya dan Tuhan di dalam kita. "Jikalau kamu tinggal di dalam Aku dan firman-Ku tinggal di dalam kamu, mintalah apa saja yang kamu kehendaki, dan kamu akan menerimanya" (Yohanes 15:17). Tuhan telah berjanji bahwa kita akan memperoleh segala sesuatu yang kita minta, termasuk bila kita meminta hikmat. Ia akan memberikan hikmat bila kita berdoa dengan sungguh-sungguh. Percayalah bahwa Bapa di surga akan mengabulkan doa kita itu.

### **Melalui Firman Tuhan**

Makin dalam kita menggali firman Tuhan, makin banyak pula hikmat yang diberikan kepada kita. Alkitab penuh dengan janji-janji bahwa Tuhan akan memberikan hikmat. Dalam menghadapi setiap pergumulan, yakinlah bahwa dengan menggali firman Tuhan, suatu saat Ia akan menyatakan sesuatu pada kita sebagai tanda untuk melangkah.

Tuhan pernah menyatakan hikmat itu dalam pergumulan saya. Waktu itu Tuhan memberikan kesempatan pada saya untuk melayani di Bangladesh. Namun, semua urusan, situasi, maupun visa tidak memungkinkan saya untuk berangkat. Selama tiga hari, saya bergumul dalam doa dan terus

menggali firman Tuhan. Tepat pada malam terakhir, Tuhan berbicara pada saya melalui Yesaya 49:1-6. Roh Kudus menerjemahkan firman itu dalam hati saya, "Harus menjadi terang bagi bangsa-bangsa, keselamatan harus sampai ke ujung bumi, salah satunya ialah Banglades." Esok harinya, saya berangkat ke Banglades dan mujizat terjadi. Saya bisa melayani di sana selama satu minggu tanpa visa. Dari pengalaman ini, saya mengerti bahwa masalah yang paling berat maupun yang paling sederhana sekalipun bisa diselesaikan melalui hikmat firman Tuhan.

## **Menyelidiki masalah yang terjadi**

Penyelesaian suatu masalah tidak dapat dilakukan tanpa terlebih dahulu melakukan penyelidikan terhadap masalah tersebut. Jika kita menyelidiki dan mengenali masalah itu, kita tidak akan bisa memutuskan bagaimana jalan keluar yang tepat. Sama seperti seorang dokter yang mendiagnosa suatu penyakit, ia tidak akan bisa mengobatinya bila tidak mengetahui penyebab penyakit itu. Oleh karena itu, jangan membuat kesimpulan tanpa menyelidiki penyebab terjadinya suatu masalah.

## **Menemukan bantuan yang tepat**

Anda bisa meminta komentar dan masukan dari orang lain sehubungan dengan masalah yang dihadapi. Dari sekian banyak komentar, Anda harus bisa menyaring dan menemukan komentar yang paling akurat untuk menentukan langkah penyelesaian yang akan Anda ambil. Misalnya, Anda akan memecat seorang bawahan. Sebelum pemecatan itu terjadi, teliti dulu latar belakang, alasan, dan akibat pemecatan itu. Jangan segan untuk meminta pendapat rekan-rekan lain. Segala pertimbangan harus dipikirkan secara objektif. Sebelum mengambil keputusan terakhir, ada baiknya Anda mengevaluasi keputusan itu berdasarkan fakta yang ada. Mengevaluasi secara objektif itu memang sulit, itulah sebabnya evaluasi harus dilakukan oleh beberapa orang.

Lalu bagaimana dengan faktor perasaan dalam menyelesaikan suatu masalah?

Biasanya, membedakan faktor inilah yang paling sulit. Memutuskan perkara yang berhubungan dengan benda atau tempat jauh lebih mudah dibandingkan dengan hal-hal yang menyangkut manusia. Dalam lembaga yang berada di garis komando, hal perhitungan perasaan tidak menentukan. Tetapi dalam pekerjaan rohani, perasaan ini sering kali lebih menonjol, meskipun sebenarnya hal itu tidak dibenarkan. Pekerjaan Tuhan ditentukan oleh hasil yang maksimal berdasarkan perhitungan yang objektif dan karya Roh Kudus. Misalnya, dalam pengadaan "mutasi" dalam satu lembaga gerejawi. Seni dalam mutasi itu terletak pada kepentingan lembaga dan kepentingan bersama.

Sering kali yang bersangkutan lebih subjektif dalam memikirkan mutasi tersebut. Sedangkan pemimpin sendiri melihat keseluruhan dengan lebih objektif. Masalah seperti ini perlu pendekatan pribadi guna menjelaskan kepada yang bersangkutan mengenai pentingnya mutasi itu bagi seluruh lembaga dan peranan yang akan dimainkan oleh yang bersangkutan dalam mutasi pelaksanaan tugas. Motivasi di balik mutasi itu perlu jelas bagi anggota yang dipimpin. Faktor-faktor apa yang perlu diperhitungkan, misalnya, peningkatan pendidikan, dll.



Dalam pengalaman saya, hal ini sulit sekali. Tapi cara yang baik adalah kita menanyakan yang bersangkutan terlebih dahulu, apakah ia bersedia. Kalau misalnya ia mau, pikirkan juga mengenai pendidikan anak-anaknya, hubungan pemindahan itu dengan pelayanan yang sedang berlangsung, dsb. Dalam memperhitungkan hal itu, pemimpin sendiri tidak cukup. Perasaan orang yang bersangkutan harus dijajaki. Selidikilah mulai dari orang-orang terdekat dengan dia. Ini semua memperkaya pertimbangan kita kepada penyelesaian masalah yang sempurna.

Jadi, untuk langkah-langkah penyelesaian ini, hikmat Tuhan sangat berperan.

Sumber diringkas seperlunya dari:

Judul buku : Manajemen dan Kepemimpinan menurut Wahyu Allah

Judul bab : Peranan Hikmat dalam Kepemimpinan

Penulis : DR. P. Octavianus

Penerbit : Gandum Mas, Malang 1986

Halaman : 147 -- 152

## **Tips : Penyelesaian Masalah**

Dalam masa tugasnya, seorang pemimpin selalu dihadapkan dengan tugas menyelesaikan masalah. Tanpa penyelesaian masalah, seorang pemimpin tak mungkin dapat mengembangkan kemampuannya. Tujuh langkah berikut akan membantu Anda dalam menyelesaikan suatu masalah.

### **Mencari informasi tentang masalah tersebut.**

Dalam pemecahan masalah, peran informasi sangat penting. Seorang pemimpin perlu meluangkan waktu untuk mengumpulkan berbagai informasi seputar permasalahan yang dihadapinya. Semakin banyak informasi yang didapat, semakin mudah pula penyelesaian masalah tersebut. Bahkan Raja Salomo mengatakan bahwa semakin banyak pengetahuan atau informasi yang ia miliki, semakin dekat ia pada kebijaksanaan sejati (Amsal 11:14).

Tanyakan kepada diri Anda dan carilah masukan dari rekan-rekan kerja Anda. Apa yang menjadi penyebab masalah itu? Di mana, kapan, dan bagaimana masalah itu timbul? Siapa yang terkena dampak dari masalah itu? Mengapa masalah itu bisa terjadi? Meskipun ketika tertekan akan mudah bagi kita untuk menyalahkan orang lain, jangan bertanya siapa yang menimbulkan masalah itu?

### **Melihat berbagai hal yang mungkin menjadi penyebab**

Adalah penting untuk mencari masukan dari orang lain yang berkaitan langsung dengan masalah itu. Masukan tersebut akan lebih mudah didapat bila Anda memintanya secara pribadi dari orang

lain. Terkadang orang merasa enggan atau sungkan untuk memperlihatkan kesan atau pendapat mereka tentang penyebab masalah yang sebenarnya kepada banyak orang. Mintalah juga pendapat dari supervisor atau atasan Anda untuk semakin memperjelas pandangan Anda. Lalu tuliskanlah semua masukan yang telah Anda dapatkan.

### **Temukan berbagai solusi yang bisa dilakukan**

Pada tahap ini, kreativitas Anda dan rekan kerja mutlak diperlukan. Edward de Bono bahkan mengatakan, "Manusia bisa sukses berkat kekreatifannya." Libatkan dan doronglah rekan kerja Anda untuk menemukan sebanyak mungkin ide. Datalah semua ide yang muncul, lalu analisa dan pilihlah ide yang terbaik. Teknik mengumpulkan ide ini biasa disebut "brainstorming".

### **Memilih solusi terbaik.**

Ketika memilih yang terbaik dari semua ide yang terkumpul, Anda perlu mempertimbangkan hal-hal berikut.

- Solusi manakah yang paling mampu menyelesaikan masalah?
- Solusi manakah yang cukup realistis untuk bisa dilaksanakan sekarang? Apakah kita memiliki sumber dayanya? Apakah waktu yang dimiliki cukup untuk melaksanakan solusi tersebut?
- Periksalah hal-hal apa saja yang mungkin timbul dari setiap solusi yang ada. Risiko apa yang timbul dari setiap solusi yang ada?

### **Buatlah perencanaan**

Setelah solusi terbaik dipilih, saatnya untuk membuat perencanaan mengenai pelaksanaannya. Pertimbangkan baik-baik hal-hal berikut.

- Akan jadi seperti apa situasinya bila masalah sudah terselesaikan?
- Langkah apa yang harus diambil untuk melaksanakan solusi tersebut? Adakah sistem atau prosedur organisasi yang harus diubah?
- Apakah langkah-langkah ini dijalankan oleh rekan-rekan kerja? (Ini adalah ukuran keberhasilan perencanaan Anda.)
- Selain sumber daya manusia dan finansial, fasilitas apa yang diperlukan?
- Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan solusi ini? Buatlah jadwal kapan dimulai, kapan diselesaikan, dan kapan Anda ingin melihat tanda-tanda keberhasilan solusi ini.
- Siapa yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan perencanaan ini?

Tuliskanlah jawaban dari semua pertanyaan di atas dan beri tahu kepada rekan yang terlibat dalam perencanaan serta supervisor Anda.

### **Pantau pelaksanaan rencana tersebut**

Ketika rencana dilaksanakan, Anda harus terus memantaunya. Apakah rencana itu berjalan sesuai jadwal? Apakah rencana itu dipatuhi oleh rekan-rekan Anda? Kalau rencana itu tidak dipatuhi seperti yang diharapkan, tanyakan hal-hal ini pada diri Anda sendiri.

- Apakah rencana tersebut realistis?
- Apakah sumber daya yang tersedia memadai untuk menjalankan rencana itu sesuai jadwal?
- Apakah rencana itu perlu diubah?

## **Pastikan masalah sudah terselesaikan**

Salah satu cara terbaik untuk memastikan apakah suatu masalah sudah terselesaikan atau belum adalah dengan melanjutkan kembali aktivitas normal organisasi yang sempat terganggu. Selain itu, Anda perlu memikirkan perubahan apa yang perlu dilakukan agar masalah seperti ini tidak terulang lagi. Karena di balik setiap masalah pasti ada hikmah, renungkanlah pengetahuan, pengajaran, atau keterampilan baru apa yang Anda peroleh dari proses penyelesaian masalah ini.

Terakhir, tuliskanlah sebuah pesan singkat yang menekankan keberhasilan usaha ini dan apa yang telah Anda pelajari. Bagikan kepada supervisor, rekan kerja, dan bawahan Anda.

Sumber diterjemahkan dan dirangkum oleh Lanny dari: Carter, McNamara. MBA. PhD. 1997. "Basic Guidelines to Problem Solving and Decision Making". Dalam

- [http://www.managementhelp.org/prsn\\_prd/prb\\_bsc.htm](http://www.managementhelp.org/prsn_prd/prb_bsc.htm).

Clark, Donald. R. 2000. "Problem Solving". Dalam

- <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leaddir.html>.

Cormack, David. Dr. 1987. Team Spirit. Sussex: Hodder and Stoughton. Hal. 119-123

## **Inspirasi : Positifnya Masalah**

Begitu Anda menyinggung kata "masalah", saya akan langsung tahu bahwa Anda berbicara secara negatif. Namun, ada juga orang yang tidak memandangnya demikian.

Orang sering bertanya kepada Norman Vincent Peale, "Tidakkah menurut Anda hidup ini akan lebih baik, seandainya masalah kita lebih sedikit?" Norman akan menjawab pertanyaan itu dengan berkata, "Dengan senang hati saya akan antarkan Anda ke Pemakaman Woodland karena satu-satunya yang saya tahu tidak punya masalah lagi sudah mati."

Norman merasa mungkin bahwa semakin banyak masalah yang Anda hadapi, semakin hiduplah Anda. "Jika Anda tidak punya masalah sama sekali", katanya, "Anda benar-benar dalam bahaya!" Malah, jika Anda benar-benar bersikeras tidak punya masalah, ia menyarankan Anda agar segera pulang, langsung masuk kamar tidur, dan membanting pintu. Lalu berlututlah dan berdoa, "Ada apa, ya Tuhan? Tidakkah Engkau memercayaiiku lagi? Berilah aku masalah!"

Sumber diambil dari:

Judul buku : Hati Seorang Pemimpin  
Penulis : Ken Blanchard  
Penerbit : Interaksara, Batam 2001  
Halaman : 123

## **Jelajah : Suara Agape**

<http://www.suaraagape.org/>

Situs yang memiliki motto "Menyuarakan kasih dan kebenaran Allah" ini menampilkan beragam artikel menarik seputar kepemimpinan yang tersedia dalam kategori "Power Karakter" dan "Kepemimpinan". Bagi para calon pemimpin maupun mereka yang saat ini menjadi pemimpin persekutuan atau kelompok sel, artikel-artikel kepemimpinan tersebut cocok untuk mendasari kepemimpinan Anda. Selain itu, situs ini juga menyediakan artikel-artikel menarik lainnya yang terbagi dalam kategori "Bekal Hidup", "Misi", "Pemuda", "Keluarga", dan sebagainya. Selamat berkunjung.

Sumber diambil dari: Publikasi ICW Edisi 1073

- <http://www.sabda.org/publikasi/icw/1073/>

## **Stop Press**

---

potong di sini kirim ke: <staf-leadership(at)sabda.org-----

### KUESIONER UNTUK ANGGOTA MILIS PUBLIKASI e-LEADERSHIP

---

Nama lengkap :  
Alamat e-mail :  
Tanggal lahir :  
Kota tempat tinggal :  
Pendidikan terakhir :  
    Jurusan pendidikan :  
Status : belum menikah/menikah  
Pekerjaan :  
Keterampilan yang dimiliki:  
Gereja :  
Pelayanan :

Beberapa pertanyaan berikut ini mohon dijawab untuk menjadi masukan

bagi pelayanan kami. Jawaban Anda ini tidak akan kami publikasikan.

1. Apakah saat ini dalam pekerjaan/pelayanan Anda, Anda menduduki posisi sebagai pemimpin? Jika jawabannya ya, silakan pilih jawaban Anda berikut ini (bisa lebih dari satu jawaban):

- Anda hamba Tuhan dan pimpinan dalam gereja.
- Anda salah satu pimpinan bidang/komisi di gereja.
- Anda termasuk jajaran pimpinan dalam perusahaan umum.
- Anda termasuk jajaran pimpinan yayasan/organisasi Kristen.
- Anda termasuk jajaran pimpinan yayasan/organisasi sosial non-agamawi.
- Anda adalah pengajar/dosen/pembicara.
- Anda adalah penulis artikel/buku.
- Anda kepala rumah tangga.
- 

2. Apakah Anda aktif menggunakan media internet? Jika jawabannya ya, silakan pilih jawaban Anda berikut ini (jawaban bisa lebih dari satu):

- Anda memiliki situs pribadi di alamat url: .....
- Anda memiliki blog pribadi di alamat url: .....
- Anda memiliki situs-situs favorit yang sering Anda kunjungi untuk mencari bahan tentang kepemimpinan, misalnya: .....
- Anda tergabung dalam milis diskusi di: .....
- Anda sering mengirimkan tulisan Anda ke situs/milis: .....
- 

3. Topik-topik apakah yang Anda butuhkan untuk menambah wawasan kepemimpinan Anda?

- 
- 
- 
- 

4. Apakah Anda bersedia berpartisipasi dalam Publikasi e-Leadership? Jika, ya, silakan cek jawaban pilihan Anda:

- Ingin mengirimkan kesaksian seputar kepemimpinan Kristen.
- Ingin mengirimkan artikel tentang kepemimpinan Kristen.
- 

---

potong di sini kirim ke: <staf-leadership(at)sabda.org>-----



# E-Leadership 014/Februari/2007

## Editorial : Pemimpin Dan Keputusannya

Kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat sangat diperlukan untuk keberhasilan dan keefektifan suatu kepemimpinan. Keputusan yang tepat mengarahkan seorang pemimpin pada keberhasilan. Sebaliknya, keputusan yang tidak tepat bisa mengganggu atau bahkan menghancurkan individu maupun organisasi, yang berdampak pada singkatnya waktu kepemimpinan seseorang. Kita bisa melihat apakah dia seorang pemimpin yang bijaksana atau tidak melalui keputusan yang diambilnya.

Tema edisi kali ini, yaitu Pengambilan Keputusan, tidak dapat dipisahkan dengan edisi sebelumnya, Pemecahan Masalah, karena pada dasarnya langkah awal yang diperlukan untuk memecahkan masalah adalah dengan memutuskan untuk memecahkan masalah tersebut. Sajian kami kali ini akan memandu Anda untuk membuat keputusan yang baik, yang akhirnya akan mengantarkan Anda pada keberhasilan. Selamat belajar.

Redaksi e-Leadership

Lanny

**"Banyaklah rancangan di hati manusia,  
tetapi keputusan Tuhanlah yang terlaksana." (Amsal 19:21)**  
<<http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Amsal+19:21>>

**THE HARDEST THING TO LEARN IN LIFE IS  
WHICH BRIDGE TO CROSS AND WHICH TO BURN.  
(David Russell)**

## Artikel 1 : Bagaimana Membuat Keputusan

Membuat keputusan tidaklah semudah membalikkan telapak tangan karena keputusan yang diambil akan melibatkan diri sang pemimpin, orang yang dipimpin, serta lingkungan dan organisasi tempat orang itu berada. Uraian berikut merupakan penjelasan yang dapat membantu seorang pemimpin Kristen mengembangkan kemampuannya dalam membuat keputusan yang baik.

### **Meyakini kehendak Tuhan**

Selama Anda masih merasa ragu-ragu, belum mengetahui dengan pasti apa yang dikehendaki Tuhan, jangan mengambil keputusan. Jangan pula membuat keputusan bila emosi Anda dalam keadaan yang labil, terburu-buru, dan tidak tenang. Dalam keputusan-keputusan yang diambil,

yang sangat menentukan adalah sejahtera Tuhan dalam hati kita. Bila Anda memiliki sejahtera Tuhan, Anda akan dapat mengenali kondisi diri sendiri: apakah Anda sedang berpikir jernih dan berimbang. Terkadang situasi atau rekan kerja Anda juga bisa memberikan kesejahteraan karena Tuhan dapat memakai orang lain untuk membantu Anda dalam membuat keputusan.

Mengapa penting untuk mengenal kehendak Tuhan dalam membuat keputusan? Sebab keputusan menuntut harga yang harus dibayar dengan mahal. Di balik setiap keputusan, selalu ada tantangan dan kesulitan. Dan keyakinan Anda akan kehendak Tuhan memberikan kesanggupan untuk mengatasi setiap kesulitan yang akan datang.

Anda juga harus merasa yakin bahwa Tuhan sendiri puas dengan keputusan Anda. Begitu juga, Anda sendiri harus puas dengan keputusan yang diambil. Jika keputusan itu menyangkut kepentingan orang banyak, Anda juga harus memberikan kesempatan pada mereka untuk merasa puas dengan keputusan itu.

### **Keputusan tegas dan jelas**

Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin, harus senantiasa tegas dan jelas, tidak membuat orang lain merasa bingung. Alkitab memberikan beberapa contoh. Abraham dengan tegas dan jelas meninggalkan tanah airnya dan menuju tanah Kanaan yang belum diketahuinya. Musa dengan tegas meninggalkan Mesir dengan segala kenyamanan dan kemewahannya. Petrus juga dengan tegas dan jelas meninggalkan hidup lamanya sebagai nelayan dan menjadi penjala manusia.

Selalu ada kemungkinan bahwa ada orang lain yang tidak dapat menerima keputusan yang jelas dan tegas itu. Oleh karena itu, sebelum mengambil keputusan buatlah perhitungan yang matang, analisa yang tepat, dan evaluasi yang objektif. Biasanya, seorang pemimpin sudah memiliki gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi karena keputusan itu dan itulah alasan mengapa ada sasaran yang jelas yang akan dituju oleh keputusan itu.

Selanjutnya, penting untuk memberikan kesempatan pada orang lain untuk melahirkan dan mengemukakan pendapat dan pemikirannya, meskipun Anda telah membuat perhitungan tentang keputusan akhir. Menunggu dengan sabar adalah penting bagi seorang pemimpin karena Anda jugalah yang berhak membuat keputusan akhirnya. Dengan menahan diri, Anda telah menghargai setiap anggota tubuh Kristus. Selain itu, orang lain akan dengan senang hati ikut melaksanakan keputusan yang Anda tetapkan karena mereka pun turut ambil bagian di dalamnya.

### **Keputusan terarah pada tujuan tunggal yang luas**

Keputusan yang tunggal, namun luas selalu lebih efektif dalam menggerakkan orang-orang yang dipimpin. Sebab dengan pimpinan Roh Kudus, pemimpin dan pengikutnya akan maju bersama menuju sasaran.

Jangan membuat keputusan dengan bermacam-macam tujuan yang kecil. Banyaknya tujuan akan merepotkan orang yang dipimpin. Mereka akan merasa bingung untuk menentukan tujuan mana yang harus dicapai terlebih dahulu. Lebih buruk lagi bila tiap-tiap orang yang dipimpin memiliki



tujuan yang berbeda-beda. Ada yang memilih tujuan A, ada yang ingin mencapai tujuan B, dst. Tujuan yang tunggal dan luas itu lebih terarah, lebih mempersatukan, dan lebih mendorong tiap orang untuk mencapai tujuan.

Jadilah seorang pemimpin yang memiliki tujuan dan perkara yang besar. Kebesaran, kekuatan, dan kewibawaan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh luas atau tidaknya tujuan yang hendak dicapai.

## **Keputusan sesuai dengan prioritas**

Seorang pemimpin selalu dihadapkan pada berbagai tugas dan kesibukan. Semuanya dirasakan penting dan harus dikerjakan dengan baik. Namun, tidak mungkin seorang pemimpin dapat melakukan semua tugasnya sekaligus dengan hasil yang sama baiknya. Oleh karena itu, Anda perlu menyusunnya sesuai prioritas. Prioritas dapat menolong kita dalam melaksanakan tugas secara teratur dan disiplin.

Menyusun prioritas bisa menjadi hal yang sulit. Adakalanya semua tugas kelihatannya perlu diprioritaskan atau diutamakan. Namun, sebenarnya Anda masih bisa menempatkan hal lain yang lebih utama. Jika Anda tidak tahu mana yang lebih utama, Anda akan mengalami banyak kegagalan.

Dengan menyusun prioritas, Anda bisa mendapatkan hasil yang maksimal dan sebaik mungkin karena tugas dikerjakan satu per satu hingga selesai. Namun, bila Anda mengerjakan beberapa tugas dalam waktu bersamaan, hasil yang diperoleh tidak akan memuaskan karena pikiran dan tenaga Anda terbagi dan fokus Anda menyebar. Hasil yang maksimal itu akan memuaskan Tuhan, sekaligus memuaskan Anda dan orang-orang yang turut ambil bagian dalam melaksanakan tugas tersebut.

## **Rela membayar harga keputusan**

Untuk bisa menjadi saluran air, sebilah bambu harus mengalami proses yang panjang dan tidak mengenakkan. Pertama, ia harus dipotong lepas dari akarnya, lalu setiap cabang dan rantingnya harus dibersihkan. Tidak hanya itu, setiap ruas yang ada di dalam bambu juga harus dibersihkan agar air dapat mengalir dengan leluasa. Baru setelah itu, bambu dapat digunakan untuk mengalirkan air dan menyuburkan tanah yang kering.

Begitu juga dengan seorang pemimpin. Agar dapat menjadi pemimpin yang baik, ia harus mau mengorbankan ego dan keakuannya untuk dibentuk sesuai keinginan Tuhan. Proses pembentukan itu memang tidak mengenakkan, bahkan kadang menyakitkan bagi kita. Perlu kita ketahui bahwa untuk mencapai hal yang baik diperlukan pengorbanan. Mintalah Roh Kudus untuk mendorong Anda agar rela membayar harga sehingga Anda menjadi seorang pemimpin yang sesuai dengan kehendak Tuhan.

Musa mau mengalami penderitaan dan penderitaan itu menjadikannya pemimpin besar untuk bangsanya (Ibrani 11:25-26). Ia membuat keputusan, rela meninggalkan kemuliaan, kekuasaan, dan kelimpahan Mesir yang ditawarkan padanya jika ia menjadi pemimpin di Mesir, dan

memilih masuk dalam penderitaan bangsa Israel. Tidak banyak pemimpin yang sebanding dengan Musa dalam pergumulan yang hebat itu.

### **Berani bertanggung jawab atas tiap kegagalan**

Setiap pemimpin harus menyadari bahwa tidak pernah ada pemimpin yang tidak gagal, betapa pun bijaksananya, luasnya pandangan, atau cakupannya dia dalam memimpin. Yang penting, setiap kegagalan itu diterima dengan rendah hati, lapang dada, dan ikhlas, terutama ikhlas kepada Tuhan. Dan juga, dalam membuat keputusan haruslah diperhitungkan bahwa kegagalan itu mungkin saja terjadi dan Anda harus berani bertanggung jawab atas tiap kegagalan itu.

Tidak banyak pimpinan yang berani seperti itu. Kecenderungan yang ada ialah melemparkan kegagalan dan mencari kesalahan pada orang lain, situasi, atau lingkungan. Perhatikanlah bahwa hanya satu jari yang kita gunakan untuk menyalahkan orang lain, sedangkan tiga jari lainnya terarah kepada diri sendiri. Ini berarti bahwa sepantasnyalah kita lebih memeriksa diri kita sendiri atas setiap kegagalan yang diterima.

Rasa tanggung jawab seorang pemimpin mendorongnya untuk berani mengambil risiko dan memikul kesalahan anggotanya. Tindakan seperti ini tidak menghancurkan wibawa seorang pemimpin, malahan akan membuat para anggota semakin menghargai Anda karena Anda terbukti sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab, rela menderita dan memikul sebagian kesalahan anggota.

### **Berani melaksanakan keputusan**

Membuat keputusan memang bukan perkara mudah apalagi untuk melaksanakannya sesuai dengan kehendak Tuhan. Dalam Alkitab ada beberapa contoh pemimpin yang memikul dampak yang luar biasa akibat keputusan yang diambilnya. Ketika bertemu Yesus saat menuju Damaskus, Rasul Paulus bertanya, "Apakah yang harus kuperbuat bagi-Mu (Kisah Para Rasul 9:6 -- KJV)?" Ini menunjukkan bagaimana Paulus mencari kehendak Tuhan. Dengan menemukan kehendak Tuhan, Paulus pun mengalami perubahan total. Ia menjadi pemimpin rohani dalam Perjanjian Baru dan dalam sejarah gereja. Rahasia keberhasilannya terletak pada sikapnya yang berani menjalankan keputusan itu.

Di depan kita masih banyak hal yang harus dijalankan dan masih banyak yang harus dicapai. Semuanya itu bergantung pada pengertian kita akan kehendak Tuhan dan keputusan untuk memeluk kehendak Tuhan serta keberanian untuk menjalankan kehendak Tuhan.

Sumber diringkas dari:

Judul buku : Manajemen dan Kepemimpinan menurut Wahyu Allah

Judul bab : Bagaimana Membuat Keputusan

Penerbit : Gandum Mas, Malang 1986

Penulis : Dr. P. Octavianus

Halaman : 117 -- 144

## **Artikel 2 : Kesalahan Dalam Pengambilan Keputusan**

### **Pengantar**

Sering kali dalam proses membuat keputusan, orang yang berbeda bisa membuat kesalahan yang sama. Uraian berikut menjelaskan beberapa kesalahan yang sering dilakukan dalam pengambilan keputusan sehingga setelah mengetahuinya, Anda tak perlu mengulangi kesalahan yang sama.

### **Jebakan dalam Informasi Pendukung (The Confirming-Evidence Trap)**

Kesalahan yang pertama ini disebabkan oleh kecenderungan kita mencari informasi yang mendukung pendapat kita dan mengabaikan informasi yang menentangnya. Ini bukan hanya memengaruhi ke mana kita akan mengumpulkan bukti untuk memperkuat pendapat kita, namun juga bagaimana kita mengartikan bukti yang kita dapat. Dan akhirnya, menyebabkan kita terlalu memerhatikan informasi dan opini yang mendukung dan meremehkan informasi yang sebaliknya.

Ada dua hal yang menjadi penyebab. Pertama, kecenderungan kita untuk memutuskan apa yang akan kita lakukan sebelum mengetahui alasan mengapa kita melakukannya. Yang kedua, kecenderungan kita untuk terlibat dengan hal-hal yang kita sukai dan menjauhi hal-hal yang tidak kita sukai.

Untuk menghindarkan Anda dari melakukan kesalahan yang sama, pastikanlah untuk selalu memeriksa semua bukti dengan porsi yang seimbang. Hindari kecenderungan untuk menerima bukti pendukung mentah-mentah tanpa mengajukan pertanyaan apa pun. Ajaklah atasan atau rekan kerja yang Anda kagumi untuk saling berargumentasi. Pastikan bahwa lawan bicara Anda tidak terpengaruh oleh cara pandang Anda, agar ia dapat memberikan opini yang netral. Juga, Anda perlu jujur kepada diri Anda sendiri mengenai motif. Apakah Anda benar-benar mencari informasi yang membantu dalam menentukan pilihan yang tepat? Ataukah hanya mencari informasi yang mendukung dan memperkuat apa yang ingin Anda lakukan?

### **Jebakan dalam Membuat Kerangka (The Framing Trap)**

Pengambilan keputusan sering kali ditentukan oleh bagaimana kita memandang pilihan atau bagaimana kita menyusun kerangka pertanyaan berkenaan dengan keputusan itu.

Orang cenderung tidak mau mengambil risiko dan mencari-cari alasan agar bisa menghindari keputusan yang mendatangkan kerugian, walau sekecil apa pun. Meskipun di baliknya ada kesempatan yang lebih besar untuk mencapai yang lebih tinggi. Kebanyakan orang juga memcomot kerangka situasi yang ada di hadapan mereka daripada merumuskan ulang masalah dengan cara mereka sendiri. Jangan langsung menerima kerangka yang sudah ada. Cobalah untuk menyusun ulang kerangka masalah dalam beberapa cara, agar Anda bisa memandangnya dari sisi yang berbeda. Cobalah juga untuk menciptakan situasi netral yang memadukan

keuntungan dan kerugian atau yang memberikan penjelasan berbeda. Selama proses pengambilan keputusan, tanyakan pada diri Anda bagaimana pemikiran Anda bisa berubah bila kerangka diubah.

## **Jebakan dalam Membuat Perkiraan dan Prediksi (Estimating and Forecasting Traps)**

Kita semua bisa memperkirakan waktu, volume, jarak, dan berat dengan baik karena kita sering kali membuat keputusan yang berkaitan dengan hal-hal itu, dan cepat mendapat tanggapan tentang keakuratan perkiraan kita. Namun, kita kurang berpengalaman dalam memutuskan prediksi-prediksi yang belum pasti. Sering kali kesalahan yang terjadi dalam perkiraan prediksi adalah salah satu di bawah ini.

### **Jebakan karena Terlalu Percaya Diri (The Overconfidence Trap)**

Terkadang kita terlalu yakin akan kemampuan kita dalam membuat perkiraan atau prediksi. Dalam serangkaian tes, beberapa orang diminta untuk memprediksi nilai saham dalam penutupan bursa saham Dow Jones sepekan ke depan. Dalam ketidakpastian, mereka lalu diminta untuk memperkirakan di titik mana nilai penutupan itu akan jatuh di antara suatu garis. Mereka memperkirakan hanya ada 1% peluang nilai penutupan yang akan melebihi angka tertinggi yang telah mereka tetapkan dan hanya ada 1% peluang nilai penutupan akan jatuh di bawah nilai yang telah mereka tetapkan. Namun ternyata, prediksi-prediksi tersebut meleset jauh karena nilai penutupan jatuh di luar garis sebesar 20-30%. Terlalu yakin akan kemampuan memprediksi justru akan menyebabkan orang menetapkan garis peluang yang terlalu sempit dan kecil.

### **Jebakan karena Terlalu Hati-Hati (The Prudence Trap)**

Sering kali orang terlalu berhati-hati dalam memprediksi. Saat harus mengambil keputusan yang berisiko tinggi, kita cenderung menempatkan perkiraan yang kita buat pada sisi yang aman. Contoh yang sangat bagus adalah pendekatan "analisis skenario kasus terburuk", yang dulunya populer dalam sistem pembuatan senjata. Analisis ini sampai sekarang masih digunakan dalam pengaturan mesin-mesin tertentu. Dengan pendekatan ini, para perancang senjata mendesain senjata buatannya agar dapat digunakan dalam situasi terburuk yang mungkin terjadi, meskipun pada kenyataannya kesulitan yang terdapat dalam situasi tersebut sangat kecil.

### **Jebakan karena Memori atau Ingatan (The Recallability Trap)**

Tak jarang kita membuat prediksi tentang masa depan berdasarkan kenangan kita di masa lampau. Karena itulah, kejadian-kejadian yang meninggalkan kesan mendalam bisa sangat memengaruhi kita. Misalnya, kita cenderung membesar-besarkan peluang terjadinya kejadian yang jarang, namun hebat, seperti kecelakaan pesawat. Kejadian yang dramatis atau yang menimbulkan trauma dalam kehidupan akan mengubah cara pandang Anda. Anda akan menganggap kejadian seperti itu berpeluang lebih besar untuk terulang kembali di masa depan.

Ketika kita dituntut untuk mengambil keputusan dengan cepat, peluang untuk melakukan kesalahan akan lebih besar. Apalagi bila waktu yang tersedia juga terbatas. Akhirnya, kita lebih mengandalkan emosi daripada penalaran.

Sebelum terlalu banyak menghabiskan waktu dalam membuat keputusan, luangkan waktu untuk meninjau kembali bagaimana cara kita membuat keputusan tersebut. Jangan terikat secara emosional pada suatu hasil sebelum yakin bahwa proses pengambilan keputusan itu bermanfaat untuk Anda. (t/Lanny)

Sumber diedit dan diterjemahkan dari:

Judul asli : More of the Most Common Decision-Making Mistakes People Make

Penulis : Kare Anderson

Alamat situs : <http://www.pertinent.com/articles/communication/kareCom12.asp>

## **Tips : Menentukan Prioritas**

Sebuah kaca pembesar tidak akan berguna bila hanya digunakan untuk bermain-main dan dilambai-lambaikan ke sekelilingnya. Namun, jika difokuskan dengan tepat, kaca pembesar itu dapat membuat sebuah lubang bakaran di kayu melalui energi matahari yang ditangkapnya.

Anda tidak akan pernah benar-benar menghasilkan atau mencapai sesuatu bila Anda tidak menentukan fokus yang tepat pada prioritas-prioritas yang ada. Banyaknya pilihan yang dihadapi saat ini mengharuskan Anda untuk berfokus pada satu pilihan dan tidak menyebar ke berbagai hal. Poin-poin berikut ini akan membantu Anda untuk menentukan fokus pada hal-hal yang utama.

### **Selektiflah terhadap apa yang Anda lakukan.**

Dalam masa pelayanan-Nya, Yesus mengonsentrasikan prioritas-prioritas-Nya. Tujuan-Nya jelas, yaitu mencari dan menyelamatkan yang terhilang (Luk. 19:10). Ia menyadari seberapa jauh keterbatasan manusiawi-Nya dan membatasi diri-Nya. Dan oleh karena itulah, dua pertiga waktu pelayanan-Nya dilewatkan dengan kedua belas murid-Nya. Hidup Yesus berhasil karena Ia memaksimalkan waktu dan tenaga dengan berfokus pada beberapa hal yang penting.

Orang yang berusaha melakukan segalanya tidak akan mencapai apa-apa. Hanya hidup dengan fokus yang jelaslah yang akan membawa hasil, seperti sebuah sungai yang memiliki satu tujuan dan memiliki muara yang membatasinya sehingga terus mengalir.

### **Prioritaskan hal yang utama.**

Tanyakan hal berikut pada diri Anda, apakah selama ini Anda mengutamakan yang mayoritas atautkah yang minoritas? Sebagai seorang pemimpin, ada begitu banyak peluang baik yang datang pada Anda. Namun, bila Anda mencoba merespons terlalu banyak peluang, Anda tidak akan ke mana-mana, seperti halnya suatu rawa yang hanya diam di satu tempat.

Buatlah daftar dari segala hal yang Anda lakukan sebagai seorang pemimpin. Berikan perhatian pada hal-hal yang Anda lakukan dengan baik. Dengan bimbingan doa, pilihlah tiga atau empat yang terpenting, dan jadikan ini prioritas Anda. Dengan membatasi diri pada segenggam prioritas yang bisa Anda kerjakan dengan baik, Anda akan maju dan mendapatkan hasil yang lebih baik.

### **Lakukanlah "hal-hal yang tepat" lebih daripada "hal-hal dengan tepat".**

"Para manajer melakukan hal-hal dengan cara yang tepat, namun seorang pemimpin melakukan hal-hal yang tepat." Itulah yang dikatakan Peter Drucker dalam bukunya, "The Effective Executive". Lebih jauh lagi, ia mengatakan bahwa para pemimpin yang berhasil adalah mereka yang belajar memilih hal-hal yang tepat dan melakukannya berulang-ulang sampai melihat buah yang diinginkan.

Jack Paar, seorang pelawak profesional dalam NBC Tonight Show, selalu mencoba kelakarnya di hadapan penonton berulang-ulang sampai kelakar itu berjalan seperti yang diinginkannya. Demikian juga, setelah Anda berhasil mengidentifikasi "hal yang utama" bagi Anda, lakukanlah berulang-ulang sampai Anda mendapat hasil yang baik.

### **Tolaklah yang kecil untuk mendapat yang lebih besar.**

Michael Jordan, pemain National Basketball Association (NBA), mempunyai intensitas dan fokus. Itulah yang menjelaskan mengapa ia menang. Dalam suatu pertandingan tahun 1998 antara Indiana Pacers dan Chicago Bulls, perbedaan nilai di menit-menit terakhir sangatlah tipis, dan Indianalah yang lebih unggul. Saat Jordan merebut bola dan mencoba melakukan lemparan, pelatih Indiana Pacers, Larry Bird, tidak bersiap-siap merayakan kemenangan timnya, justru berkonsentrasi pada Jordan. Teriakan penonton semakin kencang, tapi para pemenang yang sejati tahu bagaimana untuk tidak berfokus pada hal-hal yang kurang penting. Jordan hampir mencetak satu angka, yang akan memutarbalikkan pertandingan tersebut.

Keberhasilan dalam pelayanan dan kepemimpinan jarang terjadi bila tanpa maksud menolak hal-hal kecil untuk mendapat hal-hal yang lebih besar. Pada dasarnya, setiap orang memerlukan dua unsur untuk berhasil: disiplin diri dan fokus.

### **Beri waktu antara menabur dan menuai.**

Pohon jati memerlukan waktu bertahun-tahun untuk mencapai tahap kematangannya. Namun, tumbuhan kecil seperti jamur atau bunga bisa tumbuh dengan cepat. Jika Anda tidak memiliki kesabaran dan mau menunggu, Anda tidak akan pernah melihat sebuah tunas kecil menjadi pohon yang besar, kuat, dan kokoh. Demikian juga halnya dengan ide menabur dan menuai (Gal. 6:9). Sesuatu yang berarti membutuhkan waktu dan semakin besar sesuatu itu semakin banyak fokus dan energi yang dibutuhkan.

### **Biarkan Roh Kudus memberi Anda tenaga yang Anda butuhkan.**

Inilah poin yang terpenting. Bila Anda mengutamakan Roh Kudus dan membiarkannya bekerja dalam hidup Anda, Anda akan melihat hal-hal yang besar lebih daripada yang dibayangkan.

Dalam pelayanan dan kepemimpinan, tenaga Anda yang paling fundamental berasal dari hubungan yang harmonis dengan Roh Kudus dan berfokus pada apa yang Allah ingin Anda lakukan.

Allah telah memberikan janji-Nya pada kita, yaitu bahwa kita akan menjadi saluran di mana kekuatan Allah akan berpindah (Yoh. 14:12). Berfokuslah pada hal utama yang datang dari Roh Kudus.

Sumber diedit dari:

Judul buku : On-Purpose Leadership

Judul bab : Prioritaskan Hal yang Utama

Penerbit : Harvest, Jakarta 2003

Penulis : Dale Galloway dan Warren Bird

Halaman : 43 -- 50

## **Inspirasi : Bulatkan Tekad Dan Ambillah Keputusan**

Pada masa mudanya, Presiden Ronald Reagan pernah diajak bibinya pergi ke rumah seorang tukang sepatu untuk membuat sepasang sepatu baru. Tukang sepatu bertanya pada Reagan muda, "Sepatu seperti apa yang kau inginkan? Yang berujung persegi atau bundar?" Karena tidak bisa memutuskan, Reagan tidak menjawab, dan tukang sepatu memberinya waktu untuk berpikir. Beberapa hari kemudian, tukang sepatu melihat Reagan di jalan dan menanyakan lagi ujung sepatu seperti apa yang ia inginkan. Reagan masih belum bisa menjawabnya. Tukang sepatu itu lalu berkata, "Datanglah ke rumahku beberapa hari lagi. Sepatumu pasti sudah siap."

Ketika Reagan datang ke rumah tukang sepatu itu, dia mendapati sebuah sepatu berujung persegi dan sebuah sepatu berujung bundar! "Ini mengajarkanmu, jangan pernah biarkan orang mengambil keputusan untukmu," kata si tukang sepatu pada pelanggannya yang tak bisa memutuskan. "Saya belajar sesuatu," kata Reagan kemudian, "jika Anda tidak membuat keputusan sendiri, orang lain yang akan memutuskan untuk Anda." (t/Lanny)

Sumber diterjemahkan dari: <http://net.bible.org/illustration.php?topic=374>

## **Jelajah : Leadership Network Advance**

<http://www.leadnet.org/>

Halaman utama situs ini cukup sederhana sehingga Anda langsung bisa melihat apa yang ditawarkan di dalamnya. Sebuah kotak pencarian tersedia di pojok kanan atas. Terdapat juga tautan ke berita-berita terbaru tentang pelayanan. Di halaman utama tersedia sebuah tautan lain yang akan membawa Anda ke halaman yang memaparkan pencapaian Leadership Network

dalam membantu gereja dan pemimpin gereja dalam mendapat kesadaran yang lebih jelas dan lebih baik tentang visi mereka serta pengaruhnya. Jika Anda ingin merenungkan tentang siapa Anda, apa masalah yang sesungguhnya Anda hadapi, bagaimana keadaan Anda seharusnya saat ini, atau jika Anda ingin memiliki hidup yang berarti, segeralah berkunjung ke bagian "Halftime" untuk menemukan jawabannya. Situs ini juga menyediakan resensi buku-buku kepemimpinan yang dijual secara tersambung.

Sumber diambil dari: Publikasi ICW Edisi 1073

- <http://www.sabda.org/publikasi/icw/1073/>

## **Stop Press : Berita PESTA: Info Aktual PESTA**

Publikasi ini merupakan publikasi yang tepat untuk dibaca oleh para peserta maupun alumni PESTA. Diterbitkan sebulan sekali oleh Yayasan Lembaga SABDA, publikasi ini berisi berita-berita aktual seputar Kursus Pendidikan Studi Teologi Awam (PESTA).

Bagi Anda yang belum mengetahui tentang PESTA, tapi tertarik dengan pelayanan PESTA dan ingin mengetahui perkembangannya, silakan bergabung menjadi pelanggan publikasi ini. Dengan berlangganan, Anda tidak hanya akan mendapatkan informasi seperti jadwal kursus, tapi juga kesaksian dari para peserta, termasuk artikel-artikel yang dapat memberkati Anda.

- < daftar-berita-pest(at)sabda.org > [berlangganan]
- <http://www.pest.org/> [situs]
- [http://www.sabda.org/publikasi/berita\\_pest/](http://www.sabda.org/publikasi/berita_pest/) [arsip]



# **E-Leadership 015/Maret/2007**

## **Editorial : Sisi Krusial Komunikasi**

Bagi seorang pemimpin, mengembangkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik merupakan hal yang penting demi efektivitas kepemimpinan yang diemban. Ia harus mampu membagikan pengetahuan dan idenya dengan jelas kepada rekan-rekan kerja dan orang-orang yang dipimpinya. Jika tidak, pengetahuan atau ide sepenting dan sehebat apa pun tidak akan berguna karena orang lain tak bisa menangkap arti sesungguhnya.

Begitu pentingnya kemampuan berkomunikasi ini sehingga Bruce Barton, seorang anggota kongres dan penulis, mengatakan, "Para pembicarah yang selalu memimpin dan akan terus memimpin." Dalam edisi ini, Anda akan dibawa untuk mempelajari dasar-dasar berkomunikasi dengan orang lain, mengetahui beragam gaya komunikasi yang mungkin Anda gunakan selama ini, serta beberapa kriteria komunikasi yang efektif.

Kiranya sajian kali ini bisa membantu Anda dalam mengasah kemampuan berkomunikasi sehingga membantu dalam membina hubungan dan memahami bawahan atau teman-teman sekerja Anda. Selamat belajar.

Redaksi e-Leadership,

Lanny

"Lidah orang bijak mengeluarkan pengetahuan,  
tetapi mulut orang bebal mencurahkan kebodohan." (Amsal 15:2)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Amsal+15:2>>

THE MOST IMPORTANT INGREDIENT TO THE FORMULA OF SUCCESS  
IS KNOWING HOW TO GET ALONG WITH PEOPLE.  
(Theodore Roosevelt)

## **Artikel 1 : Dasar Komunikasi Dan Peran Pemimpin Kristen Di Dalamnya**

Berangkat dari teori Multiple Intelligence, Howard Gardner dari Universitas Harvard menemukan bahwa seorang pemimpin memiliki "linguistic intelligence" (kecerdasan berbahasa). Artinya, seorang pemimpin dapat memakai bahasa, baik dengan kata-kata maupun tulisan, untuk mengungkapkan pikiran dan perasaannya. Memang tidak semua pemimpin memiliki tingkat

kecerdasan yang sama. Namun, kecakapan dalam berkomunikasi bisa diperoleh melalui proses belajar.

Winston Churchill memenangkan perang melawan tirani Jerman melalui proses komunikasi dengan rakyatnya. Satu hal yang tidak banyak diketahui orang tentang orator yang hebat ini adalah ternyata Churchill mengidap cacat bicara yang cukup parah pada masa kecilnya. Alih-alih menyebabkan patah semangat dan minder, Churchill justru mulai mempelajari Shakespeare dan Alkitab bahasa Inggris, King James Version, dengan sungguh-sungguh.

Kisah Churchill menunjukkan betapa seorang pemimpin harus terus belajar berkomunikasi. Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam berkomunikasi adalah kejernihan pikiran dan kejelasan akan apa yang hendak disampaikan, bukan sekadar kalimat-kalimat indah yang tak jelas maknanya. Satu contoh yang dapat kita lihat, saat berkhotbah di bukit, Yesus menggunakan bahasa yang sederhana. Namun ketika berbicara dengan Nikodemus, seseorang yang terpelajar, Ia menggunakan bahasa yang filosofis.

Bagi seorang pemimpin Kristen, kualitas komunikasi dengan Tuhan berperan penting dalam komunikasinya dengan sesama. Semakin dalam komunikasinya dengan Tuhan, semakin ia memahami apa yang Tuhan ingin ia perbuat terhadap diri, sesama, dan lingkungannya. Bila komunikasi dengan Sang Pencipta tidak berjalan lancar dan baik, komunikasi dengan sesama menjadi tidak efektif karena ia tidak bisa memahami sesamanya. Banyak masalah yang disebabkan kegagalan seseorang dalam berkomunikasi. Maka dari itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mempelajari proses komunikasi. Dengan komunikasi yang baik, seluruh sistem organisasi dapat berjalan lancar sehingga akan terhindar dari konflik yang menghambat mekanisme kerja. Untuk itu, Anda perlu memahami berbagai dasar dan aspek komunikasi seperti yang dipaparkan berikut.

## **Definisi Komunikasi**

Komunikasi adalah proses pertukaran dan penyampaian informasi dan ide dari seseorang kepada orang lain. Definisi yang lain menjelaskan komunikasi sebagai suatu proses dan transaksi pengiriman pesan dari pihak tertentu, melalui media tertentu, dalam bentuk-bentuk tertentu sehingga mencapai sasaran, yaitu pihak lain yang mengakibatkan terjadinya hubungan tertentu. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, komunikasi dapat diartikan sebagai proses dan transaksi pengiriman pesan secara dua arah, yaitu dari pemimpin kepada mereka yang dipimpin, dan sebaliknya.

## **Unsur Komunikasi**

Dalam suatu proses komunikasi, ada beberapa unsur yang mutlak keberadaannya. Berikut adalah unsur komunikasi yang diperlukan agar komunikasi menjadi efektif.

- Pengirim  
Langkah pertama yang harus dilakukan seorang komunikator yang efektif adalah menciptakan kredibilitas. Seorang pemimpin perlu menunjukkan bahwa ia memahami subjek, pendengar, dan konteks pesan yang disampaikan. Anda wajib memahami

pendengar -- kepada siapa Anda akan menyampaikan pesan, baik individu maupun kelompok. Jika Anda tidak mampu memahami pendengar Anda, mereka tidak akan bisa menangkap isi pesan Anda dengan benar.

- **Pesan**  
Seorang komunikator juga perlu mempertimbangkan pesan yang akan disampaikannya. Komunikasi tertulis, lisan, dan nonverbal dipengaruhi oleh nada suara pengirim, metode organisasi, keabsahan argumen, apa yang harus dikomunikasikan dan apa yang tidak, dan juga gaya setiap individu dalam berkomunikasi. Suatu pesan memiliki komponen intelektual dan emosional. Intelektual memungkinkan kita untuk berpikir dan menggunakan nalar, sedangkan emosi mengizinkan kita untuk menunjukkan perubahan motivasi, yang pada akhirnya dapat mengubah cara pemikiran dan tindakan kita.
- **Media**  
Pesan bisa disampaikan melalui berbagai media. Media verbal, misalnya melalui tatap muka, telepon, atau "video conferencing" (pertemuan dengan menggunakan video untuk bertatap muka dan berbicara dengan orang di tempat lain); dan juga media tertulis, misalnya surat, e-mail, memo, dan laporan. Setiap media memiliki keunggulan dan kelemahannya masing-masing. Tidaklah efektif, misalnya, jika memberikan satu daftar panjang barang-barang kebutuhan kantor dengan lisan atau memberikan kritik tajam kepada seseorang melalui e-mail.
- **Penerima**  
Setelah pesan disampaikan kepada para pendengar, Anda tentu mengharapkan akan ada reaksi atau tanggapan dari para pendengar sehubungan dengan pesan tersebut. Setiap individu akan terlibat dalam proses komunikasi dengan membawa ide dan perasaannya. Hal ini akan memengaruhi pemahaman dan respons mereka terhadap pesan yang kita sampaikan. Untuk menjadi seorang komunikator yang sukses, Anda harus mempertimbangkan hal-hal ini sebelum menyampaikan pesan sehingga dapat menentukan langkah yang tepat.
- **Respons**  
Para penerima pesan akan merespons pesan Anda, baik secara verbal maupun nonverbal. Anda perlu mencermati dan memerhatikan dengan saksama setiap respons yang timbul karena dengan ini Anda dapat mengetahui seberapa jauh mereka memahami isi pesan Anda. Respons ini bisa beragam bentuknya, baik verbal maupun nonverbal. Secara sederhana, menganggukkan kepala menunjukkan bahwa seseorang memahami pesan yang disampaikan, atau menarik napas panjang dan menghembuskannya dengan keras menyiratkan seseorang sedang merasa jengkel.
- **Konteks**  
Konteks adalah cara penyampaian suatu pesan, yang meliputi nada suara, bahasa tubuh, gerakan tangan, dan emosi (marah, takut, ragu-ragu, gembira, dll.). Meskipun sering menyebabkan penerima menjadi salah menangkap isi pesan, konteks merupakan komunikator yang kuat yang bisa membantu kita saling memahami.

## **Proses Komunikasi**

Jalannya komunikasi dari pengirim sampai ke penerima bisa dijelaskan sebagai berikut.

Tahap pertama adalah "thought" (pemikiran). Pada tahap ini, pesan yang berupa informasi, ide, atau perasaan tersimpan dalam pikiran pengirim. Kemudian pesan tersebut dikirimkan melalui kata-kata atau simbol lain melalui media yang dipilih. Proses ini disebut "encoding" (pengekspresian pesan). Tahap selanjutnya adalah "decoding" (pengertian pesan), di mana penerima mengartikan kata-kata atau simbol itu menjadi suatu konsep atau informasi yang dapat ia mengerti. Seberapa jauh pengertiannya akan pesan yang diterima dapat diketahui dari respons yang ia tunjukkan.

## **Hambatan Komunikasi**

Segala sesuatu yang menghalangi kita untuk memahami pesan disebut hambatan dalam komunikasi. Ada banyak hambatan fisik dan psikologis, seperti yang diuraikan di bawah ini.

Penghambat pertama adalah budaya, latar belakang, dan prasangka. Acap kali orang membiarkan pengalamannya mengubah arti pesan yang ia terima. Ketiga faktor ini memang bisa membantu bila pengalaman digunakan untuk memahami suatu hal yang baru. Namun, bila mengubah isi pesan, ketiganya adalah hambatan dalam proses komunikasi.

Suara-suara lain di sekitar Anda berpotensi mengaburkan komunikasi. Maka dari itu, dibutuhkan konsentrasi penuh terhadap pesan yang disampaikan, baik dari pihak pengirim maupun penerima.

Terlalu berpusat pada diri sendiri juga dapat menimbulkan kebingungan dan konflik dalam komunikasi. Beberapa faktor penyebabnya antara lain adalah sikap defensif (ketika kita merasa disudutkan dan diserang), sikap superioritas (merasa diri lebih tahu daripada orang lain), dan ego (merasa diri sebagai pusat aktivitas).

Sering kali persepsi juga menjadi faktor penghambat. Jika kita merasa seseorang berbicara terlalu cepat, tidak lancar, dan tidak jelas pengucapannya, kita menjadi malas mendengarkan dan tidak mengacuhkannya. Selain itu, kita cenderung mau mendengarkan orang yang berkedudukan tinggi, namun mengabaikan pembicara yang berkedudukan rendah.

Faktor yang menghambat komunikasi selanjutnya adalah lingkungan. Lampu atau cahaya yang terlalu terang, ketertarikan kepada orang tertentu, dan pemandangan yang tidak biasa dilihat berpeluang untuk mengganggu proses komunikasi.

Faktor yang terakhir adalah stres. Saat stres, pemikiran Anda cenderung dipengaruhi oleh kerangka-kerangka seperti kepercayaan, nilai-nilai, pengetahuan, dan tujuan Anda. Stres menyebabkan Anda sulit untuk berpikir dengan jernih.

## **Komunikasi Nonverbal**

Selain komunikasi suara (verbal), komunikasi nonverbal (tanpa suara) dapat digunakan untuk menyampaikan isi pesan sepenuhnya. Berikut adalah jenis-jenis komunikasi nonverbal.

- Kontak mata. Orang yang menjaga kontak mata dengan pendengarnya mengesankan dirinya sebagai orang yang terbuka, ramah, peduli, dan dapat dipercaya. Hal ini akan memperlancar proses komunikasi.
- Ekspresi wajah. Tersenyum adalah cara yang paling mudah untuk menunjukkan kegembiraan, keramahan, dan kehangatan. Seorang pemimpin yang murah senyum ketika berbicara di hadapan para bawahannya membuat mereka merasa nyaman, mau mendengarkan dan memerhatikan lebih saksama.
- Gerak tubuh. Tanpa gerakan-gerakan tubuh (tangan, misalnya), Anda sebagai pembicara akan dinilai membosankan dan kaku. Komunikasi yang hidup akan menarik perhatian pendengar sehingga komunikasi menjadi lebih menarik dan mudah dipahami.
- Postur dan posisi tubuh. Anda dapat mengomunikasikan berbagai pesan dengan cara Anda berbicara dan bergerak. Berdiri tegak dan posisi condong ke arah pendengar menunjukkan bahwa Anda ramah dan terbuka. Sebaliknya, berbicara sembari terus memunggungi pendengar atau memandang lantai atau langit-langit menunjukkan keengganan atau ketidaktertarikan.
- Kedekatan. Setiap budaya memiliki norma dan aturan berbeda tentang jarak kedekatan yang dianggap nyaman ketika orang berkomunikasi. Anda harus mencermati apakah ada tanda-tanda ketidaknyamanan dari lawan bicara dengan jarak yang Anda tetapkan.
- Vokal. Salah satu hal yang sering disinggung adalah nada suara yang monoton dari seorang pembicara. Kemonotonan akan dinilai sebagai sesuatu yang membosankan dan menjemukan. Oleh karena itu, gunakanlah nada suara (tinggi rendah), ritme, dan penekanan secara bervariasi untuk membuat komunikasi Anda "berwarna".

## **Peran Pemimpin Kristen dalam Komunikasi**

Pengertian dan pemahaman adalah bagian penting dalam komunikasi. Bila bagian itu hilang, tidak ada komunikasi yang efektif. Adalah hal yang penting untuk menanyakan secara langsung apakah pendengar mengerti apa yang telah Anda sampaikan, seperti yang dilakukan Yesus saat menceritakan sebuah perumpamaan (Mat. 13:51).

Yesus adalah contoh komunikator yang ideal dan ulung. Selama tiga setengah tahun pelayanannya di dunia, banyak orang yang dengan senang hati mengikuti-Nya untuk mendengar perkataan-Nya dan belajar dari-Nya (Mat. 13:54). Sayangnya dalam banyak situasi, para pemimpin mengeraskan hati dan tak mau mendengar pesan Yesus. Mereka gagal memahami apa yang Yesus katakan dan lakukan. Inilah yang dinamakan ketiadaan komunikasi.

Seorang pemimpin Kristen tidak harus menjadi seorang orator handal, namun haruslah menjadi seorang komunikator yang efektif. Dalam 1Kor. 2:4-5, Paulus memaparkan bahwa Tuhan

memakai pemimpin yang mau menjadi saluran bagi Roh Kudus. Roh Kudus sendiri yang akan memimpin dan memberi pengertian pada pemimpin itu agar setiap ucapan dan perbuatannya sesuai dengan kehendak Tuhan.

Komunikasi yang diilhami oleh Roh Kudus merupakan aset yang penting bagi pemimpin untuk memandu dan mengorganisir suatu tim. Komunikasi yang baik mendorong kreativitas, antusiasme, kerja sama, dan semangat kesatuan dalam tim itu sendiri untuk mencapai tujuan karena setiap anggota bisa saling mengerti dan memahami sang pemimpin. Berlawanan dengan itu, seorang komunikator yang buruk -- yang tidak berfokus pada visi dan tak acuh terhadap kepentingan dan kebutuhan anggota timnya -- akan mengakibatkan kesalahpahaman, kerancuan, kejengkelan dan kefrustrasian, kepasifan dari anggota tim, dan akhirnya menyebabkan penyimpangan tujuan dan visi.

Tulisan di atas dirangkum dari:

Chandra, Robby, I. "Pemimpin yang Komunikatif." Dalam situs Indo

- Lead [http://lead.sabda.org/pdf/pemimpin\\_yang\\_komunikatif.pdf](http://lead.sabda.org/pdf/pemimpin_yang_komunikatif.pdf).

Clark, Donald. 1997. "Communication and Leadership". Dalam

- <http://www.mindtools.com/CommSkill/CommunicationIntro.htm>.

Halcomb, James, et al. 2000. "Courageous Leaders". Seattle: Youth with A Mission Publishing.

Octavianus, P. 1986. "Manajemen dan Kepemimpinan menurut Wahyu Allah". Malang: Gandum Mas.

## **Artikel 2 : Gaya Komunikasi**

Ada orang-orang tertentu yang seolah-olah dilahirkan untuk menjadi orang yang sukses dalam pergaulan. Dengan mudahnya mereka dapat menjalin persahabatan setiap bertemu dengan teman yang baru. Bukan itu saja, persahabatan mereka pun biasanya bertahan sampai kekal. Sebaliknya, ada pula orang-orang yang justru mengalami kesukaran dalam pergaulan. Tema "disalahmengerti" merupakan tema pokok hidup mereka meski mereka tak henti-hentinya berusaha mengoreksi diri. Banyak faktor yang terlibat yang menyebabkan keberhasilan atau kegagalan kita dalam pergaulan, salah satunya adalah gaya kita berkomunikasi.

Tanpa kita sadari, sebenarnya gaya komunikasi itu sendiri adalah bagian dari isi berita yang kita komunikasikan. Pada umumnya, orang yang sukses dalam pergaulan bukan saja memahami dampak gaya komunikasinya pada orang lain, ia pun telah berhasil mengubahnya menjadi gaya komunikasi yang luwes dan menyenangkan. Gaya komunikasinya bukan saja tidak mengganggu isi berita yang ingin ia sampaikan, malah gayanya yang luwes itu menambah kekuatan atau bahkan adakalanya melengkapi kekurangan isi berita yang ingin ia kemukakan. Di bawah ini saya mencoba menjabarkan tujuh gaya komunikasi yang tidak sehat. Kiranya dapat menolong kita memperbaiki keterampilan yang sangat penting ini.

### **Gaya 1: Si Penganggap**

Ungkapan yang biasanya terlontar dari dirinya adalah, "Saudara seharusnya sudah mengerti maksud saya." Si Penganggap umumnya melakukan satu kesalahan yang cukup serius dalam

komunikasi, yakni menganggap orang lain pasti memahami isi hatinya. Sebelum kita menganggap orang lain sudah menangkap maksud kita, kita perlu mengecek ulang, apakah benar ia sudah memahami pembicaraan kita. Gaya komunikasi seperti ini acap kali membuahkan kekecewaan dan bahkan kemarahan.

## **Gaya 2: Si Sepenggal**

Orang ini berpikir, "Bukankah sudah saya katakan semuanya itu?" Namun, yang sesungguhnya terjadi adalah ia memang belum mengemukakan seluruh pikirannya -- baru sepenggal saja. Sewaktu kita berbicara, kecepatan pikiran kita bergerak dari satu topik ke topik lainnya tidaklah sama dengan kecepatan lidah kita mengungkapkan isi pikiran itu sendiri. Bagi Si Sepenggal, pikirannya bergerak terlalu cepat atau lidahnya terlalu lambat sehingga maksud hatinya tidak tertuang sepenuhnya melalui bahasa ucapan. Masalahnya, ia tidak menyadari hal ini sehingga dalam benaknya, ia sudah mengatakan semua yang ingin ia sampaikan. Si Sepenggal rentan terhadap frustrasi karena komunikasinya menjadi terpotong-potong dan, sudah tentu, membuka pintu terhadap kesalahpahaman.

## **Gaya 3: Si Peremeh**

Ucapan Si Peremeh pada umumnya ditandai dengan kalimat sejenis ini, "Kenapa tidak mengerti-mengerti?" atau "Memang bodoh kamu!" Si Peremeh memiliki satu masalah yang lumayan serius, yakni ia memperlakukan semua orang sama seperti dirinya. Alhasil, apabila orang lain tidak bisa mengikuti kemauan atau pikirannya, ia pun marah. Sewaktu marah, bukannya melihat bahwa memang orang lain berbeda dengannya, ia justru memandang perbedaan sebagai kekurangan di pihak orang lain. Gaya komunikasi ini cenderung merusak hubungan dengan orang lain. Siapa saja yang pernah disakitinya akan menjaga jarak karena tidak mau terluka lagi.

## **Gaya 4: Si Penyenang**

Si Penyenang mempunyai satu misi dalam hidupnya, yakni menyenangkan hati semua orang. Akibatnya, tema seperti ini sering keluar dari bibirnya, "Saya akan lakukan apa saja bagimu asal kamu bahagia." Bicara dengan Si Penyenang memang bisa menyenangkan karena ia akan mengangguk-angguk saja, namun biasanya gaya komunikasi ini dapat mendangkalkan relasi pribadi. Sukar sekali untuk mengetahui hati Si Penyenang karena ia tidak terbuka. Ketidakterbukaannya itu juga cenderung membuatnya menumpuk semua perasaan dalam hati. Kalau tidak tertahankan, ia mudah menjadi orang tertekan dan tidak bahagia.

## **Gaya 5: Si Pelupa**

Kita bisa lupa dan adakalanya sengaja melupakan peristiwa tertentu. Malangnya, Si Pelupa melupakan terlalu banyak hal dan frekuensinya terlalu sering. Ia acap kali berujar, "Tidak, saya tidak mengatakan hal itu." Namun kenyataannya, ia mengatakan hal tersebut. Baik lupa atau melupakan informasi yang akhirnya dibutuhkan oleh orang lain cenderung melemahkan kepercayaan orang pada dirinya sendiri. Orang lain dapat membentuk anggapan bahwa Si Pelupa meremehkan atau bisa juga orang lain menilai bahwa Si Pelupa tidak tulus. Ini berbahaya!

Komunikasi sangat bergantung pada kepercayaan; tanpanya, yang mendengar adalah suara belaka.

## **Gaya 6: Si Pendebat**

Repot juga berkomunikasi dengan Si Pendebat karena pembicaraan yang dilakukan dengannya cenderung menjadi arena balapan kebenaran. Perhatikan kata-kata yang biasanya keluar dari mulutnya, "Apa benar saya berkata demikian? Apa kamu yakin? Bagaimana dengan dirimu sendiri?" Si Pendebat kaya dengan kata-kata dan gaya komunikasinya mirip dengan taktik menyerbu orang lain dengan bombardemen kata-kata. Si Pendebat cenderung melemparkan fokus masalah ke pihak lawannya sehingga ia bebas dari kesulitan. Gaya komunikasi ini bisa menimbulkan rasa tidak suka dan jenuh pada orang lain karena bicara dengannya membuat diri merasa diserang. Lebih jauh lagi, Si Pendebat akhirnya membuat orang beranggapan bahwa ia senantiasa mengelak dari tanggung jawabnya.

## **Gaya 7: Si Talenan**

Rasa iba, kasihan, simpati adalah beberapa kata yang sering diasosiasikan dengan Si Talenan karena perasaan-perasaan seperti itulah yang timbul tatkala melihatnya. Si Talenan selalu menyediakan dirinya menjadi sasaran tudingan orang lain tanpa benar-benar menyadari di mana letak kesalahannya (kalau memang ada). Ucapan seperti ini cenderung muncul dari bibirnya, "Betul, memang saya yang salah dan sudah sepantasnya dimarahi." Masalahnya, ia melakukan itu karena tidak berani atau berkekuatan memperhadapkan orang lain dengan kebenaran. Ia tidak suka keributan dan baginya silang pendapat tidaklah bijaksana, jadi harus dihindarkan. Gaya komunikasi ini sangat merugikan dirinya dan bisa mengundang penghinaan dari orang lain. Orang lain semakin berani berbuat sekehendak hatinya tanpa memedulikan perasaannya. Namun, bukankah ia jugalah yang memulainya?

Dari penjelasan di atas kita melihat bahwa gaya komunikasi dapat memancarkan kepribadian kita yang sesungguhnya, namun bisa pula merupakan gaya yang dipelajari. Adakalanya untuk mendapatkan penerimaan dari orang lain, kita terpaksa mengikuti gaya komunikasi tertentu. Atau kita belajar dari keluarga kita sendiri sehingga kita menganggap gaya komunikasi kita dipahami semua orang, alias universal. Jika gaya komunikasi kita memang merupakan buah kepribadian sendiri, sudah tentu perlu koreksi. Obat penawarnya ada beberapa, misalnya meminta tanggapan orang lain. Mungkin kita dapat memeriksa ucapan-ucapan kita dengan lebih teliti dan menanyakan, kira-kira apa yang orang lain rasakan tatkala mendengar kata-kata kita. Kita rela membayar mahal dan menanamkan waktu yang panjang untuk pendidikan kita; ironisnya, kita sering tidak bersedia membayar mahal untuk belajar menyehatkan gaya komunikasi kita. Memang, adakalanya hal yang penting tampaknya sederhana.

Sumber diedit seperlunya dari:

Judul asli : Gaya Komunikasi

Penulis : --

Alamat situs : [http://lead.sabda.org/?title=gaya\\_komunikasi](http://lead.sabda.org/?title=gaya_komunikasi)



## **Tips : Tanpa Komunikasi, Seorang Pemimpin Akan Berjalan Sendirian**

Kesuksesan kepemimpinan, pekerjaan, dan hubungan-hubungan pribadi Anda sangat tergantung pada kemampuan Anda berkomunikasi. Orang takkan mengikuti Anda jika mereka tidak tahu apa yang Anda inginkan atau ke mana tujuan Anda. Anda dapat menjadi komunikator yang lebih efektif jika mengikuti empat kebenaran dasar berikut ini.

### **Sederhanakanlah Pesan Anda**

Komunikasi bukanlah sekadar soal apa yang Anda ucapkan, melainkan juga bagaimana Anda mengucapkannya. Kunci komunikasi yang efektif adalah kesederhanaan. Lupakanlah upaya mengesankan orang lain dengan kata-kata atau kalimat-kalimat yang canggih. Jika Anda ingin membina hubungan dengan sesama, utamakanlah kesederhanaan. Napoleon Bonaparte selalu mengatakan kepada para sekretarisnya, "Yang jelas, yang jelas".

Seorang eksekutif junior diundang untuk berbicara kepada orang banyak untuk pertama kalinya. Maka, ia pun mendekati pembimbingnya untuk meminta nasihat tentang berpidato yang baik. Kata pembimbingnya, "Siapkanlah pembukaan yang bersemangat, yang akan menarik perhatian seluruh hadirin. Lalu siapkanlah rangkuman serta penutupan yang dramatis, yang akan membuat orang jadi ingin bertindak. Lalu janganlah bertele-tele di tengah-tengahnya."

### **Pandanglah Lawan Bicara Anda**

Komunikator yang ulung berfokus pada lawan bicaranya. Mereka tahu bahwa tidak mungkin berkomunikasi dengan efektif kepada hadirin tanpa mengetahui apa pun menyangkut mereka.

Sementara Anda berkomunikasi dengan orang -- entah secara individu atau secara kelompok -- tanyakanlah pertanyaan-pertanyaan ini kepada diri sendiri. Siapakah pendengar saya? Apakah pertanyaan-pertanyaan mereka? Apakah yang perlu dicapai? Dan berapa banyakkah waktu yang saya miliki? Jika Anda ingin menjadi komunikator yang lebih baik, berorientasilah pada pendengar. Orang memercayai komunikator ulung karena komunikator ulung itu pun memercayai orang.

### **Tunjukkanlah Kebenaran**

Kredibilitas mendahului komunikasi yang hebat. Ada dua cara untuk menyampaikan kredibilitas kepada pendengar Anda. Pertama, percayalah kepada apa yang Anda ucapkan. Orang biasa akan menjadi komunikator ulung jika memiliki semangat keyakinan yang tinggi. Jendral Lapangan Ferdinand Foch berkata, "Senjata yang paling ampuh di bumi adalah jiwa manusia yang berkobar-kobar." Kedua, amalkanlah ucapan Anda. Tak ada kredibilitas yang lebih besar ketimbang keyakinan pada tindakan.

## **Tariklah Respons**

Sementara Anda berkomunikasi, janganlah pernah lupa bahwa sasaran dari komunikasi adalah tindakan. Jika Anda melemparkan sejumlah informasi kepada orang lain, Anda bukan sedang berkomunikasi. Setiap kali Anda berbicara kepada orang lain, berilah mereka sesuatu untuk dirasakan, diingat, dan dilakukan. Jika sukses melakukannya, kemampuan Anda untuk memimpin orang lain akan meningkat.

Bahan diambil dan disunting seperlunya dari:

Judul buku : 21 Kualitas Kepemimpinan Sejati

Judul bab : Komunikasi: Tanpanya Anda akan Berjalan Sendirian

Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2001

Penulis : John C. Maxwell

Halaman : 40 -- 42

## **Stop Press : Menjadi "Hamba Elektronik" Bagi Tubuh Kristus**

Judul di atas adalah visi dari pelayanan Yayasan Lembaga SABDA (YLSA). Ingin mengetahui tentang apa dan bagaimana YLSA secara lebih dekat? Dapatkan semua informasinya di milis publikasi Berita YLSA. Newsletter elektronik yang diterbitkan sebulan sekali via e-mail ini akan memberikan informasi aktual mengenai pelayanan dan perkembangan YLSA.

Pelayanan YLSA bergerak di bidang Software/IT; pendidikan dan pelatihan dengan mengadakan kegiatan pendidikan online, pelatihan, presentasi, seminar kepada masyarakat Kristen Indonesia; divisi literatur yang menyediakan bahan-bahan Kristen yang akan mendukung pelayanan Anda. Selanjutnya ada divisi jaringan yang membangun jaringan antargereja, antarorganisasi, antaryayasan, dan antarlembaga Kristen yang bergerak dalam bidang pelayanan yang menggunakan media komputer/internet, divisi komunitas, divisi pelayanan umum, dan divisi konsultasi yang memberikan jasa pelayanan konsultasi teknologi komputer/internet bagi pelayanan individu atau organisasi Kristen. Silakan berkunjung dan bergabung dengan milis publikasi Berita YLSA. Bersama-sama kita menjadi rekan sekerja Allah yang telah memercayakan pelayanan ini kepada kita.

- < subscribe-i-kan-berita-ylsa(at)hub.xc.org > [berlangganan]
- <http://www.sabda.org/ylsa/> [situs]
- [http://www.sabda.org/publikasi/berita\\_ylsa/](http://www.sabda.org/publikasi/berita_ylsa/) [arsip publikasi]

# E-Leadership 016/April/2007

## Editorial : Sebuah Kunci Kepemimpinan

Karakter seorang pemimpin bisa dikatakan sebagai kunci keberhasilan kepemimpinannya. Melalui karakter yang baik dan kuat, ia akan mampu melalui masalah yang sering kali hadir ketika ia ada di puncak. Karakter jugalah yang menentukan apakah ia seorang pemimpin yang layak untuk diikuti.

Setelah membahas rangkaian aspek dalam kepemimpinan, kini kita akan menyelami berbagai karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik. Sebagai pengenalan, edisi kali ini menyajikan gambaran singkat tentang pentingnya seorang pemimpin memiliki karakter yang baik dan kuat dalam kepemimpinannya.

Dalam bulan April ini kita juga memperingati Paskah -- kemenangan Yesus atas kuasa dosa dan maut. Berkenaan dengan itu, redaksi menyajikan satu renungan Paskah. Kiranya bisa menjadi berkat untuk para sahabat. Selamat menyimak sajian kali ini. Selamat Paskah!

Staf Leadership,

Lanny

"Sebab semua orang yang dipilih-Nya dari semula, mereka juga ditentukan-Nya dari semula untuk menjadi serupa dengan gambaran Anak-Nya, supaya Ia, Anak-Nya itu, menjadi yang sulung di antara banyak saudara." (Roma 8:29)  
< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=Roma+8:29> >

**NEARLY ALL MEN CAN STAND ADVERSITY, BUT IF YOU WANT  
TO TEST A MAN'S CHARACTER, GIVE HIM POWER.  
(Abraham Lincoln)**

## Artikel 1 : Kepemimpinan: Karakter Dan Sifat

Karakter terus berkembang dari waktu ke waktu. Banyak orang mengatakan karakter seseorang terbentuk sedari kecil. Kita memang tidak mengetahui dengan pasti kapan tepatnya karakter itu mulai berkembang. Akan tetapi, bisa dipastikan bahwa karakter tidak dapat berubah dengan cepat. Dari perilaku seseorang, kita bisa menebak karakternya. Seorang yang berkarakter kuat menunjukkan aktivitas, energi, kemantapan tekad, disiplin, kemauan keras, dan keberanian. Dia melihat apa yang ia inginkan lalu mengejanya. Ia juga menarik orang untuk mengikutinya. Di

sisi lain, orang yang berkarakter lemah tidak menunjukkan sifat-sifat tersebut. Ia tidak tahu apa yang ia inginkan. Sifatnya tidak terkelola dengan baik, terombang-ambing dan tidak konsisten. Akibatnya, tidak ada seorang pun yang bersedia mengikutinya.

Orang yang kuat tidak selalu berkarakter baik. Seorang pemimpin preman adalah contoh orang berpengaruh yang berkarakter buruk. Sedangkan pemimpin suatu komunitas terkemuka adalah contoh orang berpengaruh dan berkarakter baik. Organisasi membutuhkan pemimpin yang kuat sekaligus berkarakter baik, yang bisa dipercaya dan yang akan memimpin mereka menuju masa depan.

Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, para pengikut Anda harus memercayai Anda dan dilibatkan dalam visi yang Anda miliki. Korn/Ferry International, suatu perusahaan pencari para eksekutif, mengadakan survei mengenai apa yang diinginkan organisasi dari sang pemimpinnya. Para responden mengatakan bahwa mereka menginginkan orang yang beretika sekaligus memiliki visi ke depan yang kuat. Dalam banyak organisasi, tindakan seorang pemimpin menjadi teladan. Perilaku pemimpin bisa memenangkan kepercayaan, kesetiaan, dan menjamin vitalitas perusahaan agar berjalan dengan baik. Salah satu cara untuk membangun kepercayaan adalah dengan menunjukkan karakter yang baik -- terdiri dari keyakinan, nilai, kemampuan, dan sifat.

Keyakinan adalah sesuatu yang kita pegang teguh dan mengakar dalam diri kita. Bisa berupa anggapan atau pendirian yang Anda anggap benar mengenai orang lain, konsep, atau hal-hal lain. Bisa juga berupa keyakinan tentang kehidupan, kematian, agama, hal baik dan hal buruk, dan sebagainya.

Nilai adalah sikap mengenai harga diri orang lain, konsep, atau hal lainnya. Misalnya, Anda menilai suatu mobil bagus, rumah yang nyaman, persahabatan erat, kenyamanan pribadi, atau keluarga harmonis. Nilai bersifat penting karena memengaruhi perilaku seseorang dalam menimbang seberapa pentingnya setiap pilihan. Anda mungkin menilai sahabat lebih berharga daripada kepentingan Anda sendiri, sedangkan orang lain mungkin menilai yang sebaliknya.

Sifat akan membedakan seseorang berdasarkan kualitas atau karakteristiknya, sedangkan karakter adalah jumlah keseluruhan dari sifat-sifat ini. Kita akan memfokuskan diri hanya pada beberapa sifat yang krusial untuk seorang pemimpin. Semakin banyak yang Anda miliki dari daftar berikut, semakin besar kepercayaan pengikut Anda terhadap Anda.

#### Sifat-Sifat Seorang Pemimpin yang Baik

- Jujur. Seorang pemimpin yang baik menunjukkan ketulusan, integritas, dan keterbukaan dalam setiap tindakannya.
- Kompeten. Tindakan seorang pemimpin haruslah berdasar pada penalaran dan prinsip moral, bukannya menggunakan emosi kanak-kanak dalam mengambil suatu keputusan.
- Berpandangan ke depan dan menetapkan tujuan. Dalam menetapkan tujuan, seorang pemimpin perlu menanamkan pemikiran bahwa tujuan itu adalah milik seluruh

organisasi. Ia mengetahui apa yang diinginkannya dan bagaimana cara untuk mendapatkannya. Biasanya ia menetapkan prioritas berdasarkan nilai dasarnya.

- Memberi inspirasi. Dalam mengerjakan setiap tugas, seorang pemimpin harus menunjukkan rasa percaya diri, ketahanan mental, fisik, dan spiritual. Dengan begitu, bawahan akan terdorong untuk mencapai yang lebih baik lagi.
- Cerdas. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kemauan untuk terus membaca, belajar, dan mencari tugas-tugas yang menantang kemampuannya.
- Berpikiran adil. Prasangka adalah musuh dari keadilan. Seorang pemimpin yang baik akan memperlakukan semua orang dengan adil. Ia menunjukkan empatinya dengan bersikap peka terhadap perasaan, nilai, minat, dan keberadaan orang lain.
- Berpikiran luas. Pemimpin yang baik menyadari setiap perbedaan yang ada dalam ruang lingkup kepemimpinannya dan mau menerima segala perbedaan itu.
- Berani. Seorang pemimpin yang baik selalu bertekun dalam usahanya mencapai tujuan, bukannya terus-terusan berusaha mengatasi berbagai halangan yang memang sulit untuk diatasi. Biasanya, meskipun sedang berada di bawah tekanan, ia tetap tenang dan menunjukkan rasa percaya diri.
- Tegas. Anda tidak dapat menjadi seorang pemimpin yang baik bila tidak tegas dalam mengambil keputusan tepat di saat yang tepat.
- Imajinatif. Inovasi dan kreativitas diperlukan dalam suatu kepemimpinan. Seorang pemimpin haruslah membuat perubahan tepat di saat yang tepat dalam pemikiran, rencana, dan metodenya. Selain itu, kreativitas sang pemimpin juga terlihat dengan memikirkan tujuan dan gagasan baru yang lebih baik, dan menemukan solusi baru dalam memecahkan masalah. (t/Lanny)

Sumber diterjemahkan dari:

Nama situs : The Art and Science of Leadership

Judul asli : Leadership -- Character and Traits

Penulis : Donald Clark

Alamat situs : <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leadchr.html>.

## **Artikel 2 : Pemimpin Yang Layak Diikuti**

Dari sekian banyak pemimpin yang ada di dunia ini, pastilah ada pemimpin yang mengendalikan suatu organisasi besar dan mampu merangkul begitu banyak pengikut, tapi ternyata tidak memiliki karakter. Mereka mampu memberikan perintah dengan jelas. Mereka menunjukkan

keberanian dan kemampuan. Dan mereka bahkan mau menerima nasihat orang lain. Kepemimpinan mereka berhasil dan sukses, namun apakah tampuk kepemimpinan itu sanggup bertahan lama?

Anda memang dapat memimpin tanpa memiliki karakter. Kendatipun begitu, karakter menentukan apakah seorang pemimpin itu layak diikuti. Integritas tidaklah diperlukan bila Anda bisa dengan mudah membujuk orang-orang untuk mengikuti Anda. Namun, bila Anda ingin memenangkan respek dari para pengikut Anda, integritas mutlak dibutuhkan. Karunia dan keteguhan hati bisa pula menunjukkan kemampuan Anda, tetapi karakter Anda adalah yang menjadi milik pusaka Anda.

## **Studi-Studi Pendukung**

Penulis James Kouzes dan Barry Posner melakukan survei terhadap hampir 1.500 manajer dari berbagai negara. Mereka mengajukan pertanyaan seperti ini: "Dari pemimpin Anda, karakter, nilai, atau ciri apa yang paling Anda kagumi?" Dengan kata lain, apa yang membuat seorang pemimpin layak diikuti?

Lebih dari 225 karakter, nilai, dan ciri berhasil teridentifikasi. Kesemuanya itu dikelompokkan menjadi lima belas kategori utama. Ternyata, lima karakter yang paling banyak diharapkan orang dari pemimpinnya adalah "integritas," "jujur," "dapat dipercaya," "memiliki karakter," dan "memiliki pendirian."

Studi lain yang dilakukan di Universitas Santa Clara dan beberapa perusahaan dalam seminar berantai selama dua tahun, melibatkan lebih dari 2.600 manajer tingkat atas. Mereka diminta mengisi daftar karakteristik atasan mereka. Hasilnya, "kejujuran" menempati posisi teratas, disusul oleh "kemampuan", "kecerdasan", dan "membangkitkan inspirasi".

Hasil studi yang dilakukan Korn/Ferry International bekerja sama dengan Columbia Graduate mendukung temuan-temuan di atas. Dengan melakukan survei terhadap lebih dari 1.500 eksekutif tingkat atas di dua puluh negara, fokus survei tersebut terletak pada strategi pertumbuhan, bidang keahlian, dan karakteristik seorang pemimpin yang ideal. "Etika" menempati posisi yang tertinggi, atau dengan kata lain pemimpin yang diharapkan adalah yang tak bercela.

## **Ujian di Puncak Kepemimpinan**

Sesungguhnya, sebagai pemimpin Anda dinilai bukan dari ke mana Anda mengarahkan orang-orang yang mengikut Anda, tapi lebih berdasarkan bagaimana Anda mengarahkan mereka. Mereka akan selalu memperbincangkan karakter Anda sebagai seorang manusia, bukan hanya keahlian memimpin yang Anda miliki. Mereka yang memutuskan untuk mengikut Anda berharap Anda memiliki kepribadian yang lebih baik daripada mereka. Karena alasan inilah, karakter memiliki peran yang sangat signifikan dalam kepemimpinan.

Sebuah definisi karakter yang sederhana, namun cukup menggigit berbunyi: karakter adalah kerelaan melakukan yang benar sekalipun sulit. Sebagai seorang pemimpin, Anda dituntut untuk

bisa membuat keputusan yang tepat -- keputusan yang terkadang bertentangan dengan keinginan, emosi, kata hati, kecenderungan umum, dan akal sehat. Karakter Anda berkaitan dengan kerelaan untuk membuat keputusan yang benar dan yang harus dilakukan.

Ada harga yang harus dibayar ketika Anda memutuskan untuk melakukan yang benar. Waktu, uang, kesempatan, reputasi, dan bahkan kemajuan karier Anda terkadang harus dipertaruhkan, meski setidaknya untuk jangka waktu pendek. Sering kali orang beranggapan bahwa hal-hal dilematis seperti ini akan menghilang begitu kesuksesan sudah ada dalam genggaman. Ini asumsi yang salah karena kesuksesan justru meningkatkan risiko. Ketika kesuksesan sudah dicapai, ada satu tantangan yang tak bisa dihindari, yaitu mempertahankan kesuksesan. Lebih mudah untuk memenangkan pertandingan basket kelas dunia daripada mempertahankan gelar juara tersebut. Lebih menyenangkan memecahkan rekor penjualan daripada mencoba menyamai rekor tersebut pada periode berikutnya. Seseorang yang berada di puncak karier mengalami tekanan jauh lebih banyak daripada yang bisa Anda bayangkan.

Seorang teman saya berhasil membuat perusahaannya "go public" beberapa tahun yang lalu. Sebelumnya, ia dikenal sebagai seseorang yang memiliki integritas tinggi, penuh kharisma, dan karakter yang sangat menarik untuk orang lain. Dalam waktu singkat ia berhasil mengumpulkan modal yang diperlukannya. Selama proses itu, ia berupaya agar tidak mengambil jalan singkat secara moral maupun etika.

Namun, saat berhasil mencapai puncak, besarnya finansial yang ia peroleh dan ketamakan para pemegang saham mulai memengaruhinya. Usahanya untuk berkembang tergantikan oleh ketakutan bahwa semua yang telah ia dapatkan akan hilang. Ia bersyukur pada Tuhan atas berkat-Nya sehingga ia mencapai kesuksesan. Tapi ia mulai meragukan apakah Tuhan akan menolongnya untuk mempertahankan kesuksesan yang telah Ia berikan.

Melakukan hal yang benar meski harus membayar harga adalah tanda seorang pemimpin yang hebat. Saat Anda memutuskan untuk memegang teguh apa yang benar sekalipun keyakinan itu mengorbankan sesuatu yang berharga bagi Anda, maka Anda telah menjadi seorang pemimpin yang layak diikuti.

Alkitab memberikan contoh dalam Perjanjian Lama, yaitu kisah Sadrakh, Mesakh, dan Abednego. Mereka bertiga, bersama Daniel, dikirim ke Babilonia sebagai budak. Melalui campur tangan Tuhan, akhirnya mereka memperoleh posisi tinggi dan hidup yang berkelimpahan. Masalah mulai muncul saat Raja Nebukadnezar membangun sebuah patung emas dan memerintahkan setiap orang untuk menyembahnya. Sadrakh, Mesakh, dan Abednego, sebagai orang beriman, tidak mengindahkan perintah raja. Ketika raja mengetahui hal itu, ia memanggil mereka dan memberikan kesempatan kedua pada mereka untuk menyembah patung itu. Tetapi ketiga pemuda itu tidak membutuhkan kesempatan kedua. Mereka tetap berpegang teguh pada pendiriannya untuk tidak menyembah patung berhala tersebut, meskipun nyawa mereka menjadi taruhannya karena raja memerintahkan mereka untuk dimasukkan ke dalam dapur api.

Akan tiba waktunya dalam kepemimpinan Anda, karakter Anda akan diuji. Sering kali di tengah kesuksesan, pemimpin melupakan kepercayaan dan standar yang mereka pegang dalam

perjalanannya menuju sukses. Tekanan untuk berkompromi demi mempertahankan kesuksesan akan senantiasa menghantui. Akibatnya, mereka melupakan siapa sumber kesuksesan mereka.

Apa yang membuat ketiga pemuda Ibrani tersebut berani memegang teguh sikap yang benar? Mereka menyadari bahwa segala kemewahan dan hidup nyaman yang mereka peroleh semata-mata adalah karunia dan anugerah dari Tuhan, bukan Nebukadnezar. Inilah cara pandang yang kerap kali hilang dari para pemimpin masa kini: tidak melupakan sumber berkat. Jadi, untuk apa mereka mengabaikan prinsip-prinsip Tuhan untuk mempertahankan berkat yang datangnya dari Tuhan?

Ketika ujian terhadap karakter itu datang, sesungguhnya Anda diberi sebuah kesempatan untuk menjadi seorang pahlawan. Jika Anda berani mengambil risiko untuk melakukan yang benar, saat Anda kembali menengok ke belakang, Anda akan melihat bahwa pada saat itu Anda benar-benar menempatkan diri sebagai seorang pemimpin dan pribadi yang baik dan layak diikuti.

Sumber diringkas dari:

Judul buku : The Next Generation Leader

Judul bab : Karakter Menentukan Pusaka Seorang Pemimpin

Penulis : Andy Stanley

Penerjemah : Jody Rondonuwu

Penerbit : Harvest Publication House, Jakarta 2005

Halaman : 123 -- 140

## **Inspirasi : Apakah Karakter Saya Tunduk Kepada Kristus?**

Kepemimpinan juga menuntut otoritas moral. Para pengikut hanya akan memercayai para pemimpin yang menunjukkan tingkat integritas tertinggi. Orang-orang tidak akan mengikuti pemimpin yang moralnya tidak pantas menjadi seorang pemimpin. Setiap kali Anda berkompromi dengan karakter Anda, Anda berkompromi dengan kepemimpinan.

Beberapa waktu yang lalu, salah seorang anggota staf kami merasa frustrasi dengan peran kepemimpinannya karena orang-orang tertentu di bawah supervisinya tampaknya tidak kooperatif. Saya mulai menyelidiki departemennya untuk mencari tahu apa yang tidak wajar. Lalu gambaran yang sebenarnya mulai tampak. Seseorang berkata, "Ia menentukan rapat-rapat lalu ia sendiri tidak muncul." Yang lain berkata, "Ia jarang membalas telepon." Seorang yang lain berkata, "Kami sering tidak tahu di mana ia berada."

Saya menjadwalkan sebuah pertemuan dengan pemimpin itu dan memverifikasi pernyataan rekan-rekan satu timnya. Lalu saya menatap matanya dan berkata, "Mari kita luruskan masalah ini. Saat engkau memberi tahu rekan-rekan satu timmu bahwa engkau akan berada di tempat tertentu pada waktu tertentu, dan engkau terlambat atau tidak muncul, itu adalah masalah karakter. Saat engkau berjanji untuk membalas telepon lalu lalai melakukannya, itu membuat orang-orang merasa tidak dihargai. Saat rekan-rekan satu timmu tidak tahu di mana engkau



berada selama jam-jam kerja, hal itu mengikis kepercayaan. Engkau harus menyelesaikan masalah ini atau kami harus memindahkanmu." Selama bertahun-tahun saya telah menyaksikan bahwa jika masalah karakter dikompromikan, hal itu akan melukai seluruh tim dan akhirnya merusak misi.

Siapa yang ingin menjadi pemimpin yang menurunkan moral bawahan dan merusak tujuan? Saya tentu tidak ingin. Jadi, secara berkala saya menyanyikan lagu Rory Noland selama saya bersaat teduh bersama Allah:

Roh Kudus, kendalikanlah. Kendalikan tubuh, pikiran, dan jiwaku. Ingatkan segala sesuatu yang tidak berkenan kepadamu, Segala sesuatu yang mendukung hatimu. Roh Kudus, kendalikanlah.

Sumber diambil dan diedit seperlunya dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Berani  
Judul bab : Seni Memimpin Diri  
Penulis : Bill Hybels  
Penerjemah : Anne Natanael  
Penerbit : Gospel Press, Batam Center 2004  
Halaman : 231 -- 232

## **Renungan : Nilai Sebuah Paskah**

Kisah kebangkitan dalam Injil Yohanes ini mencakup dua tema, yakni iman dan cinta. Agar bisa memercayai peristiwa kebangkitan, kita membutuhkan iman karena kebangkitan adalah suatu misteri. Dalam kamus Webster, "misteri" diartikan sebagai suatu teka-teki yang sulit dijelaskan, sesuatu yang mendatangkan rasa heran, yang membuat seseorang berdiri terpaku di hadapannya tanpa mengeluarkan sepatah kata pun. Dalam peristiwa kebangkitan, kita juga mengalami semua yang dilukiskan untuk sebuah misteri dalam kamus Webster. Kebangkitan itu hanya dapat dipahami dalam konteks iman karena tak ada sesuatu pun di dunia ini yang bisa membantu kita untuk memahami kebangkitan seongok tubuh yang telah kehilangan nyawa. Kesedihan serta keputusasaan yang dibawa oleh kematian, kini telah diatasi oleh suatu janji akan kehidupan kekal, dan ini hanya dapat dipahami lewat iman.

Tema yang kedua adalah cinta. Seperti yang tampak pada akhir perikop Injil ini, Yohanes, murid yang dikasihi Yesus serta yang mengasihi Yesus, adalah orang pertama yang percaya akan kebangkitan. Ia juga adalah orang pertama yang mengerti peristiwa kebangkitan. Cinta memberinya mata yang bisa melihat tanda misteri dan percaya. Cinta mampu menangkap kebenaran ketika intelek diliputi ketidakpastian. Cinta bisa membuka nilai asli dari sesuatu ketika pikiran manusia seakan menjadi buta.

Maria Magdalena merupakan satu dari mereka yang termasuk dalam kelompok pionir yang menerima warta kebangkitan Yesus. Mereka adalah kaum kecil yang masih tertinggal di bawah kaki salib Yesus, ketika semua teman Yesus (para murid) terbirit-birit lari meninggalkan-Nya. Ketika tubuh Yesus dimasukkan ke dalam kubur, mereka juga ada di sana. Merekalah yang pertama kali datang ke kubur Yesus di pagi buta. Cinta mereka akan Yesus kini mendapat imbalannya, yakni menjadi kelompok pertama yang mengetahui warta gembira kebangkitan Yesus.

Di abad ini ketika Yesus telah berada dalam keagungan Bapa-Nya di surga, di manakah kita bisa bertemu dengan Yesus yang bangkit? Di awal Injil Yohanes, sejumlah orang Yunani, kelompok yang dikenal sebagai kaum pencari kebenaran, datang mendekati para murid dan meminta untuk bertemu dengan Yesus. Namun sayangnya, Yesus tidak menampakkan diri kepada mereka. Kaum Yunani tersebut hanya bisa bertemu dengan Yesus lewat kedua belas murid-Nya. Jadi, terhadap pertanyaan yang baru saja diajukan di atas, kini diberikan jawabannya: "Orang lain bisa melihat Yesus yang bangkit lewat mereka yang percaya akan Dia", yakni lewat mereka yang menyebut diri Kristen, yang menyebut diri murid-murid Yesus di abad ini. Teman-teman kita atau siapa saja yang bertemu dengan kita setiap hari, seharusnya mampu melihat diri Yesus yang bangkit lewat pelayanan dan cinta kita.

Kita tahu bahwa kehidupan Maria Magdalena telah berubah secara radikal sejak ia bertemu dengan Yesus. Yesus mampu melihat kehadiran yang ilahi dalam diri Maria Magdalena dan secara perlahan membantunya untuk mampu melihat kehadiran ilahi itu dalam dirinya dengan matanya sendiri. Sebagai pengikut Yesus, kita seharusnya mampu membawa perubahan hidup sebagaimana dialami Maria Magdalena di atas.

Ketika seseorang tak mampu melihat hari esok, ketika ia dilanda putus asa yang berat, ketika kakinya tak mampu lagi melangkah untuk meneruskan perjalanannya, ketika mata seseorang seakan buta dan tak mampu melihat apa yang benar, ketika seseorang tidak mendapat penghargaan yang layak sebagai manusia, di saat seperti itulah kita hendaknya datang memberikan kekuatan, harapan, dan semangat baru, untuk terus bergerak maju. Inilah warta kebangkitan yang seyogyanya kita kumandangkan.

Sumber diedit seperlunya dari:

Situs : Pondok Renungan

Penulis : Tarsis Sighe

Alamat situs : <http://www.pondokrenungan.com/isi.php? tipe=Renungan&table=isi&id=535>

## **Jelajah : Essential Skills For Your Excellent Career**

<http://www.mindtools.com>

Bingung mencari referensi untuk mengembangkan kemampuan memimpin Anda? Situs mancanegara yang didirikan oleh James Manktelow pada tahun 1995 ini rasanya sayang untuk dilewatkan begitu saja. Lebih dari seratus bahan kepemimpinan yang terus diperbarui secara berkala, mengenai Time Management, Decision Making, Leadership Skills, dll, tersedia di situs yang tampilannya sarat dengan informasi ini. Dilengkapi dengan mesin pencari yang memudahkan Anda dalam mencari topik-topik tertentu. Selain itu, Anda juga bisa mendaftarkan alamat surat elektronik Anda untuk mendapatkan artikel dwimingguan mengenai beragam topik kepemimpinan. Disediakan juga forum komunitas sebagai tempat berinteraksi dan bertukar pikiran dengan para pemimpin anggota situs ini. Tunggu apa lagi? Segera kunjungi situs ini dan manfaatkan beraneka fasilitas yang disediakan.

Kiriman dari: Yulan

# E-Leadership 017/Mei/2007

## Editorial : Karakter Yang Fundamental

Seorang anak diminta untuk memetik setangkai bunga yang sangat indah dan langka, namun terletak jauh di bawah jurang yang diapit tebing curam. Si peminta bahkan mau membayar mahal bila anak itu bersedia untuk diturunkan dengan tali dan mengambil bunga tersebut. Setelah berpikir beberapa saat, anak itu mengatakan bahwa ia bersedia turun ke jurang asalkan yang memegang ujung talinya adalah ayahnya. Apa alasan anak itu mau menempuh bahaya? Tak lain adalah karena ia percaya kepada ayahnya, bahwa ayahnya tidak akan mencelakakannya. Kita bisa melihat bahwa sang ayah memiliki satu kualitas diri, yang disebut kredibilitas sehingga si anak merasa yakin sepenuhnya terhadap diri dan kemampuan ayahnya.

Kita cenderung lebih mudah untuk memercayai orang yang sudah kita kenal dan kita anggap dapat dipercaya. Namun, bagaimana jika kita ditempatkan di lingkungan, khususnya organisasi, di mana orang-orang yang terlibat di dalamnya tidak saling mengenal kepribadian masing-masing. Tak mudah meraih kepercayaan dengan kondisi individu yang seperti itu, karena itu kepercayaan membutuhkan waktu untuk bisa tumbuh dan bukti bahwa seseorang benar-benar memiliki kredibilitas.

Berangkat dari pertimbangan itulah, edisi kali ini menyajikan satu karakter pemimpin yang fundamental. Untuk bisa memenangkan loyalitas dan memberi pengaruh bagi para pengikut, seorang pemimpin haruslah menjadi seorang yang dapat dipercaya. Materi-materi berikut kiranya bisa menolong untuk semakin membangun dan mengembangkan kredibilitas diri Anda.

Selamat belajar!

Redaksi e-Leadership,

Lanny Kusumawati

"Orang yang dapat dipercaya mendapat banyak berkat,  
tetapi orang yang ingin cepat menjadi kaya,  
tidak akan luput dari hukuman." (Amsal 28:20)  
< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=Amsal+28:20> >

**TO BE PERSUASIVE WE MUST BE BELIEVABLE; TO BE BELIEVABLE  
WE MUST BE CREDIBLE; TO BE CREDIBLE WE MUST BE TRUTHFUL.  
(Edward R. Murrow)**

# Artikel 1 : Kredibilitas

Suatu kali, Dwight Eisenhower berkata:

"Untuk menjadi pemimpin, seseorang harus memiliki pengikut. Agar memiliki pengikut, ia harus memiliki rasa percaya diri. Sebab itu, tak diragukan lagi, kualitas utama dari seorang pemimpin, adalah integritas. Tanpanya, tak akan ada keberhasilan yang sejati, baik dalam kelompok masyarakat, di lapangan sepakbola, ketentaraan, ataupun kantor. Bila rekan-rekan kerja mendapati pemimpinnya berpura-pura atau tidak jujur, pemimpin itu akan jatuh. Perkataannya haruslah sesuai dengan tindakannya. Karena itulah, yang paling diperlukan seorang pemimpin adalah integritas dan tujuan yang tinggi."

Apakah kita dapat dipercaya? Apakah orang lain percaya pada kepemimpinan kita? Agar dapat memberi dampak terhadap kehidupan orang lain, kita harus menjadi pemimpin yang memiliki kredibilitas.

## Pengertian Kredibilitas

Kredibilitas adalah alasan yang masuk akal untuk bisa dipercayai. Seorang yang memiliki kredibilitas berarti dapat dipercayai, dalam arti kita bisa memercayai karakter dan kemampuannya. Sokrates mengatakan, "Kunci utama untuk kejayaan adalah membuat apa yang nampak dari diri kita menjadi kenyataan."

Istilah "integritas" dan "kejujuran" menolong kita dalam mengartikan kredibilitas.

Integritas adalah "keadaan yang merupakan satu kesatuan dan utuh". Istilah yang paralel artinya dengan integritas (bahasa Ibrani: "tom" atau "tomim") bisa membantu kita untuk memahaminya: "righteousness" ('kebenaran' dalam Mzm. 7:8); "uprightness" ('kejujuran' dalam Mzm. 25:21); "without wavering" ('tidak ragu-ragu' dalam Mzm. 26:1 NRSV, NASB, dan NIV); dan "blameless" ('tidak bercela' dalam Mzm. 101:2 NRSV); sebanyak dua ayat dalam bahasa Ibrani memakai kata "tom", sedangkan yang lainnya diterjemahkan sebagai "integritas".

Beberapa tokoh Alkitab dalam Perjanjian Lama menunjukkan integritas mereka. Mereka adalah Nuh (Kej. 6:9), Abraham (Kej. 17:1), Yakub (Kej. 25:27), Ayub (Ayb. 1:1, 8:2-3), dan Daud (1Rj. 9:4). Sering kali kata Ibrani tersebut diterjemahkan menjadi "perfect" (sempurna) atau "blameless" (tak bercela). Dalam Perjanjian Baru, kata integritas muncul hanya di Tit. 2:7 dalam kaitannya dengan pengajaran (NRSV, NIV, REB). Perihal kesucian hati atau pikiran tertuang dalam Mat. 5:8, 6:22; Yak. 1:7, 8:4-8 (Holman Bible Dictionary).

"Honesty" (kejujuran) berarti 'keadilan dan keterusterangan suatu tindakan'. King James Version sering kali menggunakan "honesty" atau kata-kata lainnya yang serupa arti, sedangkan terjemahan modern memakai kata lain, seperti "honorable/honorably" (sopan dalam Rm. 13:13, Flp. 4:8, Ibr. 13:18, 1Ptr. 2:12); "noble" (mulia dalam Luk. 8:15, Rm. 12:17); "dignity" (kehormatan dalam 1Tim. 2:2); dan "properly" (dengan sopan dalam 1Tes. 4:12). Orang yang "memiliki reputasi jujur" adalah orang yang terkenal baik (Kis. 6:3, NRSV; Holman Bible Dictionary).

Para pemimpin memenangkan respek dan kepercayaan bila mereka melakukan apa yang benar, memberi masukan bagi para pengikut, memberikan telinganya untuk mendengarkan, memberi pujian bila pengikut bekerja dengan baik, menaati komitmen yang telah ditetapkan, saling memercayai dan melengkapi, bersama-sama menggenapi visi, bersikap terbuka, mengatasi masalah-masalah pribadi, mengakui kesalahan, memberikan solusi-solusi yang kreatif, dan mengajar dengan baik. Pemimpin yang kredibel memengaruhi hidup dan keputusan pengikut mereka.

## **Mitos tentang Kredibilitas dan Kepemimpinan**

Ada banyak sekali mitos tentang kredibilitas dan kepemimpinan. Beberapa di antaranya dikemukakan di bawah ini.

- Citra diri (image) lebih penting daripada karakter.  
Kredibilitas akan berkembang bila karakter lebih dipentingkan dari citra diri. Kredibilitas akan rusak tanpa integritas. Kita memang bisa berpura-pura jujur, tulus, dan kompeten untuk sementara waktu, namun adanya tekanan dan masalah-masalah akan mengungkap karakter kita yang sebenarnya.
- Pemimpin memiliki lebih banyak hak dibanding pengikut.  
Kedudukan tidak menjamin adanya hak-hak istimewa. Malahan pemimpin memiliki hak lebih sedikit dan kewajiban yang lebih banyak daripada orang lain. Pemimpin yang melayani bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya.
- Kepemimpinan adalah kedudukan yang penuh kekuasaan.  
Kepemimpinan bukanlah perihal kedudukan. Pada kenyataannya, kepemimpinan adalah pengaruh.
- Seorang pemimpin bisa memimpin karena kedudukannya, bukan karena teladan yang diberikannya.  
Seorang pemimpin yang kredibel memimpin karena teladan yang diberikannya, bukan karena kedudukannya yang berkuasa. Pemimpin yang tidak merealisasikan ucapannya tidak akan memiliki pengikut yang bertahan lama.
- Karisma adalah dasar kepemimpinan.  
Pandangan yang keliru ini bisa menyebabkan pemujaan terhadap sosok pemimpin yang "pahlawan". Karisma adalah hasil dari kepemimpinan yang efektif, bukan pendorong.
- Kehidupan pribadi dan publik tidak harus sejalan.  
Ini adalah upaya untuk menolerir cacat moral dan karakter. Kredibilitas membutuhkan keselarasan dan konsistensi di semua aspek kehidupan seseorang.
- Integritas tidaklah diperlukan dalam kesuksesan.  
Jika kita mengartikan kesuksesan dari sisi finansial, kedudukan, atau kekuasaan, integritas memang tidak diperlukan. Namun, kesuksesan yang sejati adalah hidup dalam keselarasan dengan prinsip-prinsip Tuhan dan ini memerlukan integritas.

## **Kredibilitas dan Kepercayaan**

Kepemimpinan yang kredibel adalah kepemimpinan yang dapat dipercaya. Kepercayaan kita akan tumbuh melalui komunikasi yang terbuka dan jujur. Dalam hal ini, kepekaan pemimpin juga dibutuhkan. Rasa takut disakiti kerap kali menjadi penghalang berkembangnya suatu hubungan yang bisa menumbuhkan kepercayaan dan memengaruhi orang lain.

Ketika orang tidak memercayai sesuatu, mereka mulai berprasangka dan selalu menebak-nebak. Kurangnya kepercayaan menyebabkan seseorang menutup-nutupi, menyimpang dari, atau mengabaikan fakta karena merasa takut atau marah. Ketika seorang pekerja bersikap defensif, kesalahpahaman dalam berkomunikasi terjadi.

James M. Kouzes dan Barry Z. Posner membahas perihal kepercayaan dan hubungan. Studi yang mereka lakukan menunjukkan bahwa orang akan mampu mengambil keputusan dengan lebih baik bila bekerja bersama pemimpin yang dipercaya. Mereka saling terbuka dalam mengungkapkan perasaan, jujur mengenai masalah dalam kelompok, dan memiliki tekad untuk mencari solusi. Mereka juga menunjukkan adanya pengaruh timbal-balik yang baik, kepuasan kerja yang lebih, motivasi tinggi untuk menyikapi setiap keputusan, dan kedekatan antar anggota tim. Lebih dari 66% orang yang berada dalam kelompok dengan tingkat kepercayaan rendah mengatakan bahwa mereka akan sungguh-sungguh mempertimbangkan untuk mencari jabatan yang lain.

### **Faktor yang memengaruhi kredibilitas**

Fakta tentang kepercayaan: perbedaan utama antara kelompok yang kinerjanya tinggi dan kelompok yang kinerjanya rendah adalah tingkat kepercayaan mereka kepada atasan.

Kepercayaan bersifat rapuh dan peka, juga tidak datang dengan mudah maupun cepat. Kita tidak akan memercayai seseorang sampai kita merasa nyaman berada di dekatnya dan dihargai. Kita menginginkan orang lain untuk membuktikan dirinya sebelum kita menaruh kepercayaan pada mereka. Dan kepercayaan itu dapat hancur hanya dengan satu kesalahan.

Richard Huseman dan John Hatfield menggambarkan sikap dan perilaku yang timbul pada tingkat kepercayaan yang berbeda.

- Tidak ada kepercayaan.  
Orang-orang yang kehilangan kepercayaan dalam suatu hubungan, entah kepada pemimpin, atau organisasi, memiliki motto "Aku akan mengendalikan mereka sebelum mereka mengendalikan aku." Mereka hanya mengurus kepentingan mereka sendiri untuk melindungi diri.
- Tingkat kepercayaan rendah.  
Orang-orang di tingkat ini selalu berprasangka dan tidak mau melakukan hal-hal melebihi tingkat kepercayaan mereka.

- Tingkat kepercayaan tinggi.  
Orang-orang di tingkat ini lebih menekankan memberi daripada menerima. Mereka yakin bahwa mereka tidak akan dimanfaatkan atau dikhianati.

Di samping itu, faktor keadilan juga berperan. Saat kita lebih banyak memberi daripada menerima, kita menginginkan keadilan. Orang menghitung harga dan keuntungan dalam suatu hubungan. Orang-orang seperti ini mungkin ada di dalam gereja atau lingkungan pekerjaan kita. Jika keuntungan yang diperoleh tidak seimbang dengan atau lebih besar dari biaya yang dikeluarkan, mereka akan merasa frustrasi dan mungkin akan memutuskan untuk pergi. Begitu pulalah orang menilai kepemimpinan. Mereka mendukung pemimpinnya selama keuntungan yang didapat setara dengan harga yang dibayar. Dukungan, pelayanan, dan pemberian mereka mencerminkan persepsi mereka tentang keuntungan. Orang akan setia pada pemimpin yang dapat dipercaya dan memiliki kredibilitas.

## **Membangun Kepercayaan dan Meningkatkan Kredibilitas**

Bila kita menganggap seseorang tidak bisa dipercaya, kecil peluangnya bagi suatu hubungan yang berdasarkan kepercayaan untuk berkembang. Peluang untuk dilukai oleh orang lain selalu ada, namun pemimpin yang sejati akan mengambil risiko itu. Untuk itu, seorang pemimpin perlu menyatakan kepercayaannya lebih dahulu kepada orang lain.

Faktor pendukung lainnya, yaitu kepekaan terhadap keperluan dan minat orang lain. Dengan cara menanyakan secara langsung apa yang pengikut butuhkan, mendengarkan nada suara mereka, dan mengajukan pertanyaan sebagai tanda kepedulian, orang akan menilai bahwa pemimpin mereka tulus dalam memberi perhatian.

Selain itu, semangat bekerja sama juga perlu untuk dikembangkan. Zig Ziglar menguraikan lima aturan untuk menumbuhkan semangat kerja sama sebagai berikut.

- Pemimpin yang peka dan efektif menyadari bahwa tidak semua fakta ia ketahui.
- Kepemimpinan yang sesungguhnya meliputi bekerja sama dengan dan meraih hasil maksimal dari orang-orang yang tidak sependapat dengan kita.
- Pemimpin yang efektif melihat pandangan orang lain. Ia menekankan manfaat kerja sama, bukannya menuntut kerja sama dari para pengikutnya.
- Pemimpin yang terorganisir merencanakan setiap tindakannya. Ia memilih waktu dan tempat yang tepat untuk mengutarakan gagasannya dengan jelas dan ringkas.
- Pemimpin yang berhasil tidak membiarkan prasangka menghalangi para pengikut dalam menerima usul dan gagasan yang valid. Ia ingin memenangkan kerja sama dengan pikiran yang terbuka.

## **Menilai Kepemimpinan**

Orang yang memandang pemimpinnya sebagai pemimpin yang kredibel juga melihat dirinya sendiri, tanggung jawabnya, rekan kerjanya, dan organisasinya dengan cara yang berbeda dari orang yang memandang pemimpinnya tidak memiliki kredibilitas.



Apakah organisasi Anda memandang Anda sebagai pemimpin yang memiliki kredibilitas? Seorang pemimpin sejati memiliki lebih dari sekadar nama jabatan kepemimpinan. Ia juga memiliki rasa percaya kepada diri sendiri dan kepada orang-orang yang mengikutinya. (t/Lanny)

Sumber diterjemahkan dari:

Nama situs : We Build People

Judul asli : Credibility

Penulis : Steve Mills

Alamat situs : [http://webuildpeople.ag.org/wbp\\_library/9507\\_credibility.cfm](http://webuildpeople.ag.org/wbp_library/9507_credibility.cfm)

## **Artikel 2 : Membangun Kepercayaan**

Kemampuan untuk membangun organisasi yang terpercaya dan memercayai adalah salah satu karakteristik krusial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Apalagi dalam mendirikan suatu organisasi yang saling berbagi tanggung jawab untuk mencapai visi dan menjalankan jenis kepemimpinan berbagi (shared leadership).

Beberapa titik-balik yang paling berhasil dari organisasi-organisasi yang tadinya mengalami kegagalan dicapai oleh manajemen baru yang mendorong tumbuhnya kepercayaan dalam organisasi. Dulunya perusahaan memiliki buku-buku tebal yang berisi kebijakan, kaidah, dan peraturan yang mengatur apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan pekerja. Dalam kenyataannya, pernyataan dan prinsip-prinsip yang lebih sederhana telah mengambil alih peran buku-buku tersebut. Prinsip itu mengatakan, "Utarakan pertimbanganmu dan kami akan percaya bahwa kau melakukan hal yang benar."

Perlu waktu untuk membina kepercayaan, namun hanya beberapa detik saja untuk menghancurkannya. Jika kepercayaan disalahgunakan dalam suatu organisasi yang level kepercayaannya tinggi, dampaknya bisa sangat fatal. Kepercayaan membutuhkan pertanggungjawaban. Baik di organisasi komersial, maupun dalam suatu hubungan -- penyalahgunaan kepercayaan berdampak besar terhadap orang-orang.

Kepercayaan sering kali dianggap sebagai hal yang remeh, baik di dalam gereja, persekutuan, apalagi di luar gereja. Model gereja tradisional yang "menggaji" pendeta sebagai pelaku pelayanan dengan jelas menggambarkan suatu organisasi yang bisa beroperasi pada level kepercayaan yang rendah. Orang bisa saja datang ke gereja, tapi keterlibatan mereka hanya sebatas melaksanakan tugas-tugas yang sederhana saja. Bahkan gereja-gereja besar, yang melibatkan banyak orang dalam pelayanannya, bukan tak mungkin beroperasi pada level kepercayaan yang relatif rendah bila tidak mengizinkan jemaatnya untuk saling berbagi tanggung jawab dan pertanggungjawaban demi kelangsungan gereja tersebut.

Tuhan menginginkan kita untuk berjalan dengan kepercayaan penuh -- baik di dalam-Nya maupun dalam gereja. Tuhan itu dapat dipercaya. Ia telah berkata, "Tak akan pernah Aku

meninggalkanmu, tak akan pernah Aku membuangmu." Sebab itu, dengan yakin kita dapat berkata, "Tuhan adalah Penolongku. Aku tidak akan takut" (Ibrani 13:6). Kita perlu belajar untuk memercayai dengan sepenuhnya, "Percayalah kepada TUHAN dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri" (Amsal 3:5). Pengalaman kita dalam memercayai Tuhan seharusnya meningkatkan kemampuan kita dalam memercayai dan mendorong kita untuk membangun kepercayaan dalam persekutuan Kristen.

Kepercayaan merupakan sesuatu yang menyangkut adanya hubungan -- antara Tuhan dan anggota gereja, antara individu yang satu dan individu lain dalam gereja, dan antara anggota gereja dan jajaran pimpinan gereja. Untuk bisa memercayai, kita memerlukan kepekaan, kesediaan mengambil risiko, dan kesediaan untuk menyerahkan wewenang dalam situasi tertentu. Pembangunan hubungan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi kemungkinan besar membutuhkan sikap mau melayani dan kerendahan hati. Larry Reynolds mengidentifikasi empat komponen utama yang dibutuhkan dalam membangun hubungan tersebut.

Komponen pertama adalah KOMPETENSI, yaitu kemampuan seseorang untuk memenuhi harapan kita, melakukan tugas yang kita ingin untuk ia kerjakan. Ketika berada dalam pesawat terbang, kita memercayai sang pilot berdasarkan kompetensinya yang terbukti dengan lisensi terbang yang diperolehnya. Saat meminta seseorang untuk memimpin satu persekutuan rumah, kita tidak akan sepenuhnya memercayainya sampai merasa yakin bahwa ia memiliki kemampuan cukup untuk memimpin kelompok secara efektif.

Hal ini menegaskan kebutuhan untuk memastikan bahwa kita telah menyesuaikan peranan di gereja dengan karunia dan kemampuan yang dimiliki oleh jemaat, termasuk untuk membentuk suatu proses yang tepat untuk menyesuaikan kemampuan dan karunia mereka dalam pelayanan yang mereka kerjakan di gereja. Hal ini bukan sekadar masalah bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik atau buruk. Hal ini justru akan memengaruhi tingkat kepercayaan dalam hubungan tersebut.

Komponen kedua adalah KETERBUKAAN. Ketika kita bersedia untuk memercayai orang lain, berbagi pendapat, pemikiran, dan visi dengan mereka, sesungguhnya kita sedang mendorong mereka untuk memercayai kita. Bagi sebagian pemimpin gereja, hal ini merupakan tantangan. Sebab kita mungkin harus memerangi keinginan untuk kebutuhan dan perasaan pribadi kita sendiri. Kita juga perlu menaksir level kepercayaan yang telah dibangun persekutuan itu dalam gereja -- apakah anggota gereja bersedia untuk berbagi satu sama lain dengan terbuka dan jujur?

Keterbukaan menuntut kita untuk berbicara dalam kasih dan apa adanya. Malahan, dengan membicarakan kebenaran di dalam kasih, kasih kita bertumbuh di dalam segala hal ke arah Kristus, yang adalah Kepala (Efesus 4:15). Keterbukaan juga menuntut kemudahan untuk dihubungi -- jika salah seorang anggota gereja ingin menemui kita, seberapa mudah mereka akan mendapat waktu di sela keseharian Anda? Keterbukaan juga menunjukkan bahwa kita akan sungguh-sungguh memberi dorongan dan tanggapan secara timbal balik. Secara profesional, banyak anggota gereja yang diharapkan untuk mengikuti beberapa bentuk latihan pengumpulan tanggapan sebagai bagian dari peninjauan pengembangan. Persekutuan yang memiliki kepercayaan penuh dapat mengambil sebagian latihan-latihan ini untuk memberi dorongan dan kesempatan bagi pengembangan diri.

Kualitas yang dapat dipercaya dan konsistensi merupakan unsur yang vital. Orang hanya akan memercayai kita jika mereka bisa mengandalkan kita untuk melakukan hal yang telah dijanjikan. Bahwa kita akan menjaga komitmen kita terhadap suatu hubungan, bukannya bersikap "angin-anginan."

Perlu diperhatikan bahwa untuk menjaga kepercayaan, kita perlu memenuhi apa yang diharapkan orang lain dari hubungan tersebut, ketimbang melakukan hal-hal yang diyakini harus kita lakukan. Mungkin saja penting untuk mengklarifikasi harapan bila kita ingin menghindari kesalahpahaman dan penurunan level kepercayaan. Hal-hal sederhana, seperti tidak menelepon balik atau tidak menjawab surat, bisa menciptakan persepsi bahwa kita tidak dapat dipercaya.

Jauh lebih mudah untuk mempertahankan kualitas kita agar dapat dipercaya jika ada kesadaran akan kemampuan dan prioritas. Konflik yang mengganggu waktu dan energi kita bisa dikurangi dengan tidak memaksakan diri melebihi kemampuan. Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang prioritas, kita bisa memecahkan situasi ketika kita diperhadapkan pada masalah. Manajemen waktu yang tradisional mengelompokkan hal-hal berdasar pada seberapa penting dan mendesaknya suatu hal -- hal yang penting dan mendesak menempati prioritas tertinggi. Menginvestasikan waktu pada hal-hal yang penting, namun tidak mendesak, adalah salah satu cara untuk mengurangi kemungkinan timbulnya stres di waktu mendatang.

Yang terakhir adalah KEADILAN. Mustahil bisa membangun kepercayaan bila perilaku kita kurang berintegritas, memperlakukan satu orang lebih baik daripada yang lain, atau kurang jujur dalam menangani situasi. Bagaimana keputusan itu diambil di dalam gereja? Apakah orang-orang yakin bahwa keputusan yang mereka ambil sudah adil, tanpa prasangka? Ataupun beberapa orang merasa tak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan?

Akhirnya, kita perlu mengingat bahwa jika orang lain akan meletakkan kepercayaannya pada kita, kita pun harus bisa menjadi orang yang bisa dipercaya. Selain itu, diperlukan juga kesediaan kita untuk memercayai orang lain. Pada dasarnya, kepercayaan perlu diraih. Warren Bennis menggambarkan kepercayaan sebagai lem emosional yang merekatkan semua institusi. Ini menunjang pemikiran bahwa dengan memakai lem, seorang tidak dapat menghindari situasi yang lengket -- kepercayaan melibatkan risiko pribadi. Namun, dengan mengambil risiko ini, kita akan memasuki level kepercayaan yang lebih tinggi. (t/Lanny)

Sumber diterjemahkan dari:

Nama situs : The Teal Trust

Judul asli : Building Trust

Penulis : --

Alamat situs : <http://www.teal.org.uk/mat/page4.htm>

## **Tips : Memenangkan Kepercayaan**

Sembilan panduan ini bisa menjadi langkah awal untuk memenangkan kepercayaan dari para pengikut Anda.

1. Jadilah seorang penyemangat. Jika Anda tidak memiliki sesuatu yang baik untuk dikatakan, mungkin Anda tidak perlu berkata apa-apa.
2. Pelajari, dengarkan, dan pahami perasaan yang terkandung di balik ucapan seseorang.
3. Perhatikan minat dan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain.
4. Jadilah teman yang dapat diandalkan untuk para pengikut Anda -- untuk orang-orang yang Anda pimpin.
5. Komunikasikan dengan jelas tujuan dan rencana yang akan membawa dampak bagi anggota organisasi. Dengarkan pula saran dan masukan dari mereka.
6. Saat memberikan arahan atau koreksi bagi para pengikut, pastikan Anda cepat tanggap terhadap sikap mereka, dan bagikan pula tentang bagaimana cara Anda mengatasi masalah serupa.
7. Tunjukkan kasih dan kepedulian Anda secara nyata.
8. Bersikaplah konsisten ketika mengatur dan mengarahkan para pengikut.
9. Berikan pujian kepada para pengikut Anda secara terbuka.

Sumber diadaptasi dari:

Nama situs : NETBible

Judul asli : Basis for Building Trust

Penulis : --

Alamat situs: <http://net.bible.org/illustration.php?topic=1604>

## **Jelajah : Situs Leadership Indonesia**

<http://www.leadership-indonesia.net/>

Dari segelintir situs lokal bertema kepemimpinan, situs Leadership Indonesia ini bisa menjadi alternatif bagi mereka yang mencari situs kepemimpinan berbahasa Indonesia. Sebanyak 65 artikel kepemimpinan dari berbagai sumber tersedia di situs ini. Beberapa di antaranya berjudul Pemimpin dan Manajer, Sukses, dan Jadi Nomor Satu. Bukan hanya itu, kisah hidup dan perjuangan dari tokoh-tokoh pemimpin yang berhasil di bidangnya masing-masing, mulai dari presiden sampai pengusaha, bisa menjadi inspirasi dan dorongan bagi Anda dalam menjalankan kepemimpinan. Fasilitas pencariannya juga cukup lengkap karena Anda bisa memilih bagaimana tampilan hasil pencarian yang Anda inginkan, menurut kategori, urutan alfabet, atau dari yang paling banyak diakses.

Kiriman dari: Maria

## **Stop Press : Belajar Dari Tokoh-Tokoh Besar Melalui Bio-Kristi**

Kalau Anda hendak mencari inspirasi dengan membaca riwayat hidup tokoh-tokoh besar, rasanya Anda perlu mencoba Buletin Elektronik Biografi Kristiani (Bio-Kristi). Buletin yang diterbitkan Yayasan Lembaga SABDA (YLSA) ini akan mengajak Anda untuk berkenalan dengan tokoh-tokoh besar Kristen yang sudah mewarnai dunia lewat pemikiran dan karya-karya mereka. Demikian pula dalam hal kepemimpinan. Tokoh-tokoh seperti Martin Luther, John Wycliffe, John Wesley, Martin R. DeHaan dan masih banyak tokoh lainnya. Dari mereka, Anda bisa belajar banyak hal mulai dari karakter, kredibilitas, integritas, komitmen, dan hal-hal lain yang berkenaan dengan kepemimpinan. Tidak hanya membahas riwayat hidup, Bio-Kristi juga mengulas bagaimana mereka merumuskan pemikiran dan karya-karyanya. Disertai dengan info-info ringan, Anda tidak akan kecewa berlangganan publikasi satu ini. Segera bergabung dalam barisan pelanggan Bio-Kristi dengan mengirim surat ke:

- < [subscribe-i-kan-bio-kristi\(at\)hub.xc.org](mailto:subscribe-i-kan-bio-kristi@hub.xc.org) >

Untuk melihat arsip-arsip edisi terdahulu silakan akses:

- <http://www.sabda.org/publikasi/Bio-Kristi>

Kunjungi dan jadilah salah satu pengguna dari situs Bio-Kristi:

- <http://biokristi.sabda.org/>

# **E-Leadership 018/Juni/2007**

## **Editorial : Integritas: Kualitas Mutlak Seorang Pemimpin**

Dalam dunia kerja dan pelayanan yang penuh tantangan, figur pemimpin yang bisa bertahan dalam situasi sulit sangat dibutuhkan. Ada satu kualitas yang mutlak dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu integritas. Integritas menjadi dasar dari kesuksesan. Sulit bagi seorang pemimpin untuk mencapai puncak organisasi bila ia mengompromikan integritasnya dengan mengkhianati suatu kepercayaan.

Edisi kali ini menyajikan artikel yang mengupas integritas sebagai kualitas pemimpin, yang ironisnya justru paling langka pada masa sekarang ini. Integritas seorang pemimpin akan mendatangkan kepercayaan, penghormatan, dan penghargaan dari orang lain. Sesuai dengan topik kami pada edisi lalu, integritas adalah kualitas utama yang dituntut dari seorang pemimpin yang berkredibilitas. Kiranya sajian kami ini dapat membantu meningkatkan integritas Anda.

Selamat belajar!

Pimpinan Redaksi e-Leadership,

Lanny Kusumawati

Siapa bersih kelakuannya, aman jalannya,  
tetapi siapa berliku-liku jalannya, akan diketahui.  
(Amsal 10:9)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Amsal+10:9> >

KETIKA PERKATAAN DAN PERBUATAN ANDA COCOK,  
ORANG TAHU MEREKA BISA MEMERCAYAI ANDA.  
(John C. Maxwell)

## **Artikel 1 : Memimpin Dengan Integritas**

Integritas adalah modal utama seorang pemimpin, yang sekaligus menjadi modal yang paling jarang dimiliki oleh seorang pemimpin. Inilah tragedi terbesar dalam kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh James Kouzes dan Barry Posner mendukung persepsi bahwa integritas adalah modal utama seorang pemimpin. Riset mereka yang melibatkan ribuan kaum profesional

dari empat benua selama hampir dua puluh tahun menunjukkan bahwa integritas adalah kualitas paling vital yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Sayangnya, integritas juga merupakan kualitas yang paling langka, bahkan hampir punah. Skandal Pendeta Jesse Jackson memperkuat premis ini. Pada 18 Januari 2001, Pendeta Jesse Jackson mengaku di depan publik bahwa ia memiliki anak di luar nikah berusia dua puluh bulan. Pengakuan ini menggegerkan publik. Siapa yang tak kaget mendengar seorang barometer spiritual masyarakat Amerika ternyata berselingkuh sejak tahun 1998? Skandal ini lebih dahsyat daripada skandal Bill Clinton dan Monica Lewinsky. Mengapa? Karena Jesse Jackson adalah seorang tokoh spiritual yang selain menjadi pendeta, juga memainkan peran penting sebagai seorang politikus dan pejuang hak asasi manusia. Bahkan, saat sedang terlibat dalam perselingkuhan, dia tetap menjadi konselor Clinton dalam kasus Monica Lewinsky.

Tebersit sebuah kefrustrasian yang membelit dunia. Polemik klasik tentang integritas mulai tampil ke permukaan. Dunia seolah kebingungan mencari siapakah yang bisa menjadi teladan publik. Bahkan anak-anak Allah yang seharusnya menjadi garam dan terang dunia pun telah berulang kali gagal. Dunia membutuhkan orang-orang yang mampu berkata seperti Paulus, "Ikutlah aku, sama seperti aku mengikut Kristus" (1Korintus 11:1).

## **Mencermati Integritas**

Integritas dimengerti sebagai "completeness, wholeness, unified, dan entirety", semuanya merujuk pada keutuhan. Keutuhan yang dimaksud adalah keutuhan dari seluruh aspek kehidupan, terutama antara perkataan dan perbuatan.

Yakobus mendefinisikan integritas sebagai "sempurna dan utuh dan tak kekurangan suatu apa pun" (Yakobus 1:4). Iman dan perbuatan adalah satu. Bahkan dari perbuatannya, orang lain dapat melihat imannya (Yakobus 2:8).

Integritas tidaklah sama dengan citra diri (image). "Image" adalah persepsi orang mengenai diri kita, sedangkan integritas adalah siapa diri kita sesungguhnya. Bila kita memusatkan seluruh daya upaya, pikiran, dan waktu untuk memperlihatkan sebuah "image" palsu kepada orang lain, kita berisiko kehilangan integritas.

Konsistensi antara perkataan dan perbuatan, sama seperti istilah TI yang disebut WYSIWYG (what you see is what you get). Jika orang lain mendapati inkonsistensi dalam perkataan dan perbuatan kita, mereka melihat kita sebagai orang yang munafik.

## **Integrasi Etika dan Moralitas**

Sering kali, istilah etika, moralitas, dan integritas digunakan secara bergantian untuk menunjukkan maksud yang sama. Padahal ketiganya memiliki perbedaan. Etika adalah standar tentang mana yang baik dan jahat, benar dan salah. Sedangkan moralitas adalah tindakan aktual tentang hal yang baik dan jahat, benar dan salah. Secara sederhana, etika adalah teoretikanya, sedang moralitas adalah praktiknya. Integritas adalah integrasi antara etika dan moralitas. Semakin keduanya terintegrasi, semakin tinggi integritas yang ada.

Sebagai ilustrasi, ada dua orang pemimpin, A dan B. Pemimpin A menganggap bahwa memanipulasi orang itu sah-sah saja, maka ia mengeksploitasi rekan sekerja atau sepelayannya. Pemimpin B sering mengungkapkan bahwa memanipulasi orang lain adalah perbuatan yang tercela. Tapi pada kenyataannya, dengan mudah ia mengeksploitasi orang-orang di sekitarnya untuk memenuhi ambisi pribadinya.

Kita mengecam bahwa pemimpin A itu tidak etis dan tidak bermoral. Namun setidaknya, pemimpin A tersebut memiliki integritas karena teori dan praktiknya sama. Pemimpin B jelas tidak berintegritas. Tipe pemimpin A, seperti Hitler dan Stalin, tetap saja memiliki banyak pengikut setia. Itu karena mereka konsisten dan tidak bermuka dua, meskipun secara etis mereka amburadul.

Dalam Alkitab, Yesus dengan tegas mengecam orang Farisi dengan menyebut mereka "munafik" (disebutkan sebanyak enam kali dalam Matius 23:13, 15, 23, 25, 27, 29), dan kecaman-Nya diawali dengan frasa "Celakalah kamu!" Orang Farisi adalah orang yang etika dan moralitasnya memiliki kesenjangan yang amat lebar. Yesus juga dengan tegas mengatakan agar supaya kita waspada terhadap pemimpin yang berkarisma besar (Matius 7:15).

Satu hal yang perlu dicatat, Anda bisa memiliki integritas tanpa menjadi pemimpin, namun Anda tak akan pernah menjadi pemimpin jika tidak berintegritas. Apalagi seorang pemimpin Kristen.

## **Saat Orang Lain Tidak Tahu**

Sesungguhnya, saat di mana kita merasa bahwa orang lain tidak akan mengetahui pikiran, perasaan, dan perbuatan kita adalah saat di mana level integritas kita diuji. Yusuf digoda oleh istri Potifar selama sehari-hari. Kalaupun ia bersetubuh dengan istri Potifar, tak akan ada yang mengetahuinya karena Potifar sedang pergi dan para pelayan sudah diatur untuk berada jauh dari rumah. Namun bagaimanapun juga, jawaban Yusuf yang tegas menunjukkan tingkat integritasnya yang tinggi. Itulah yang dinamakan "integrity in action" (perwujudan integritas).

Lain halnya dengan kisah Daud. Daud berusaha menyembunyikan perzinahannya dengan Batsyeba dengan cara-cara rendah, yaitu membunuh Uria, suami Batsyeba. Namun, Tuhan mengutus Nabi Natan untuk membongkar dosa Daud. Dengan tegas dan lantang, Nabi Natan menyingkapkan kebenaran di depan hidung Daud.

Sering kali, faktor yang menentukan integritas kita adalah peluang tindakan itu diketahui oleh orang lain. Seharusnya kita sadar bahwa Tuhan itu maha tahu. Ia melihat segala perbuatan kita. Siapa pun yang berusaha menutupi dosanya, Allah pasti akan membukakannya (Amsal 10:9).

## **Hidup Transparan**

Orang yang berintegritas tidak memiliki sesuatu yang ditutup-tutupi atau disembunyikan. Semakin luas pengaruh seseorang, semakin besar transparansi dan akuntabilitas yang ia tunjukkan. Samuel, dalam pidatonya di depan bangsa Israel, mengatakan bahwa dia akan mengembalikan segala sesuatu yang dia miliki, jika ada orang yang menganggap bahwa dia telah mengambil atau menikmati sesuatu secara tidak adil. Ini adalah transparansi dan keterbukaan



yang luar biasa. Akan tetapi, yang lebih luar biasa adalah tidak ada seorang pun dari jutaan orang yang beranggapan bahwa dirinya telah dicurangi oleh Samuel. Begitu juga dengan Daniel. Ketika orang-orang berusaha untuk mencari-cari kesalahannya, mereka mendapati kehidupan Daniel tanpa cacat cela di mata manusia.

## **Menipu Orang Lain, Diri Sendiri, dan Allah**

Warren Wiersbe mengatakan bahwa orang yang tidak berintegritas sesungguhnya sedang mengalami dekadensi moral dan spiritual. Orang itu diliputi kegelapan, tapi tidak menyadarinya karena menganggap kegelapan itu adalah terang.

Pada zaman ini, kita hidup dalam era kosmetik dan penuh topeng. Kita berpura-pura khusyuk berdoa, pura-pura produktif bekerja, pura-pura aktif melayani, pura-pura peduli kepada orang lain. Inilah tahap pertama, yaitu menipu orang lain (munafik). Yohanes dengan jelas mengatakan, "Jika kita katakan, bahwa kita beroleh persekutuan dengan Dia, namun kita hidup di dalam kegelapan, kita berdusta dan kita tidak melakukan kebenaran" (1Yohanes 1:6).

Tahap kedua lebih parah. Kita tidak hanya menipu orang lain, tapi juga diri sendiri (1Yohanes 1:8). Kita menganggap diri sendiri benar. Saat kita jatuh dalam "self-deception" (kecurangan diri), kita tidak lagi sadar bahwa kita melakukan dosa. Orang yang seperti ini perlahan-lahan akan menjadi paranoid -- selalu merasa khawatir akan ketahuan. Lama-kelamaan, dia tak lagi berbeda dengan orang gila karena tidak tahu apakah dia hidup dalam delusi atau realita. "Image" palsu yang dia jaga dan perlihatkan kepada orang-orang telah menjadi menu kesehariannya.

Puncaknya, kita menipu Allah dan membuat Allah sebagai penipu. "Jika kita berkata, bahwa kita tidak ada berbuat dosa, maka kita membuat Dia menjadi pendusta dan firman-Nya tidak ada di dalam kita" (1Yohanes 1:10). Kita membaca dan mendengar firman Tuhan, namun tidak merasa bahwa firman itu sedang menegur dosa kita. Mengapa? Karena kebobrokan moral telah mengubah terang menjadi gelap. Kita tak lagi dapat membedakan mana yang benar dan mana yang salah.

Namun bila kita tidak termasuk kategori di atas, jangan merasa diri lebih superior dibanding orang lain. Yesus dengan tegas mengutuk orang Farisi yang merasa diri lebih baik daripada pemungut cukai. Bila Anda teguh berdiri sebagai seorang pemimpin, jagalah agar Anda tidak jatuh.

Jalan menuju integritas begitu sulit dan berliku. Serangkaian kebobrokan moral di atas seharusnya menyebabkan kita semakin melekat pada Tuhan, semakin menjaga hati, dan meminta-Nya untuk menguji hati kita. Ingatlah, dunia tetap menanti orang-orang yang bisa menjadi teladan, yang berani berkata, "Ikutlah aku, sama seperti aku mengikut Kristus!"

Sumber diringkas dari:

Judul buku : Kepemimpinan Kristen

Judul bab : Karakter Kepemimpinan Kristen

Penulis : Sendjaya  
Penerbit : Kairos, Yogyakarta 2004  
Halaman : 62 -- 70

## **Artikel 2 : Kaitan Integritas Dan Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah perihal memotivasi orang untuk menjalankan dan mencapai misi organisasi. Dalam usaha mencapai tujuan ini, persatuan, kepercayaan, dan harga diri akan berkembang. Seorang pemimpin yang baik membantu berkembangnya kualitas-kualitas ini, namun kegagalan membangun integritas akan meracuni semua kesatuan yang ada, menghancurkan kepercayaan antarsesama, dan mematahkan persatuan organisasi. Jika ada beragam kualitas kepemimpinan, integritas hanyalah sebuah pertanyaan sederhana yang bisa dijawab dengan ya atau tidak -- Anda memiliki integritas atau tidak. Untuk alasan tersebut, seorang pemimpin haruslah menunjukkan standar integritas yang tertinggi.

### **Karakteristik Integritas**

Berdasarkan pengalaman, saya menemukan bahwa pemimpin yang berintegritas menunjukkan sikap tulus dan konsisten, memiliki keteguhan hati dan karakter, dan merupakan seorang yang mampu bertahan sampai akhir.

- **Ketulusan**

Ketulusan adalah perilaku tanpa kepura-puraan dan kesan yang palsu. Pemimpin yang berintegritas bersikap tulus -- tindakan mereka sesuai dengan perkataannya. Sebuah ilustrasi tentang Jenderal Wilbur Creech membantu menjelaskan poin ini. Saat menjabat sebagai Komandan Tactical Air Command pada awal tahun 1980-an, dia selalu mengadakan lawatan dan bertemu dengan para bawahannya di tempat mereka tinggal dan bekerja. Suatu ketika, Jenderal Creech sedang melakukan inspeksi ke gudang persediaan, ketika didapatinya seorang sersan duduk di sebuah kursi yang penuh tambalan selotip elektrik dan diganjil dengan satu batu bata.

Saat sang jenderal menanyakan mengapa ia tidak memakai kursi yang lebih baik keadaannya, sersan tersebut menjawab bahwa tidak ada kursi baru yang tersedia bagi petugas gudang. Jenderal Creech berjanji akan mengurus masalah tersebut. Sebagai tindak lanjut inspeksi tersebut, Jenderal Creech memerintahkan ajudannya untuk terbang kembali ke Langley (markas angkatan udara, Virginia) dan menyerahkan kursi tua itu kepada petugas logistik. Kursi itu diakui sebagai milik sang jenderal sampai petugas logistik tersebut mengatasi permasalahan di gudang dan mengembalikan kursi itu ke petugas gudang. Jenderal Creech selalu menyesuaikan perkataannya dengan tindakannya. Itulah yang membuatnya menjadi seorang pemimpin yang hebat dan memiliki integritas. Semakin sejalan perilaku seorang pemimpin dengan perkataannya, semakin setia para pengikut, baik dalam mengikuti sang pemimpin ataupun mengikuti organisasi.

- **Konsistensi**

Satu perbuatan nyata yang mencerminkan integritas akan meninggalkan kesan, namun

perilaku seorang pemimpin haruslah konsisten jika ia ingin berhasil membentuk suatu organisasi. Pada kenyataannya, integritas bersifat imperatif karena secuil pelanggaran saja terhadap integritas akan dapat meninggalkan cacat permanen. Para pemimpin haruslah konsisten dalam menjalankan standar kedisiplinan. Seorang pemimpin yang mendiskriminasi, dengan menggunakan tingkat jabatan atau hubungan pertemanan untuk menentukan responnya terhadap pelanggaran kedisiplinan, memiliki masalah integritas yang serius. Tak ada yang dapat menghancurkan moral seefektif menghukum seorang staf junior seberat-beratnya karena melakukan pelanggaran serius, namun membiarkan seorang staf senior yang melakukan kesalahan serupa, lalu pensiun tanpa menanggung hukuman. Pemimpin semestinya mempraktikkan apa yang mereka ajarkan, dan menetapkan standar dengan adil. Kesemuanya ini dibutuhkan untuk terwujudnya disiplin, moral, dan pencapaian misi.

- **Keteguhan hati**

Untuk menjadi seorang pemimpin, Anda harus memiliki lebih dari sekadar citra diri (image) yang berintegritas -- Anda harus memiliki keteguhan hati. Presiden Abraham Lincoln pernah menceritakan kisah tentang seorang petani. Di samping rumah petani tersebut, tumbuh sebatang pohon tinggi yang sangat indah. Suatu pagi, dia melihat seekor tupai berlari memanjat ke atas pohon dan menghilang ke dalam sebuah lubang. Karena penasaran, petani itu melihat ke dalam lubang dan mendapati bahwa pohon yang ia kagumi itu berlubang di dalamnya, dan bisa rubuh menimpa rumahnya saat badai hebat menerjang.

Seperti pohon tersebut, pemimpin yang dari luar terlihat memiliki keteguhan hati, namun ternyata di dalamnya kekurangan integritas, tidak akan kuat untuk bertahan dalam masa-masa sulit. Pemimpin yang integritasnya lemah tidak bisa membangun organisasi yang mampu bertahan dalam situasi yang penuh tantangan.

- **Menjadi Seorang yang Mampu Bertahan Sampai Akhir**

Yang terakhir, pemimpin dapat menunjukkan integritasnya dengan melaksanakan tugas sebaik mungkin, terlepas dari seberapa penting tugas itu atau siapa yang akan mendapat pujian. Pendeta Ben Perez menggunakan analogi tentang tim yang meskipun pasti akan kalah, tapi terus bertahan dalam sebuah permainan, untuk menggambarkan kebulatan tekad para profesional yang berintegritas. Mungkin tak ada organisasi yang memperlihatkan kesetiaan terhadap pekerjaan yang terbesar selain Pursuit Squadron ke-17 di Filipina pada awal Perang Dunia II. Kendati menghadapi serangan hebat dari armada udara Jepang, para pilot Pursuit Squadron tetap menjalankan misi pengintaian bersenjata setiap hari, dan terkadang juga melakukan penyerangan terhadap kapal-kapal musuh. Meski nyaris menjadi misi bunuh diri, para tentara dari Pursuit Squadron berkali-kali melakukan serangan mendadak sampai Bataan jatuh pada bulan Mei 1942. Pursuit Squadron ke-17 merupakan suatu tim yang dipimpin oleh orang-orang berintegritas yang mampu bertahan dalam perjalanan panjang menuju kejayaan. Itulah teladan dari kesetiaan terhadap pekerjaan, suatu integritas yang harus dimiliki setiap pemimpin.

## **Membangun Integritas**

Saya yakin bahwa Anda membangun gaya hidup yang berintegritas secara bertahap. Tindakan seseorang yang selalu menunjukkan integritas akan menjadi kebiasaan yang menunjukkan integritas, dan kebiasaan seorang individu akan menjadi cara hidupnya. Mungkin ini sederhana,

namun saya tidak pernah menemukan cara yang lebih efektif untuk mengembangkan integritas diri, selain menerapkannya dalam setiap hal yang kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari -- meskipun hanya perkara kecil atau yang tidak berpengaruh. Dan karena organisasi cenderung hanya menerima kepribadian kepemimpinan mereka, integritas harus dibangun dari jajaran atas. Perilaku tak jujur ibarat sel kanker yang menggerogoti serat moral organisasi, terutama jika perilaku itu ditolerir oleh sang pemimpin, baik secara tersurat maupun tersirat. Pelanggaran terhadap integritas dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti rasa takut gagal, malu, arogansi, atau hanya kemalasan belaka. Pemimpin yang baik mengakui kesalahan dan bertanggungjawab terhadap tindakannya. Mungkin contoh yang paling dikenal adalah Jenderal Robert E. Lee dari Gettysburg. Ketika tentaranya mengalami kekalahan hebat setelah Pickett's Charge\*, Lee berkata kepada mereka, "Semua ini salahku. Akulah yang telah kalah dalam pertempuran ...."

Mendengar kata-kata itu, para tentara Lee meneriakkan bahwa merekalah yang menyebabkan ia gagal dan memohon agar Lee mengizinkan mereka melakukan serangan balik. Tatkala pemimpin memperlihatkan karakter dan integritas dan mengakui kesalahannya, hal-hal yang mengagumkan terjadi -- orang-orang akan memercayai mereka dan mau mengikuti mereka ke mana saja.  
(t/Lanny)

- Pickett's Charge adalah penyerangan yang dilakukan para infanteri di bawah perintah Jenderal Robert E. Lee. Lawannya adalah Mayor Jenderal George G. Meade. Pertempuran itu terjadi di Cemetery Ridge, pada 3 Juli 1863 -- hari terakhir Pertempuran Gettysburg.

Sumber diterjemahkan dengan penyesuaian dari:

Nama situs : The Intellectual and Leadership Center of the Air Force

Judul asli : The Leadership-Integrity Link

Penulis : Gen Ronald R. Fogleman

Alamat URL : <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/au-24/fogleman.pdf>

## **Tips : Mengukur Integritas**

Pertanyaan-pertanyaan berikut akan membantu Anda dalam mengukur integritas Anda. Janganlah terlalu cepat menjawab setiap pertanyaan yang ada. Jika pengembangan karakter merupakan bidang kebutuhan yang serius dalam kehidupan Anda, mungkin kecenderungan Anda adalah membaca pertanyaan-pertanyaan itu sambil lalu, memberikan jawaban-jawaban yang menggambarkan bagaimana yang Anda angankan mengenai siapa Anda sesungguhnya. Luangkan waktu untuk merenungkan masing-masing pertanyaan itu dan mempertimbangkannya dengan jujur sebelum menjawab. Lalu upayakanlah bidang-bidang di mana Anda paling susah.

1. Seberapa baikkah saya memperlakukan sesama, andaikata saya tidak mendapatkan apa-apa?
2. Apakah saya transparan terhadap sesama?
3. Apakah saya mengganti peran sesuai dengan lawan bicara saya?
4. Apakah saya ketika di bawah sorotan dan ketika sendirian adalah orang yang sama?

5. Apakah saya segera mengakui kesalahan saya tanpa ditekan?
6. Apakah saya mendahulukan sesama daripada agenda pribadi saya?
7. Apakah saya mempunyai standar yang tetap untuk keputusan-keputusan moral, atau apakah keadaan yang menentukan pilihan-pilihan saya?
8. Apakah saya mengambil keputusan-keputusan sulit, seandainya pun itu mengandung pengorbanan pribadi?
9. Ketika ada sesuatu yang ingin saya bicarakan tentang sesama saya, apakah saya bicara langsung kepada yang bersangkutan, atau membicarakan tentang yang bersangkutan?
10. Apakah saya pertanggungjawabkan setidaknya kepada satu orang apa yang saya pikirkan, katakan, dan perbuat?

Sumber diambil dan diedit seperlunya dari:

Judul buku : Relationship 101

Judul bab : Pertumbuhan Hubungan

Penulis : John C. Maxwell

Penerjemah : Drs. Arvin Saputra

Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2004

Halaman : 87 -- 88

## **Inspirasi : Tidak Takut Membuat Kesalahan**

Beberapa waktu yang lalu, film "Gladiator" diputar di bioskop-bioskop. Kisahnya menceritakan seorang jenderal besar Romawi bernama Maximus yang melayani sang kaisar, Marcus Aurelius. Di hari-hari terakhir sang kaisar, ia melawan suku barbar di sebelah utara Kekaisaran Romawi. Tetapi Maximus dikhianati oleh putra sang kaisar, Commodus, seorang politikus manja yang pengecut, yang tampil belakangan. Akibat pengkhianatan itu, Kaisar Aurelius tewas, putranya yang jahat menjadi kaisar menggantikannya, dan Maximus terluput dari kematian, tetapi dijual menjadi budak dan terpaksa hidup sebagai gladiator. Walaupun kisahnya fiktif, film ini sungguh menawan, menggambarkan keberanian dan tekad. Tetapi kurang menawan bila dibandingkan dengan kisah Commodus yang sebenarnya.

Memang benar bahwa Commodus adalah putra Marcus Aurelius dan pewaris tahtanya. Tetapi tidak seperti kisah fiktif dalam film tersebut, ia mendampingi ayahnya dalam pertempuran. Ketika ayahnya meninggal karena penyakit, Commodus menjadi kaisar di usia sembilan belas tahun. Ia segera berdamai dengan musuh-musuh kekaisarannya di perbatasan dan kembali ke Roma.

Kaisar baru ini memasuki ibukotanya sebagai pahlawan, dan kemudian ia mencoba memosisikan diri sebagai orang pilihan rakyatnya. Di luar dugaan kelas-kelas yang memerintah, Commodus segera membuktikan keberanian dan ketrampilannya dengan beraksi di Colosseum. Ia membunuh singa, badak, dan gajah. Sebagai pemanah yang terampil, ia

menjatuhkan berbagai hewan lainnya dengan sekali panah. Suatu ketika, ia membunuh seratus macan tutul dengan menggunakan seratus lembing. Dikatakan bahwa simpati rakyat terhadap Commodus sungguh luar biasa.

Commodus, tidak seperti di film, adalah seorang pahlawan yang terampil. Menghadapi binatang-binatang buas akhirnya tidaklah cukup untuk mengujinya. Pada waktunya, ia memasuki arena dengan senjata-senjata perang dan menghadapi gladiator-gladiator terbaik di Roma. Ia mengalahkan mereka semua. Ia sungguh pria yang berani.

Walaupun begitu, karakter Commodus adalah perkara lain. Ia menghabiskan sebagian besar waktunya dengan berusaha mengesankan rakyatnya dan menyatakan kemuliaannya. Ia membayangkan diri menjadi pendiri "Roma" yang baru, bahkan sampai mengganti nama kekaisarannya sesuai dengan namanya sendiri. Ia juga membayangkan dirinya sebagai Hercules zaman modern. Ia sering mengenakan kulit hewan dan membawa pentungan, seperti tokoh mitos. Ia juga mengubah kalender Romawi -- mengubah nama setiap bulannya menurut gelar-gelar yang ia berikan kepada dirinya sendiri.

Pada waktunya, suku barbar di sebelah utara terus mengepung perbatasan Romawi, sementara Commodus hidup di ibukota dan menyibukkan diri dengan mengutip pajak kepada orang-orang kaya, mendistribusikan uangnya kepada orang miskin, menghukum mati senator-senator dan banyak lawan politiknya, serta mencipta kembali dirinya.

Kesabaran Senat dan rakyat habis ketika Commodus menyatakan bahwa ia mau menerima kehormatan sebagai konsul -- jabatan tertinggi dan terhormat di seluruh Roma -- sambil berpakaian sebagai gladiator. Malam sebelum ia dikukuhkan sebagai konsul, orang-orang terdekatnya meracuninya lalu mencekiknya sampai mati. Usianya baru 31 tahun.

Commodus tampaknya memiliki segalanya -- posisi, keterampilan, keberanian, kekuasaan, dan kekayaan. Ia memiliki segalanya, kecuali karakter berintegritas. Dan itulah yang justru tidak boleh tidak dimiliki oleh seorang pemimpin.

Sumber diambil dan diedit seperlunya dari:

Judul buku : The Right to Lead

Judul bab : Integritas

Penulis : John C. Maxwell

Penerjemah : Arvin Saputra

Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2003

Halaman : 123 -- 126

## **Stop Press : Spiritualitas di Dunia Bisnis**

Pernahkah terpikir:

- apa yang dimaksud "Spiritualitas di Dunia Bisnis?"
- apakah tren ini telah melanda Indonesia?
- apa dampaknya bagi bisnis Anda?
- bagaimana Anda harus mengantisipasinya?

Ikuti GetLife Inspiration Seminar yang membahas "Spiritualitas di Dunia Bisnis" dengan para INSPIRATOR:

1. Hari Darmawan  
(founder & honorary chairman PT. Matahari Putra Prima Tbk.)
2. Paulus Bambang W.S.  
(director United Tractors Tbk. & pengagas jaringan BLife!Changers)
3. Ronny Lukito  
(Chairman B&B Incorporations: Eiger, Exsport, Bodypack, Northwand, dan Neosack)
4. Susanto Wibowo  
(President Director YOGYA Group)

WHEN? Sabtu, 26 Mei 2007, 13.00 WIB

WHERE? BALAReA Room, Menara BTC Lt. P1 Jl. Dr. Djunjunan 143-149, Bandung

DAFTARKAN diri Anda di:

- Sdr. Ernesth (0812.212.1228/022-9129.2843)
- Seluruh jaringan Toko Buku VISI di BSM, IP, BTC, Molis, Sunda
- Radio Maestro, Jl. Kacapiring 12, Bandung

UNDANGAN:

- Umum = Rp 50.000,- (ditukarkan dengan 3 majalah GetLife)
- Mahasiswa = Rp 25.000,- (idem)

-\*- GETLIFE AND UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA INSPIRATION SEMINAR -\*-  
KHUSUS MAHASISWA (TEMPAT TERBATAS)

- Pekerjaan seperti apa yang harus dijalani?
- Trik-trik seperti apa yang harus diketahui untuk menjual diri saat menghadapi interview kerja?
- Apa yang biasanya diharapkan oleh perusahaan?

Jika ingin tahu INSIGHT tentang hal ini, ikutilah GetLife & Universitas Kristen Maranatha Inspiration Seminar yang berjudul: "PREPARING FOR A BETTER LIFE"

- Hari : Sabtu, 26 Mei 2007

- Waktu : 09.00 WIB

- Tempat : GAP Lt. 8 Universitas Kristen Maranatha

- Pembicara: Paulus Bambang (Director United Tractors, Tbk)

Undangan: Rp 15.000,- (ditukar 1 majalah GetLife), yang dapat diperoleh di:

- Sdr. Ernesth (0812.212.1228/(022) 9129.2843)

- Kantor MSDC Universitas Kristen Maranatha (GAP Lt. 2)  
(022) 9188.8871



# E-Leadership 019/Juli/2007

## Editorial

Tentu kita semua tidak asing dengan kata "komitmen". Komitmen berarti perjanjian untuk melakukan sesuatu, baik dengan diri sendiri, orang lain, suatu organisasi, maupun dengan Tuhan. Namun, jika komitmen yang sudah Anda buat tidak dipegang teguh dan ditepati, tentu akan menimbulkan dampak yang tidak baik. Selain reputasi Anda akan jatuh, bukan tidak mungkin pula kepercayaan pada Anda akan hilang. Sebaliknya, jika Anda memegang teguh dan menjalankan komitmen Anda dengan baik dan bertanggung jawab, penghargaan dan kepercayaan dari orang lain akan Anda peroleh karena keberadaan Anda yang memberkati orang-orang di sekitar Anda.

Kali ini e-Leadership mengajak Anda untuk dapat mengenal komitmen dengan lebih dekat sebagai salah satu elemen yang harus dimiliki dan dipegang teguh oleh seorang pemimpin. Barangkali, sebuah contoh komitmen dari Paulus, salah seorang pemimpin dan penginjil terbesar yang pernah ada, pada kolom Inspirasi, dapat menjadi teladan bagi Anda semua untuk menjadi pemimpin yang tidak hanya baik, tapi juga handal.

Selamat menyimak! Selamat berkomitmen! Tuhan memberkati!

Pimpinan redaksi e-Leadership, Dian Pradana

"Sebab aku ini rela bukan saja untuk diikat,  
tetapi juga untuk mati di Yerusalem oleh karena nama Tuhan Yesus."

(Kis 21:13)

< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=Kis+21:13> >

ORANG-ORANG BIASA YANG BERKOMITMEN DAPAT MEMBUAT DAMPAK  
YANG LUAR BIASA TERHADAP DUNIA MEREKA.

(John C. Maxwell)

## Artikel 1 : Demi Apa Anda Rela Mati?

### Kualitas Tunggal

Saya yakin bahwa seseorang, prinsip, atau gagasan yang memiliki komitmen teguh merupakan satu kualitas tunggal yang menghasilkan seorang pemimpin. Saat seseorang mengarahkan sumber daya diri dan pribadi untuk suatu tujuan yang tampaknya "mustahil" ketimbang mengatasi segala rintangan, orang-orang lain akan mulai mengikutinya.

Tahun 1985, seorang bayi laki-laki lemah lahir dalam keluarga kaya di kota New York. Seiring melemahnya daya penglihatannya, ia terkena penyakit asma akut sampai-sampai tidak sanggup meniup lilin di samping tempat tidurnya. Namun, hal ini tidak menghalanginya untuk menjadi salah satu orang yang paling berkuasa di dunia.

Saat Theodore Roosevelt berusia sebelas atau dua belas tahun, ayahnya memanggil dan menasihatinya bahwa pikiran yang baik saja tidak dapat menjamin kesuksesan -- harus didukung oleh tubuh yang kuat untuk bisa mengimbangnya. Theodore mematuhi nasihat itu, dia menghabiskan ribuan jam berlatih mengangkat badan di palang, mengangkat beban, dan memukuli kantong tinju. Dengan sedikit keingintahuan, ia melejit bagaikan roket di dunia politik: terpilih menjadi anggota badan pembuat undang-undang New York pada usia 23 tahun, dicalonkan menjadi walikota pada usia 28 tahun, menjabat sebagai Civil Service Commissioner Amerika di bawah dua orang presiden, menjadi pahlawan nasional dengan memimpin Rough Riders dalam Perang Spanyol-Amerika pada usia empat puluh tahun; kemudian hanya dalam waktu tiga tahun, dia menjadi gubernur New York, wakil presiden, dan akhirnya menjabat sebagai presiden. Pada tahun 1905, Teddy Roosevelt menerima penghargaan Nobel Perdamaian atas usahanya menyelesaikan perang Rusia-Jepang. Dengan tinggi sekitar 170 cm (lima kaki, sembilan inci), Roosevelt adalah seorang pria kecil yang dibesarkan oleh komitmen.

## **Komitmen vs Kegagalan**

Umumnya, pemimpin yang sukses memiliki toleransi yang pas untuk memaafkan seribu kegagalan. Namun, komitmen mendorong mereka untuk terus maju.

Thomas Edison memiliki impian untuk menciptakan sebuah lampu yang membantu orang untuk bisa melihat dengan tenaga listrik yang tak terlihat. Ia bisa saja menghentikan usahanya itu dan tak seorang pun akan menyalahkannya. Bagaimanapun juga, ia telah merasakan sengatan kegagalan sebanyak sepuluh ribu kali hanya dalam satu proyek tersebut, jumlah kegagalan yang tidak akan kita alami dalam kehidupan -- bahkan, jika kehidupan Anda dan saya digabungkan.

Wright bersaudara memutuskan untuk berbuat lebih daripada sekadar memperbaiki sepeda di toko sepeda mereka di Dayton, Ohio. Mereka bermimpi menciptakan suatu mesin yang bisa menjelajahi langit. Orang-orang menertawakan keinginan mereka itu. Bahkan, ada yang berkata bahwa manusia tidak ditakdirkan Tuhan untuk terbang. Namun, Orville dan Wilbur memutuskan untuk mengikuti cahaya bintang mereka, bertahan dalam impiannya. Pada 17 Desember 1903, di dekat Kitty Hawk, Carolina Utara, pesawat udara bertenaga mesin pertama membubung dan menjadi sejarah.

Kekalahan perang yang dialami George Washington, jauh lebih banyak daripada kemenangan yang dia raih. Akan tetapi, kemenangannya adalah yang bertahan lama dalam kenangan orang.

Apakah semua itu adalah prestasi yang luar biasa dari manusia-manusia super? Bukan! Kesemuanya itu adalah prestasi yang dapat dicapai oleh orang-orang biasa seperti Anda dan saya, yang bekerja keras menggapai mimpi sampai peluang itu dimengerti oleh orang lain.

Kendati begitu, kesuksesan memerlukan kebulatan tekad. Helen Keller menjadi tuli, buta, dan bisu sesaat setelah kelahirannya. Apakah ia berhenti sampai di situ? Tidak. Namanya terukir di antara nama-nama yang paling dihormati di sepanjang sejarah. Ia memahami bahwa yang diperlukan hanyalah keberanian dan kedisiplinan. Itulah yang dinamakan komitmen.

Charles Dickens memulai kariernya di bidang ilustrasi dengan pekerjaan yang tidak berkesan -- menempelkan label di kemasan semir sepatu. Tragedi cinta pertamanya menembus sampai ke kedalaman jiwanya, mengusik kejeniusan kreativitasnya, dan membuatnya menjadi salah satu penulis terbesar sepanjang masa.

Robert Burns adalah seorang anak desa yang buta aksara, O. Henry adalah seorang penjahat dan orang terbuang, Beethoven adalah seorang tuna rungu, dan penyair John Milton adalah orang buta. Tapi ketika mereka sudah mampu menguasai kekurangannya dan memiliki tekad untuk berkarya, mereka menjadi inspirasi bagi kita semua.

Meski dulunya mereka sama sekali tidak dikenal, kini nama mereka termashyur di seluruh dunia. Itu semua karena mereka menyatakan komitmen mereka kepada orang lain.

Bila para pemimpin ini mampu memanfaatkan kekuatan komitmen untuk mencapai tujuan duniawinya, berapa banyak yang dapat kita gunakan untuk mencapai tujuan rohani kita? Mungkin orang-orang akan lebih tertarik pada komitmen terhadap Tuhan Yesus jika mereka memahami keuntungan yang akan didapat.

## **Hasil yang Kita Lihat**

Hasil pertama, yang barangkali adalah yang paling terlihat, dari komitmen kita kepada Tuhan Sang Pengasih adalah pertumbuhan diri. Cara Tuhan menghargai pekerjaan yang dikerjakan dengan baik adalah dengan memberi kita pekerjaan yang lebih besar. Begitu juga dengan komitmen. Bahkan, dalam upaya memenuhinya -- tahap yang paling awal, komitmen berperan dalam pertumbuhan diri dan meningkatkan kapasitas kita untuk bertumbuh lebih lagi.

Kedamaian dalam diri yang ditimbulkan oleh keputusan, juga merupakan hasil dari komitmen. Jadilah panas atau dingin, namun jangan suam-suam kuku. Tidak ada kedamaian yang didapat dalam kebimbangan. Dalam buku "A Time for Commitment", dikatakan: "Arus kebimbangan akan memutih tulang jutaan manusia yang duduk dan hanya menunggu sampai mati." Pernahkah Anda berpikir mengapa ikan besar memuntahkan Yunus keluar? Pengkhotbah yang tidak taat itu suam-suam kuku! Komitmen dan kebimbangan adalah dua hal yang sangat berbeda. Komitmen dan kedamaian dalam diri sangat berkaitan satu sama lain.

Kala kita mengikat komitmen dengan Tuhan dan rencana-Nya, ada hasil ketiga yang kita peroleh. Hidup kita menjadi memiliki tujuan. Kita menemukan alasan untuk hidup. Kita bukan lagi sekadar daging dan tulang. Kita menjadi seorang yang memiliki kepastian dan tujuan. Kita mulai menirukan kata-kata penyair: "Mengetahui saja tidaklah cukup, kita harus menerapkannya. Bertekad saja tidaklah cukup, kita harus melakukannya." Dan kita mulai melakukannya dengan penuh antusias dan semangat yang tidak pernah kita miliki sebelumnya. Mengapa? Karena kita

tinggal di dalam rancangan komitmen yang sudah ditetapkan Tuhan. Kita membuat komitmen bekerja untuk kita.

Kerap kali kita mendengar orang berkata, "Saya tidak bahagia," seolah-olah kebahagiaan harus menjadi tujuan utama dalam hidup. Namun, yang saya temukan adalah kebalikannya. Biasanya saya merasa paling berbahagia ketika saya tidak memikirkan perihal kebahagiaan. Kebahagiaan dan sukacita selalu menjadi hasil dari komitmen saya terhadap tugas, seseorang, atau gagasan. Kebahagiaan sering kali hadir di tengah perjuangan keras, bahkan dalam penderitaan. Tanpa perlu dipertanyakan lagi, kebahagiaan terbesar saya datang dari melayani sesama dan dari komitmen terhadap orang lain, pekerjaan, dan rencana.

Pertimbangkan apa yang Charles Jones katakan: "Bekerjalah sekeras mungkin, raihlah sebanyak mungkin, dan berilah sebanyak mungkin." Itulah kebahagiaan. Itulah komitmen.

### **Komitmen yang Salah**

Barangkali, Anda pernah mendengar cerita tentang seekor ayam dan babi. Keduanya sedang berjalan beriringan di pesisir desa ketika melihat pengumuman di sebuah gereja kecil. Pengumuman itu berbunyi: "Nikmati makan pagi dengan ham dan telur pada hari Minggu pukul 7.30. Semua diundang hadir."

Babi itu menoleh dan berkata pada ayam, "Lihatlah! Bagimu, ini hanya pekerjaan yang memakan waktu sehari. Tapi bagiku, ini komitmen total!"

Saya bisa mengerti reaksi babi tersebut. Komitmen adalah keterlibatan total. Wanita tidak dapat mengandung hanya sebagian saja. Dan pemimpin tidak akan sukses dengan komitmen parsial.

### **Bagaimana Mati demi Prinsip dan Hidup Kembali untuk Melayani**

Komitmen seperti apa yang diharapkan dari pemimpin Kristen? Bagaimana Anda bisa menunjukkan kesediaan Anda untuk mati demi Tuhan, namun tetap hidup untuk melayani sesama?

"Tidak ada kasih yang lebih besar daripada kasih seorang yang memberikan nyawanya untuk sahabat-sahabatnya," Kristus mengingatkan kita dalam Yoh. 15:13. Namun, apakah Ia hanya menunjukkan satu tindakan kepahlawanan, seperti menerobos bangunan yang terbakar atau menarik seseorang keluar dari tempat yang sangat dalam? Dengan cara apa lagi kita bisa menyerahkan hidup kita?

Paulus berbicara tentang mematikan "perbuatan tubuh," dan menyatakan Anda sebagai "persembahan yang hidup." Berbicara perihal peperangan, Paulus berperang melawan kekuatan daging. Ia berkata, "Tiap-tiap hari aku berhadapan dengan maut (lih. Rom. 8:13; 12:1; 1Kor. 15:31).

Inilah salah satu komitmen hidup dan mati pertama yang harus diambil oleh seorang pemimpin Kristen. Hasrat keegoisan menjerit minta dipenuhi. Apakah kita bersedia mematikan keinginan kita dan menyerahkan hidup kepada Tuhan?

Namun, berhati-hatilah! Tiga sel kanker menunggu untuk melahap orang-orang Kristen yang dipimpin oleh Roh Kudus. Dalam 1 Yoh. 2:16, Rasul Yohanes memperingatkan kita untuk mematikan "keinginan daging dan keinginan mata serta keangkuhan hidup" sebelum mereka semakin berkembang dan menguasai kita.

Dari ketiganya itu, keangkuhan hidup adalah yang paling berbahaya. Seorang pemimpin harus membunuh keangkuhan dan ambisi pribadinya. Satu hal yang paling cepat menyakiti seorang pelayan muda adalah menetapkan tujuan pribadi (yang berasal dari diri sendiri) ketimbang mendengarkan suara Roh Kudus. Ambisi pribadi bisa sangat berbahaya.

Ironisnya, mereka yang mengabdikan diri kepada Kristus sering kali lebih ditinggikan daripada Kristus. Seorang pemimpin harus benar-benar tahan terhadap pujian. Seorang tokoh masyarakat - presiden, pendeta sebuah gereja besar, penginjil, atau seorang pekerja muda -- menyukai hal-hal baik yang dikatakan orang kepadanya ketika bertatap muka. Sebaliknya, teguran yang dibicarakan di belakang bisa membuat ia tak berkutik. Yang lebih menyedihkan, sebagian pemimpin Kristen mengubah komitmen mereka demi sekumpulan omong kosong ini.

Hal kedua, kita harus mematikan kuasa mamon, yaitu "keinginan mata". Banyak pemimpin masa kini mengira bahwa pelayanan Kristen adalah cara mudah untuk memperoleh kenyamanan dan keamanan finansial. Itu salah! Kekristenan bukanlah Wall Street, tapi "will street" (jalan yang membutuhkan keteguhan hati).

Hal terakhir, Yohanes memperingatkan kita untuk melawan moral yang lemah, "keinginan daging". Jika kita mencari tubuh yang telah siap, tubuh yang memiliki tekad kuat, kita tidak akan mendapat roh yang berkuasa.

Semua ini mengarah pada satu keputusan sederhana. Bersediakah Anda menyalibkan keegoisan diri untuk melayani?

Ini mengingatkan saya pada episode pertama program TV kabel berjudul "Amen". Dalam acara tersebut, diberitahukan bahwa sang Pendeta sudah pensiun. Sekarang, para diaken mewawancarai Pendeta Reuben Gregory untuk mengisi posisi tersebut. Seseorang bertanya perihal latar belakang pendidikannya, lalu sang Pendeta menjawab, "Saya memiliki gelar sarjana sosial dari Morehouse College, master di bidang Pendidikan Agama dari Yale Divinity School dan kedokteran di bidang Pembelajaran Kristen dari Union Theological Seminary." Diaken tersebut menjawab, "Ya memang, tapi percayakah Anda pada Tuhan?" (t/Lanny)

Diterjemahkan dari:

Judul buku : Seizing the Torch

Judul bab : Commitment -- What Are You Willing to Die For?

Penulis : Ted W. Engstrom dan Robert C. Larson

Penerbit : Regal Books, California 1988

Halaman : 23 -- 29

## **Artikel 2 : Komitmen Yang Sepenuh Hati**

Dirangkum oleh: Lanny Kusumawati

Michaelangelo dianggap sebagai seniman terbesar dan paling berpengaruh dalam peradaban Barat. Ia terlahir sebagai pemahat, bahkan sejak masih bayi, ia sudah mencintai alat-alat pahat. Mahakaryanya yang pertama, dihasilkan pada saat dia berusia 21 tahun. Dan sebelum berusia tiga puluh tahun, mahakaryanya, "Pieta" dan "David", hadir di tengah masyarakat.

Pada awal tahun 1930-an, Paus Julius II mengundangnya ke Roma untuk memahat makam Paus. Namun kemudian, Michaelangelo malah diminta untuk membuat lukisan selusin tokoh di atap kapel kecil di Vatikan. Semula permintaan Paus itu ditolaknyanya, tapi sang Paus terus memaksanya. Akhirnya, diterimanya juga tugas tersebut.

Meskipun enggan, Michaelangelo menindaklanjuti tugasnya dengan penuh komitmen. Ia memperluas proyek tersebut -- pelukisan sederhana dua belas murid Yesus menjadi pelukisan empat ratus tokoh dan sembilan adegan dari kitab Kejadian.

Harga yang harus dibayar Michaelangelo sungguh mahal. Setelah empat tahun penuh terbaring melukis atap dari Sistine Chapel, matanya menjadi rusak permanen dan tubuhnya menjadi renta. Namun, karyanya itu menjadi barometer yang memberi dampak luas -- mengubah sejarah seni lukis di Eropa dan memberi landasan bagi seni peran dan arsitektur.

Michaelangelo adalah orang yang berbakat dalam menciptakan potensi kebesaran, tapi pengaruhnya takkan sebesar ini tanpa komitmen. Komitmen terlihat jelas dari detail-detail mahakarya dan visinya yang luar biasa. Ia bersedia bekerja dengan sangat rajin di Sistine Chapel yang tak terlihat orang karena ia berprinsip: "Yang penting Allah akan melihatnya."

Belum pernah ada seorang pemimpin besar yang tidak memiliki komitmen. Ed McElroy dari USAir mengutarakan pentingnya komitmen, "Komitmen memberi kami kekuatan baru. Apa pun yang kami alami -- penyakit, kemiskinan, atau bencana -- kami tidak pernah mengalihkan pandangan dari apa yang menjadi sasaran kami.

Komitmen memiliki arti berbeda-beda bagi tiap-tiap orang. Bagi seorang tentara, komitmen bisa berarti melintasi bukit tanpa mengetahui ada apa di baliknya. Komitmen seorang petinju berarti bangkit kembali meski sudah dipukul roboh berulang kali. Dan bagi seorang pemimpin, komitmen berarti berbuat lebih karena semua orang tergantung kepadanya.

Komitmen itu wajib hukumnya bagi seorang pemimpin karena komitmen itu menarik dan menginspirasi orang lain. Ada beberapa hal tentang komitmen yang harus diketahui oleh seorang pemimpin.

1. Komitmen biasanya ditemukan di tengah tantangan.  
Ketika tantangan dan masalah melanda, seseorang bisa mengetahui apakah ia berkomitmen atau tidak. Orang yang berkomitmen tidak akan mudah menyerah dalam keadaan sulit. Kesusahan mendorong komitmen dan komitmen mendorong kerja keras. Seperti yang dikatakan Vince Lombardi -- pelatih NFL yang namanya dicatat di Hall of Fame, "Semakin keras Anda bekerja, semakin sulit Anda menyerah." Semakin teguh komitmen yang Anda miliki, semakin kecil kemungkinan untuk Anda menyerah.
2. Komitmen diuji oleh perbuatan.  
Tidak ada hal yang lebih mudah selain berkata-kata. Lidah kita bisa dengan mudahnya mengucapkan berbagai kata dan kalimat. Namun, tak ada hal yang lebih sulit selain mempraktikkan apa yang kita katakan setiap hari. Mengucapkan komitmen adalah suatu hal. Menjalankan komitmen adalah hal yang lain lagi. Perbuatan adalah ukuran sejati dari komitmen.
3. Komitmen bersifat kekal jika didasarkan pada nilai.  
Terkadang, orang membuat komitmen hanya untuk sesaat. Mereka tidak lagi setia dalam menjalankan komitmen tersebut. Lalu, bagaimana dengan Anda? Apakah Anda setia dengan komitmen yang telah Anda tetapkan? Jawabannya terletak pada apa yang menjadi dasar komitmen itu. Bila komitmen didasarkan pada nilai-nilai kehidupan yang mantap, Anda akan lebih mudah untuk mempertahankannya karena Anda tak perlu bertanya-tanya apakah komitmen yang Anda ambil itu penting atau tidak. Komitmen terhadap sesuatu yang kita percayai tentunya lebih mudah untuk kita jaga.
4. Komitmen tidak tergantung pada bakat atau kemampuan.  
Saat melihat orang-orang sukses yang berbakat, kita mungkin berpikir bahwa mereka lebih mudah dalam menjalankan komitmennya -- karena ada bakat dalam diri mereka. Namun, pernahkah Anda menemukan orang-orang yang memiliki bakat besar, namun tak mau berbuat apa-apa dan menyalahgunakan talenta yang telah Tuhan karuniakan? Pernah jugakah Anda melihat orang-orang yang tidak lebih berbakat dari Anda, namun lebih sukses daripada Anda karena memiliki komitmen kuat? Ini membuktikan bahwa komitmen tidak berkaitan dengan bakat. Kitalah yang sering kali menghubungkannya. Penulis Basil Walsh mengatakan, "Kita tidak membutuhkan kekuatan atau kemampuan lebih besar. Yang perlu kita gunakan adalah apa yang kita miliki." Jika kita mau berkomitmen untuk menggunakan talenta yang kita miliki, kita akan menemukan bahwa kita lebih berbakat.
5. Komitmen timbul karena pilihan bukan kondisi.  
Komitmen adalah soal pilihan. Kita selalu mempunyai pilihan untuk mengambil komitmen atau tidak. Pilihanlah yang menentukan kondisi. Namun, terlalu banyak orang yang berpikir sebaliknya, kondisilah yang menentukan pilihan. Satu hal yang perlu kita catat, pilihan yang kita ambil itu akan memengaruhi sisa kehidupan kita. Pilihan yang tepat, akan membawa kondisi yang baik dan terkendali. Namun, pilihan yang salah bisa mengacaukan semuanya. Karena itu, pikirkanlah baik-baik sebelum Anda mengambil suatu komitmen.
6. Komitmen membuka pintu menuju prestasi.  
Bagi seorang pemimpin, sudah menjadi hal yang wajar bila ia menghadapi banyak tantangan dan hambatan. Dalam kondisi yang naik turun, seorang pemimpin harus mampu bertahan sampai akhir. Di sinilah komitmen memainkan perannya. Komitmen akan menjadi satu-satunya hal yang mendorong pemimpin itu untuk tetap maju. David

McNally mengatakan, "Komitmen adalah musuh dari penolakan karena komitmen adalah janji yang serius untuk terus maju, untuk bangkit sesudah berapa kalipun Anda dipukul roboh." Untuk bisa mencapai sesuatu yang layak, Anda harus memiliki komitmen.

Berkaitan dengan komitmen, ada empat jenis manusia yang perlu kita ketahui.

1. Pengecut, yaitu mereka yang tidak memiliki sasaran dan tidak berkomitmen.
2. Peragu, yaitu orang yang tidak tahu apakah mereka mampu untuk mencapai sasaran, dan karena itu mereka takut untuk membuat komitmen.
3. Penyerah, yaitu orang yang ingin mencapai sasaran, namun segera berhenti di tengah jalan ketika tantangan mulai menghadang.
4. Pejuang yang mati-matian, yaitu mereka yang menetapkan sasaran yang ingin dicapai, berjuang, dan berusaha untuk mencapainya, dan juga rela membayar harga demi mencapainya.

Ingatlah bahwa tidak ada yang bisa menjadi juara bila sesuatu hanya dilakukan dengan setengah hati. Dengan memiliki komitmen, kita akan memperoleh kekuatan untuk bertahan di masa-masa sulit sampai akhir dan tidak mudah menyerah sehingga pada saatnya nanti, kita akan mencapai keberhasilan.

Dirangkum dari:

Maxwell, John C. 2001. "The 21 Indispensable Qualities of A Leader". Batam Centre: Interaksara. Diterjemahkan oleh: Arvin Saputra. Maxwell, John C. 2003. "The 17 Essential Qualities of A Team Player". Batam Centre: Interaksara. Diterjemahkan oleh: Arvin Saputra.

## **Inspirasi : Contoh Komitmen Dari Paulus**

Jika kita membaca pelayanan Paulus, kita akan melihat komitmen (tekad untuk menyelesaikan tugas) yang dinyatakan dalam pekerjaannya. Dia mempertaruhkan nyawanya dalam memberitakan Injil.

Berbicara mengenai kesukaran-kesukaran yang dihadapinya, Paulus berkata, "Lima kali aku disesah orang Yahudi, setiap kali empat puluh kurang satu pukulan, tiga kali aku didera, satu kali aku dilempari dengan batu, tiga kali mengalami karam kapal, sehari semalam aku terkatung-katung di tengah laut. Dalam perjalanan, aku sering diancam bahaya banjir dan bahaya penyamun, bahaya dari pihak orang Yahudi dan dari pihak orang-orang bukan Yahudi, bahaya di kota, bahaya di padang gurun, bahaya di tengah laut, dan bahaya dari pihak saudara-saudara palsu. Aku banyak berjerih lelah dan bekerja berat; kerap kali aku tidak tidur; aku lapar dan dahaga; kerap kali aku puasa, kedinginan, dan tanpa pakaian" (2Kor. 11:24-27). Mengapa dia kepayahan, kelelahan? Mengapa dia kesakitan?

Kalau kita memerhatikan pekerjaan Paulus, pada siang hari dia mengerjakan tenda, mencari penghasilan untuk hidupnya dan tujuh orang rekan sekerjanya yang lain. Dia adalah seorang



pengajar, pengkhotbah, dan rasul pada malam hari. Dia melaksanakan kedua tugas pelayan tersebut bersama-sama. Dalam hubungannya dengan pekerja-pekerja yang lain, dia mengatakan bahwa dia bekerja lebih keras dari yang lain.

Karunia Allah, Paulus mengatakan, tidaklah dikecewakan atau disia-siakan karena dia bekerja lebih keras daripada rasul-rasul yang lain. Catatan sejarah membuktikan hal itu.

Sehubungan dengan hal ini, ada peristiwa menarik yang terjadi di Efesus, "Oleh Paulus, Allah mengadakan mujizat-mujizat yang luar biasa."

"Bahkan orang membawa saputangan atau kain yang pernah dipakai oleh Paulus dan meletakkannya atas orang-orang sakit, maka lenyaplah penyakit mereka dan keluarlah roh-roh jahat." (Kis. 19:11,12)

"Saputangan-saputangan" yang dimaksud adalah "kain-kain sobekan" yang dipergunakan Paulus untuk menyeka peluh yang keluar dari seluruh tubuhnya sebagai akibat dari kerja keras. Ada lebih banyak kuasa di dalam peluh Paulus daripada khotbah-khotbah dari para pengkhotbah. Urapan menyertai peluh-peluh yang membasahi sobekan-sobekan kain tersebut kepada banyak pribadi yang tidak dapat ditemui Paulus -- karena dia melakukan pekerjaan dengan jam-jam yang cukup panjang.

Akan merupakan latihan-latihan yang sangat berharga bagi banyak pengkhotbah yang malas untuk sesekali mencoba metode-metode Paulus. Mereka akan memperoleh hasil yang lebih baik.

Ketika Paulus menulis kepada orang-orang Tesalonika sehubungan dengan mentalitas "tidak mau bekerja" yang sungguh memprihatinkan, dia mempergunakan kata-kata keras untuk menegur kemalasan mereka. "Jika seorang tidak mau bekerja, janganlah ia makan" (2Tes. 3:10). Dia berbicara kepada mereka tentang perlunya dikuasai oleh pekerjaan yang menghasilkan buah untuk menyingkirkan kemalasan dan memberi diri mereka setiap hari pada disiplin kerja keras (2Tes. 3:6-12).

Sepanjang surat-suratnya, secara terus-menerus dia menyinggung mengenai komitmennya untuk kerja keras, berpeluh, air mata, senantiasa berjerih lelah demi untuk kemajuan pekerjaan Kristus. Dia tidak mencari-cari waktu yang singkat, tidak juga mengizinkan sejumlah tawaran keuangan untuk menentukan bagaimana dan di mana dia bekerja bagi Tuhan. Dia menyerahkan hidupnya secara penuh tanpa syarat. Dia rindu untuk melihat kehendak Allah dan maksud-Nya digenapi di dalam kehidupannya.

Diambil dan diedit seperlunya dari:

Judul buku : Pembentukan Seorang Pemimpin

Judul bab : Menetapkan Sasaran dan Prioritas

Penulis : Ralph Mahoney

Penerjemah : tidak dicantumkan

Penerbit : World MAP, California

Halaman : 225 -- 227

## **Jelajah : Leader Values**

<http://www.leader-values.com/Content/default2.asp?ContentCatID=15>

Situs yang dibangun oleh Mike Yates pada tahun 1997 ini adalah salah satu dari sekian banyak situs mancanegara yang menyediakan bahan-bahan kepemimpinan dan organisasional secara gratis. Dengan mengemban motto "Getting Better Result, Together", situs ini menyediakan seratus sepuluh artikel -- ditulis oleh para CEO, penulis buku kepemimpinan, dan pemimpin organisasi -- di halaman Leadership-nya. Anda juga bisa menemukan inspirasi yang memotivasi jiwa di menu Featured Leaders yang menyajikan kisah hidup dan pengalaman berbagai tokoh dunia yang berhasil di bidangnya, mulai dari Jenderal Mongol, Genghis Khan; samurai Jepang ternama, Miyamoto Musashi; Sekjen PBB Kofi Annan; sampai vokalis U2, Bono. Selain itu, dapatkan juga kiriman "newsletter" dengan beragam aspek kepemimpinan langsung di kotak surat elektronik Anda setiap bulannya. Situs yang tampilannya sederhana ini sungguh menarik untuk dijelajahi.

Kiriman dari: Lanny

## **Stop Press : Memperkenalkan Pimred Baru**

Para pelanggan e-Leadership yang terhormat, baru-baru ini telah diadakan pendelegasian pimpinan redaksi untuk e-Leadership dari Sdri. Lanny Kusumawati kepada Sdr. Dian Pradana. Serah terima yang diadakan pada Selasa, 29 Mei 2007 yang lalu menandai berakhirnya pelayanan Sdri. Lanny Kusumawati sebagai pimpinan redaksi e-Leadership. Mewakili jajaran redaksi penerbitan elektronik YLSA, kami mengucapkan terima kasih untuk kesetiaannya menyajikan berbagai materi yang bermanfaat seputar kepemimpinan Kristen bagi kita, kiranya Tuhan memberkati Sdr. Lanny Kusumawati dalam pelayanan lain yang Tuhan percayakan padanya.

Harapan kami bagi Sdr. Dian Pradana, kiranya Tuhan memampukannya untuk meneruskan pelayanan literatur ini, sekaligus mengembangkannya ke arah yang Tuhan kehendaki. Dukungan dari para pelanggan sekalian tentu sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, silakan kirim saran dan dukungan Anda untuk pengembangan e-Leadership ini ke: staf-leadership(at)sabda.org

Editor YLSA,

Raka Sukma Kurnia

HARVEST FESTIVAL 2007: MAXIMUM IMPACT  
STRATEGIC TRAINING FOR BUSINESS AND CHURCH LEADERS

Seminar ini didesain untuk memperlengkapi para usahawan, profesional, dan gembala sidang dengan firman Tuhan sehingga mereka siap diutus dan memberi dampak maksimal pada dunia. Dikemas dalam bentuk sesi umum dan lokakarya.

WHEN? Selasa-Jumat, 7-10 Agustus 2007, 07.30-21.00 WIB

WHERE?

World Harvest Center  
Jl. Gunung Rinjani 6  
Taman Himalaya, Lippo Karawaci

PEMBICARA:

BIAYA SEMINAR

Umum: Rp 500.000,-

Pendaftaran sebelum 1 Juli 2007: Rp 400.000,-

INFORMASI PENDAFTARAN

- hubungi 021-5476170, 021-5461091/92, 021-5663833
- kirim email ke: [contact\(at\)harvest-festival.org](mailto:contact@harvest-festival.org)
- atau kunjungi situs World Harvest ([www.harvest-festival.org](http://www.harvest-festival.org)) untuk informasi selengkapnya.

# E-Leadership 020/Agustus/2007

## Editorial : Kerendahan Hati: Kunci Menuju Kepemimpinan Yang Sukses

Bila diminta untuk menyebutkan penyakit yang sudah sekian lama menghinggapi manusia, kita mungkin akan menjawab kesombongan. Sejak zaman Perjanjian Lama, manusia sudah terkenal dengan ego dan kesombongannya. Sebut saja Saul -- yang tidak mau mengakui bahwa kemampuan Daud lebih daripada kemampuannya, Hizkia -- yang menjadi sombong setelah Tuhan memperpanjang umurnya, dengan memamerkan seluruh kekayaannya, dan lain-lain. Dalam Perjanjian Baru, kita membaca kisah Raja Herodes yang binasa ditampar malaikat karena tidak menampik sanjungan rakyat yang seharusnya ditujukan kepada Allah. Bahkan sebelum manusia ada di bumi, ego telah menyerang malaikat Tuhan, Lucifer, yang ingin menyamai Tuhan dan akhirnya dibuang oleh Tuhan.

Dari semua kisah tersebut, kita bisa memetik pelajaran bahwa kesombongan berakibat fatal. Pada masa sekarang ini, khususnya dalam dunia kepemimpinan, sulit untuk menemukan pemimpin yang rendah hati. Kerendahan hati seolah lenyap ditelan arus persaingan ketat yang semakin merajai dunia. Semua orang ingin membuktikan bahwa dirinyalah yang terbaik sehingga tanpa sadar ego menguasai diri mereka.

Terdorong oleh pemikiran itulah, edisi kali ini mengangkat topik yang sangat esensial bagi seorang pemimpin. Pemimpin yang rendah hati akan mampu merangkul semua orang di lingkungannya dan akhirnya membuat kepemimpinannya mampu bertahan lama. Kita akan bersama-sama belajar untuk mengerti perihal kerendahan hati dan segala aspeknya. Kiranya sajian kali ini bisa membantu Anda untuk semakin menjadi pemimpin yang berkenan di hadapan Tuhan dan sesama.

Selamat belajar!

Redaksi tamu e-Leadership, Lanny Kusumawati

"Jikalau keangkuhan tiba, tiba juga cemooh,  
tetapi hikmat ada pada orang yang rendah hati."

(Amsal 11:2)

< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=Amsal+11:2> >

WE COME NEAREST TO THE GREAT WHEN WE ARE GREAT IN HUMILITY.

(Rabindranath Tagore)

# **Artikel 1 : Kerendahan Hati Versi Jim Collins, Lao Tzu, dan Yesus Kristus**

Dewasa ini, pemimpin yang rendah hati termasuk dalam kategori "satwa langka" yang perlu dilindungi. Kapan terakhir kali Anda menjumpainya?

Dalam salah satu bukunya tentang kepemimpinan, John Stott menulis:

"At no point does the Christian mind come into more collision with the secular mind than in its insistence on with all the weakness it entails."

Menurut Stott, tabrakan terdasyat perspektif alkitabiah dan sekuler terjadi pada masalah kerendahan hati.

Dunia memang sama sekali tidak memberikan apresiasi terhadap kerendahan hati karena kerendahan hati dianggap identik dengan kelemahan dan kerugian. Dunia menuntut kuasa, bukan kelemahan. Yang dunia senantiasa inginkan adalah pemimpin ala Nietzsche, yaitu "ubermensch" atau "superman". Pemimpin yang tangguh, maskulin, dan otoritatif, bahkan kalau perlu opresif.

Sedangkan pemimpin ideal ala Yesus adalah anak kecil. Anak kecil yang tidak berdaya, yang sangat tergantung kepada orang lain. Terdapat kontras yang sangat tajam antara kedua konsep di atas. Tidak ada kompromi di tengah-tengahnya, oleh karena itu, mau tidak mau, kita harus memilih.

Masalahnya, kerendahan hati bahkan hampir punah di era hiperkompetitif yang menuntut setiap pemimpin untuk senantiasa membuktikan diri superior dibanding orang lain di berbagai area. Kerendahan hati menjadi komoditi kepemimpinan yang semakin langka.

Sekarang ini, yang dibutuhkan untuk dapat bertahan dan menang dalam persaingan hidup yang keras adalah aktualisasi diri dan pembuktian diri secara konstan. Dalam proses mencapai pengakuan sosial akan dirinya, sang pemimpin yang tadinya rendah hati tanpa sadar bermetamorfosa menjadi pemimpin tinggi hati.

Jadi, observasi Stott bahwa kontras antara perspektif alkitabiah dan sekuler mencapai titik kulminasi dalam soal kerendahan hati memang benar, meski tidak sepenuhnya. Hal itu dikarenakan adanya sesuatu yang penting yang sedang terjadi di dunia bisnis sekuler.

## **Kerendahan Hati dalam Dunia Bisnis**

Setelah sukses luar biasa dengan bukunya yang pertama, "Built to Last", peneliti manajemen Jim Collins kembali menggemparkan dunia bisnis dengan bukunya, "Good to Great". Jika sebagai pemimpin, Anda hanya memiliki waktu untuk membaca dua buku bisnis, bacalah kedua buku ini. Buku pertama berfokus pada pertanyaan: apa rahasia yang dimiliki sebelas perusahaan global dari berbagai industri untuk bertahan selama puluhan dan ratusan tahun, bahkan menjadi nomor satu di dunia? Sedangkan buku kedua didasari oleh pertanyaan: apa rahasia transformasi

perusahaan yang "cukup baik" menjadi perusahaan yang "sangat hebat"? Itulah sebabnya mengapa Collins menganggap bahwa seharusnya buku kedua menjadi "prequel", bukan "sequel" dari buku pertama.

Ada beberapa hal yang menarik dari hasil penelitian Collins dan dua puluh orang asistennya selama lima tahun dengan metodologi ilmiah yang sangat solid, yang menjadi bahan dasar buku "Good to Great". Dari awal, Collins sudah berkali-kali berpesan kepada tim risetnya untuk tidak memedulikan faktor pemimpin dalam mencari kunci sukses perusahaan. Ia sadar bahwa kepemimpinan memang cenderung diromantisir, yaitu kalau perusahaan sukses, itu pasti karena pemimpinnya, demikian juga kalau gagal.

Namun, setiap kali menganalisa tumpukan data-data riset yang menggunung, mau tidak mau mereka menemukan bahwa kepemimpinan adalah faktor yang krusial dalam menentukan suksesnya perusahaan. Namun begitu, temuan berikut ini lebih menarik.

Semua perusahaan yang mereka teliti, yang telah mengalami terobosan transformatif dalam kinerja dan mampu mempertahankannya secara terus-menerus selama puluhan, bahkan ratusan tahun, ternyata memiliki pemimpin dengan dua karakteristik utama: "personal humility" dan "professional will". Kombinasi kedua karakteristik ini menjadi paradoks.

Pemimpin yang disebut Collins sebagai "Level 5 Leaders" ini adalah para pemimpin yang rendah hati, tidak pernah menyombongkan diri, bahkan cenderung pemalu. Mereka menunaikan tugas dengan diam-diam tanpa berupaya mencari perhatian dan pujian publik. Apabila mereka berhasil, mereka selalu berusaha untuk memberi kredit kepada orang lain atau hal lain di luar diri mereka. Apabila ada kegagalan, mereka bertanggung jawab secara pribadi dan tidak mencari kambing hitam. Ambisi mereka adalah untuk kelanggengan perusahaan, bukan penggemukan dan kepentingan diri.

Ketika saya membaca buku Jim Collins, mau tak mau saya tertegun dengan temuan riset tersebut. Betapa tidak, pemimpin bisnis sekuler mengadopsi kerendahan hati yang adalah ide alkitabiah (meski mereka tidak menyadari ide tersebut berasal dari Alkitab), sementara banyak pemimpin Kristen malah meninggalkannya.

Namun, hal itu tidak berarti Collins mengerti dengan tuntas apa arti kerendahan hati karena konsep Alkitab tentang kerendahan hati sangat erat terkait dengan Allah Tritunggal, yaitu kerendahan hati yang didasari oleh Allah Bapa, dicontohkan oleh Allah Anak dan dimungkinkan oleh Allah Roh Kudus.

## **Mengerti Kerendahan Hati**

Apa arti sesungguhnya dari kerendahan hati? Kerendahan hati tidak identik dengan inferioritas atau rasa minder. Seorang pengkhotbah besar, Charles Spurgeon, mengatakan bahwa kerendahan hati adalah "to make a right estimate of oneself." Kerendahan hati adalah mengerti posisi diri kita dengan tepat di hadapan Tuhan.

Seorang yang rendah hati bukanlah seorang yang mengatakan bahwa ia tidak memiliki kemampuan apa pun dan tidak mampu melakukan segala sesuatu (karena itu berarti menghina Tuhan, pencipta-Nya). Seorang yang rendah hati adalah seorang yang mengatakan bahwa semua kemampuannya berasal dari Tuhan dan bahwa ia mampu melakukan sesuatu karena Tuhan yang memampukannya. Tanpa Tuhan, ia sama sekali bukan apa-apa.

Buku klasik karya Andrew Murray yang berjudul "Humility" memberi definisi rendah hati sebagai berikut. "Humility is the sense of entire nothingness, which comes when we see how truly God is all, and in which we make way for God to be all." Dengan nada yang sama. Martin Luther dengan lugas berkata, "God created the world out of nothing, and as long as we are nothing, He can make something out of us."

Kalau boleh dielaborasi lebih jauh, yang dikatakan Murray dan Luther kira-kira begini. Manusia itu pada dasarnya "nothing", lalu dalam kondisi "nothing" tersebut, manusia diubah dari "nothing" menjadi "something" oleh Tuhan yang adalah "everything". Saat manusia mulai berani mencoba sendiri untuk menjadi "something", Tuhan tidak lagi dapat bekerja melaluinya. Karena Tuhan tidak mungkin mengubahnya dari "something" menjadi "everything".

Kerendahan hati memang unik, kalau kita mengklaim bahwa kita memilikinya, kita justru tidak memilikinya. Saat kita merasa bahwa kita orang yang rendah hati, saat itulah kita kehilangan kerendahan hati kita. Inilah paradoks kerendahan hati. Kerendahan hati adalah satu-satunya karakteristik yang kita miliki tanpa kita merasa memilikinya.

Adalah relatif lebih mudah bagi kita untuk rendah hati di hadapan Tuhan (khususnya saat kita berada dalam kebaktian Minggu!). Namun, satu-satunya bukti kesungguhan kerendahan hati kita di hadapan Tuhan adalah kerendahan hati kita di hadapan sesama manusia dalam keseharian hidup kita.

## **Jarum dalam Jerami**

Sekarang ini, pemimpin Kristen (Kristen dalam arti sesungguhnya, bukan Kristen KTP) sangat sulit ditemui. Ironis memang, banyak orang Kristen begitu berambisi menjadi pemimpin, sampai-sampai mereka lupa untuk menjadi Kristen.

Pemimpin Kristen yang rendah hati senantiasa sadar bahwa di balik segala kredibilitas dan kompetensi yang memosisikan mereka sebagai "something" di hadapan publik, mereka tetap adalah "nothing" di hadapan Tuhan. Perasaan "saya bukan apa-apa" inilah yang memungkinkan mereka berdiri sama tinggi, duduk sama rendah dengan orang lain tanpa kesulitan.

G.K. Chesterton suatu kali berkata, "It is always the secure who are humble." Pemimpin yang tidak "secure" akan kesulitan menjadi pemimpin yang rendah hati. Namun, pemimpin yang "secure" tidak akan tersinggung dan marah bila ditegur. Mereka membuka diri untuk dikoreksi. Mereka bersedia untuk "learn", "unlearn", dan "relearn" tanpa harus merasa malu.

Dunia bisnis di Barat pada abad ke-21, melalui Jim Collins, mengakui dan menghargai kerendahan hati sebagai salah satu karakter pemimpin yang sejati. Dan berabad-abad

sebelumnya, dunia Timur melalui filsuf Cina kuno, Lao Tzu, telah menjunjung tinggi pentingnya kerendahan hati sebagai syarat menjadi seorang pemimpin.

I have three precious things which I hold fast and prize. The first is gentleness; the second frugality; the third is humility, which keeps me from putting myself before others. Be gentle and you can be bold; be frugal and you can be liberal; avoid putting yourself before others and you can become a leader among men. (Ada tiga hal berharga yang saya pegang teguh. Kelembutan, kecermatan, dan kerendahan hati yang menjaga saya untuk tidak menempatkan diri di atas orang lain. Bersikaplah lembut dan Anda akan menjadi seorang yang hebat, jadilah cermat sehingga Anda menjadi orang yang liberal, jangan merasa diri paling hebat dan Anda akan dapat menjadi pemimpin.)

Sungguh ironis bila pemimpin Kristen kontemporer justru mencampakkan sikap rendah hati yang diajarkan Alkitab. Sungguh tragis bila Kristus yang menyebut diri-Nya sebagai "lemah lembut dan rendah hati" tidak lagi menjadi teladan ideal.

Diambil dan diedit seperlunya dari:

Judul buku : Kepemimpinan Kristen

Judul bab : Kerendahan Hati Versi Jim Collins, Lao Tzu, dan Yesus Kristus

Penulis : Sendjaya

Penerbit : Kairos, Yogyakarta 2004

Halaman : 79 -- 84

## **Artikel 2 : "Humility": Kata Terindah Dalam Bahasa Inggris**

Kata memiliki kemampuan yang luar biasa. Ia mampu membuat kita tertawa terbahak atau menangis berlinangan. Kata mampu memengaruhi, menginspirasi, memanipulasi, dan mengejutkan. Dapat pula membangun atau menghancurkan. Sebagian kata memiliki dampak yang berbeda-beda. Misalnya, kata "humility" (kerendahan hati) yang jarang berkesan netral. Sebagian orang, termasuk saya, menyukainya dan apa pun yang berkaitan dengannya. Sementara sebagian lagi, takut kepada kata ini dan menganggapnya serupa dengan kurangnya rasa percaya diri atau sifat pemalu.

Kamus mengartikan "humility" sebagai "kesederhanaan, tidak berpura-pura, tidak menganggap diri sendiri lebih baik daripada orang lain". Definisi lainnya yang mendukung menyebutkan, 'punya anggapan merendah terhadap diri sendiri, sifat penurut'. Untuk pertama kalinya, kata "humility" menempeleng saya dalam konteks kepemimpinan saat Jim Collins menyebutnya dalam "Good to Great: Why Some Companies Make the Leap ... and Others Don't". Dalam buku ini, Collins meneliti beberapa perusahaan mapan yang berhasil menjadi hebat karena mampu memertahankan pengembalian stok kumulatif selama lima belas tahun tepat di atau di bawah pasar stok umum. Dan setelah satu titik transisi, pengembalian kumulatif itu mencapai sekurang-kurangnya sebesar tiga kali lipat stok pasar selama lima belas tahun mendatang.



Salah satu di antara sekian banyak karakteristik yang membedakan perusahaan-perusahaan ini dengan perusahaan lainnya adalah bahwa mereka memiliki seorang pemimpin Level 5. Pemimpin Level 5 memusatkan egonya untuk membawa perusahaannya pada keberhasilan, bukan untuk kepentingan diri sendiri. Pemimpin ini adalah pemimpin yang kompleks, perpaduan yang paradoks antara kehendak pribadi yang kuat dan kerendahan hati yang ekstrim. Mereka menghasilkan sesuatu yang hebat, namun menghindari pujian yang berlebihan dari publik dan tak pernah bersikap sombong. Mereka digambarkan sebagai orang yang sederhana. Seorang pemimpin yang memberi teladan kerendahan hati adalah David Packard, salah seorang pendiri Hewlett-Packard (HP), yang menggambarkan dirinya sebagai pendiri dan direktur eksekutif HP. Ia merupakan seorang pemimpin yang merakyat, yang mempraktikkan manajemen dengan mengadakan tinjauan. Menghindari segala macam publisitas, Packard mengatakan, "Tidak seharusnya Anda berhenti dan berpuas diri atas apa yang telah Anda perbuat. Anda harus terus berjalan dan mencari sesuatu yang lebih baik untuk Anda lakukan."

Seorang pemimpin besar lainnya adalah Patrick Daniel, direktur eksekutif perusahaan sumber daya dan pipa saluran Enbridge di Amerika Utara, yang mendukung dua atribut kepemimpinan: kebulatan tekad untuk menghasilkan sesuatu dan kerendahan hati, mengalihkan fokus dari dirinya sendiri dan terus menyadari kontribusi orang lain. "Saya belajar dari kehidupan para pemimpin besar," ujarnya, "bahwa kebesaran itu datang dari kerendahan hati dan terkadang dari sikap tak menonjolkan diri."

Jelas bahwa para pemimpin ini tidak mengartikan kerendahan hati sebagai sifat penurut. Sebaliknya, kerendahan hatilah yang menjadi sumber kekuatan mereka. Namun, sikap tak menonjolkan diri itulah yang kita pergumulkan dalam budaya yang kompetitif ini -- yang mengharuskan kita untuk mengambil setiap kesempatan agar bisa menyuarakan pendapat dan untuk tidak meninggalkan rumah tanpa melatih setiap perkataan kita.

Kerendahan hati sering kali dicampuradukkan dengan sifat pemalu. Kerendahan hati bukan berarti membungkus diri dengan sikap merendahkan diri atau menjelekkkan diri. Kerendahan hati adalah memelihara kebanggaan terhadap siapa diri kita, apa yang telah kita raih, dan harga diri kita -- tanpa sikap arogan -- dan merupakan lawan dari kebanggaan yang berlebihan dan arogan yang sering membuat sebagian pahlawan menyimpang dari jalannya. Kerendahan hati juga berarti rasa percaya diri yang tepat tanpa perlu menggembarkan-gemborkan kemampuan dan membiarkan orang lain menemukan talenta kita tanpa perlu menyombongkannya. Kerendahan hati berarti tidak bersikap arogan, kerendahan hati berarti agresif dalam upaya meraih sesuatu.

Dilema yang kerap kali terjadi adalah seiring dengan semakin tingginya seseorang naik dan semakin banyak yang ia raih, kerendahan hatinya semakin memudar. Mereka yang meraih lebih banyak semestinya semakin sedikit menyombong. Dan semakin mereka merasakan kenyamanan dalam diri, semakin mereka menjadi rendah hati. Edward Frederick Halifax mengatakan, "Kehebatan sejati ibarat sungai. Semakin dalam sungai itu, semakin tenang ia." Kita mengenal orang-orang seperti itu dan mengagumi mereka.

Tersirat pula kerendahan hati dalam diri teman-teman sekerja kita yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa menarik perhatian. Lihatlah seorang karyawan yang bekerja di depan komputer sampai larut karena didorong oleh rasa tanggung jawab; seorang asisten yang bekerja

lembur pada hari Jumat lewat pukul 05.30 sore dalam kantor yang kosong untuk menunggu seorang kurir; atau seorang manajer yang diam-diam membatalkan acara pribadinya yang penting agar bisa menghadiri acara perusahaan di luar kota. Hal ini sama seperti seorang dermawan yang memberikan sumbangan tanpa nama.

Kerendahan hati adalah sebuah "meta-virtue" yang merupakan satu kesatuan prinsip. Misalnya, kita dapat mengatakan bahwa tanpa kerendahan hati, kebenaran tak akan ada, tanpa ada yang akan mendebatnya. Mengapa? Karena selalu ada saatnya seorang pemimpin berada dalam situasi di mana ia tidak bisa berbuat apa-apa. Pada situasi seperti itu, dibutuhkan kerendahan hati untuk bisa mengakui keadaan kita dan mencari masukan dari orang lain.

Penanda lain dari seorang pemimpin yang rendah hati adalah caranya memperlakukan orang lain -- menghargai orang lain tanpa memerhatikan jabatan mereka. Beberapa tahun lalu, saya mengambil kesimpulan ini: yang menandai kebesaran jiwa seseorang adalah caranya memperlakukan orang lain yang mungkin tidak membawa keuntungan sama sekali baginya.

Sesuatu yang menarik terjadi kala kita memandang situasi dengan perspektif kerendahan hati. Kesempatan akan terbuka karena kita memilih untuk membuka pikiran dan mencari tahu lebih banyak ketimbang membentengi cara pandang kita. Kita melewatkan lebih banyak waktu dalam ruang pikiran seorang awam yang mau belajar dari orang lain. Kita beralih dari mendorong menjadi membolehkan, dari ketidaknyamanan menjadi kenyamanan, dari mencari dukungan menjadi mencari pencerahan. Kita melupakan keinginan untuk menjadi sempurna dan menikmati saat-saat seperti itu.

Kerendahan hati dan sikap tidak berpura-pura bisa meningkatkan hubungan di semua level -- karena mengurangi kegelisahan, mendorong keterbukaan, dan bahkan mendorong rasa percaya diri seseorang, sekaligus membuka jendela untuk peningkatan diri. Bagi saya, kata ini adalah kata terindah dalam bahasa Inggris. (t/Lanny)

Diterjemahkan dan diedit seperlunya dari:

Nama situs : Your Inspirational Life-Business Synergy e-Coach!

Judul asli : Humility - The Most Beautiful Word in the English Language

Penulis : Bruna Martinuzzi

Alamat URL : [http://www.1000advices.com/articles/leadership\\_humility\\_bm\\_a.html](http://www.1000advices.com/articles/leadership_humility_bm_a.html)

## **Tips : 21 Cara Mendapatkan Kerendahan Hati**

1. Carilah kerendahan hati.  
Jangan hanya menunggunya datang. Anda harus mencarinya.
2. Segera akui dosa Anda di hadapan Tuhan dan sesama. Pengakuan dan kerendahan hati tidak dapat dipisahkan. Seseorang tidak bisa dianggap rendah hati bila ia tidak jujur.
3. Buatlah agenda rohani.  
Tak ada cara yang lebih baik untuk merekam pemikiran seseorang selain menuliskannya.

Memang menyita waktu, namun hasilnya luar biasa. Agenda rohani membantu seseorang untuk tetap jujur karena di situlah ia bisa menuliskan segala perasaan dan pemikirannya.

4. Milikilah seorang teman rohani.  
Semakin kita memercayai seseorang, semakin jujur kita terhadapnya. Hubungan seperti ini sangat penting untuk bertumbuhnya kehidupan yang sehat.
5. Pujilah orang lain.  
Ini bukan berarti menyanjung pakaian atau penampilan seseorang secara berlebihan. Pandanglah orang lain sebagai anugerah dari Tuhan. Saat Anda menyadari betapa pentingnya mereka, Anda akan bersyukur dan memuji mereka.
6. Dengarkan cerita orang lain saat berhasil melewati masalah kerendahan hati.  
Terkadang kegagalan terjadi karena tidak mendengarkan petunjuk yang diberikan Tuhan melalui orang lain. Perhatikan kerendahan hati yang Tuhan ajarkan kepada orang lain. Introspeksi diri bisa sangat meningkatkan kebijaksanaan.
7. Hiduplah seperti Anda tak bisa hidup tanpa orang lain.  
Kita adalah makhluk yang saling membutuhkan. Karena itulah kita harus mengasihi satu sama lain. Sikap seperti ini penting untuk kepemimpinan yang mengutamakan persaudaraan.
8. Jangan mengkritik orang lain seakan Anda tidak pernah berdosa.  
Setiap kali melihat orang lain berbuat dosa, ingatlah bahwa kita juga pernah berdosa. Lalu berdoalah agar Tuhan melimpahkan karunia-Nya kepada orang tersebut.
9. Bersyukurlah atas sakit-penyakit.  
Tak seorang pun yang menyukai sakit, namun sakit justru membuat kita rendah hati. Bukankah ini gambaran diri yang sejati saat kita menganggap diri kita tak berdaya?
10. Terimalah kenyataan bahwa Tuhan bisa menggenapi rencana-Nya tanpa kita.  
Tuhan bisa memanggil kita pulang setiap saat dan tidak akan merasa kebingungan dalam menggenapi rencana-Nya yang sempurna dan penuh kebaikan.
11. Terimalah bahwa kematian akan membatasi kita.  
Hidup di dunia itu sementara. Kita tidak akan bisa menyelesaikan semua rencana kita. Bagaimana kita melakukan pekerjaan itu lebih penting daripada pekerjaan itu sendiri.
12. Kita akan segera dilupakan.  
Memang ada orang yang akan mengingat kita. Akan tetapi, setelah satu atau dua generasi, nama kita akan terlupakan. Yang akan diingat adalah bagaimana kita hidup bersama orang lain.
13. Semuanya adalah karunia Tuhan.  
Tidak ada sesuatu yang baik dalam diri kita yang tidak berasal dari Tuhan (Yoh. 3:27; Yak. 1:27). Kita menjadi rendah hati bila memandang bahwa kita hanyalah tempat atau pelayan, bukannya pencipta hal-hal yang baik.
14. Karunia rohani diberikan oleh Roh Kudus.  
Jika Tuhan berkehendak untuk mengambil karunia rohani yang kita miliki, kita tak bisa berbuat apa-apa. Karunia rohani adalah pengingat bahwa kita memiliki standar lebih tinggi ketimbang orang lain di bidang tertentu (Kel. 36:1).
15. Mintalah anugerah dan kemurahan untuk setiap hari.  
Tanpa Tuhan dan kemurahan hati-Nya, kita akan menjadi lemah dan binasa. Hanya dengan kemurahan hati-Nyalah, kita menjadi orang yang diberkati.
16. Mendekatlah pada Tuhan.  
Kita hanya perlu satu inci lagi mendekat pada Tuhan agar kelemahan kita akan jelas

terlihat. Alkitab menulis bahwa "Allah adalah terang dan di dalam Dia sama sekali tidak ada kegelapan" (1Yoh. 1:5).

17. Pelajari firman Tuhan.

Dengan meneliti firman Tuhan, kita akan semakin dekat dengan Tuhan -- karena firman itu mengajarkan jalan-Nya kepada kita.

18. Periksalah level kesungguhan kita.

Sudahkah kita mengasihi Tuhan dengan segenap hati, jiwa, dan kekuatan? Jangan hanya bertanya apakah Anda berdoa setiap hari, tetapi tanyakanlah apakah Anda berdoa dengan sungguh-sungguh tiap hari?

19. Periksalah diri Anda.

Bacalah Wahyu 2-3, di mana Yesus memeriksa gereja-gereja. Hal-hal baik dan buruk apakah yang Ia katakan tentang Anda dan gereja yang Anda hadiri?

20. Berpuasalah.

Berpuasalah dan Anda akan lebih merasakan ketergantungan Anda kepada Tuhan. Anda akan lebih cepat menyadari betapa lemahnya manusia itu.

21. Berdoalah agar Tuhan memberkati orang-orang di sekitar kita dengan melimpah.

Saat mencari kebaikan orang lain, kita tidak lagi memandang rendah mereka dan mulai memperlakukan mereka dengan baik. Dan kita tidak akan menyombongkan diri di depan mereka. Bacalah 1Korintus 13:4. (t/Lanny)

Diterjemahkan dan diringkas dari:

Nama situs : Biblical Foundations for Freedom

Judul asli : 21 Practical Steps in Seeking Humility and Countering Pride

Penulis : Paul J. Bucknell

Alamat URL : [http://www.foundationsforfreedom.net/Topics/Humility/Humility\\_Steps.html](http://www.foundationsforfreedom.net/Topics/Humility/Humility_Steps.html)

## **Inspirasi : Tak Mengharap Pujian**

"Akar adalah bunga terindah dari sebuah pohon yang tidak haus pujian."

Semula saya bingung dengan pernyataan Kahlil Gibran tersebut. Namun setelah saya renungkan, saya baru bisa memahami sifat-sifat mulia yang dimiliki sang akar. Bayangkan apa yang terjadi pada sebuah pohon tanpa akar? Akar memiliki banyak fungsi, seperti menyangga pohon, hingga mencari makanan bagi seluruh bagian pohon. Meskipun memiliki fungsi yang sangat strategis, akar tidak pernah menonjolkan diri.

Analogi akar ini mirip sekali dengan dirigen sebuah paduan suara. Baru-baru ini, saya menyaksikan sebuah konser yang luar biasa. Ketika menikmati konser, pandangan hadirin tentu akan diarahkan kepada anggota paduan suara. Sang dirigen sebagai pemimpin memang hanya kelihatan punggungnya, namun ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mengarahkan timnya menghasilkan simfoni yang merdu. Dengan membelakangi penonton, sang dirigen sebenarnya telah berkomitmen untuk memfokuskan perhatian pada orang yang bekerja sama dengannya, bukan mengharap pujian dari orang lain (yakni penonton). Tujuannya hanya

memimpin kelompok dengan sebaik mungkin. Tepuk tangan dan pujian hanyalah hasil samping dari komitmennya itu. Luar biasa!

Diambil dan diedit seperlunya dari:

Judul buku : The Leadership Wisdom

Penulis : Paulus Winarto

Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta 2005

Halaman : 202 --203

## **Stop Press : Buletin Doa Open Doors**

Rindukah Anda berdoa bagi pengikut Kristus di seluruh dunia? Kini buletin doa Open Doors hadir bagi setiap Anda yang ingin bersatu hati berdoa bagi mereka yang menghadapi tekanan dan penganiayaan karena imannya kepada Yesus Kristus. Buletin doa ini hadir ke mailbox Anda setiap awal bulan mulai Juli 2007 atas kerja sama Yayasan Lembaga SABDA < <http://www.sabda.org/> > dengan Yayasan Obor Damai Indonesia yang dinaungi oleh organisasi Open Doors International < <http://www.opendoors.org/> >.

Untuk berlangganan, silakan kirim e-mail kosong ke alamat:

- [subscribe-i-kan-buah-doa\(at\)hub.xc.org](mailto:subscribe-i-kan-buah-doa(at)hub.xc.org)

Apabila Anda rindu mengajak teman atau gereja Anda berdoa, silakan daftarkan mereka untuk berlangganan buletin doa ini dengan mengirimkan nama dan alamat e-mail mereka ke:

- [doa\(at\)sabda.org](mailto:doa(at)sabda.org)

Dan marilah kita naikkan doa bersama agar Tuhan memberikan kekuatan dan perlindungan bagi pengikut Kristus yang sedang melaksanakan Amanat Agung di mana pun mereka berada. Selamat berdoa.

### ALAMAT KONTAK YANG BARU

Sebagai tindak lanjut pembenahan sistem e-mail pada Yayasan Lembaga SABDA (YLSA), kami menginformasikan kepada para pelanggan sekalian bahwa alamat kontak staf e-Leadership telah beralih dari:

[staf-leadership\(at\)sabda.org](mailto:staf-leadership(at)sabda.org)

menjadi:

[leadership\(at\)sabda.org](mailto:leadership(at)sabda.org)

Bagi para pelanggan yang hendak berkorespondensi, mohon menggunakan alamat baru tersebut.

# E-Leadership 021/September/2007

## Editorial : Arti Penting Kompetensi Dalam Kepemimpinan

Suatu ketika, sekelompok orang membicarakan hal pemilihan walikota yang akan berlangsung di kota mereka. Komentar mereka tentang pemilihan walikota itu bermacam-macam. Salah satu orang berkata, "Wah ..., si A itu bagus, kemarin aku lihat dia saat berpidato, dia tampak sangat berwibawa sekali." Mendengar komentar tersebut, yang lainnya berkata, "Wibawa saja tidak cukup ..., kita harus memilih pemimpin yang kompeten."

Dari peristiwa di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang sangat signifikan. Seseorang yang kompeten akan dianggap pantas untuk menjadi pemimpin oleh orang lain. Orang yang kompeten akan disegani dan diikuti oleh orang-orang yang ada di sekitarnya. Dan hal itu akan mendorong terciptanya sebuah kepemimpinan yang sukses.

Edisi e-Leadership kali ini mengajak Anda untuk belajar tentang kompetensi. Kami harap apa yang kami sajikan melalui kolom Artikel, Tips, dan Inspirasi dapat membantu Anda untuk lebih mengenal arti kompetensi dan segala aspek yang terkait, terlebih lagi, dapat membantu Anda untuk dapat menjadi seorang pemimpin yang kompeten.

Selamat menyimak. Tuhan memberkati!

Pimpinan redaksi e-Leadership, Dian Pradana

"Di samping itu kaucarilah dari seluruh bangsa itu orang-orang yang cakap dan takut akan Allah, orang-orang yang dapat dipercaya, dan yang benci kepada pengejaran suap; tempatkanlah mereka di antara bangsa itu menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang." (Kel. 18:21)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Kel+18:21> >

**KOMPETENSI ADALAH LEBIH DARI SEKEDAR KATA-KATA. KOMPETENSI  
ADALAH  
KEMAMPUAN SEORANG PEMIMPIN UNTUK MENGATAKANNYA,  
MERENCANAKANNYA,  
DAN MELAKUKANNYA DENGAN SEDEMIKIAN RUPA SEHINGGA ORANG LAIN  
MENGETAHUI BAHWA IA MENGETAHUI CARANYA - DAN MENGETAHUI  
BAHWA MEREKA INGIN MENJADI PENGIKUTNYA.  
(John C. Maxwell)**

# Artikel 1 : Menemukan Pemimpin Kompeten

Diringkas oleh: Dian Pradana

Pemimpin kompeten! Apa maksud pernyataan ini? Jika disederhanakan (meski tidak mungkin), maksud dari istilah ini mungkin adalah kata "baik" (baik secara etis/moral/religi, sosial, estetis, kinerja, dsb.) atau secara leksikal berarti: mampu, ahli, cerdas, tangkas, sigap, dan sebagainya. Tetapi pertanyaannya adalah apakah ada orang yang berani berkata bahwa "saya adalah pemimpin yang baik" atau adakah pemimpin yang berani berkata bahwa "saya tahu bagaimana caranya menjadi pemimpin yang kompeten." Jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan di atas sukar diperoleh, dan walaupun ada, jawabannya bersifat tersirat. Pada sisi lain, jawaban tersebut tentu ada pada setiap orang/pemimpin, hanya saja kunci dan jawaban menjadi "pemimpin yang baik" lebih banyak ditekati (sebagai sikap batin), dihidupi, dan dipraktikkan daripada dibicarakan secara demonstratif. Dengan demikian, prinsip-prinsip, teori-teori, atau pengalaman-pengalaman kepemimpinan yang dicetak hanyalah merupakan alat rangsangan yang mendorong seseorang untuk menjadi pemimpin yang baik. Karena kepemimpinan yang baik tidak dihasilkan dari sekadar mempelajari/membaca prinsip/teori/pengalaman kepemimpinan, namun dari praktik kepemimpinan yang dilakukan secara ajeg.

Jika begitu, adakah pemimpin yang kompeten? Jawabannya memang ada, namun pemimpin kompeten itu sulit ditemukan -- bagaikan mencari jarum dalam jerami. Dalam mencari pemimpin yang kompeten, kita harus terlebih dahulu menentukan kriteria kompetensi dan bagaimana mengukur kompetensi seorang pemimpin. Ternyata, kompetensi kepemimpinan dapat diukur dengan sejumlah kriteria, baik yang bersifat objektif, maupun yang subjektif. Kriteria yang subjektif itu adalah milik pribadi yang idenya dapat dibagikan oleh setiap individu pemimpin. Sedangkan kriteria yang objektif cenderung merupakan alat identifikasi saja.

Apabila seorang pemimpin dikatakan kompeten, maka kompetensinya terlihat dari perilaku, sikap, dan kebiasaan yang muncul dari atau merupakan ekspresi diri yang melibatkan perpaduan/pertautan tiga unsur penting, yakni karakter, pengetahuan, serta kecakapan/keahlian/keterampilan dari pemimpin.

## Kompetensi Dari Sudut Karakter

Mengingat pentingnya kompetensi seseorang dari segi karakter (paling tidak bagi kepemimpinan Kristen), di mana karakter yang baik akan menentukan penerapan pengetahuan dan keahlian dengan baik, maka kepemimpinan Kristen harus memerhitungkan kompetensi dari segi karakter, yang hanya dapat dibaca melalui perilaku atau tindakan.

Adapun kompetensi karakter seseorang dari segi kekristenan hanya dapat diidentifikasi dengan melihat beberapa indikasi berikut.

1. Komitmen kepada Tuhan, organisasi/pemimpin dan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya kesetiaan, kejujuran, kerajinan, sikap bertanggung jawab, dsb. yang dibuktikan dalam sikap hidup dan kerja sehari-hari. Perilaku nyata dari seorang pemimpin menggambarkan isi hatinya (sikap batin) serta kebiasaan hidupnya.

2. Integritas diri yang berkenaan dengan bagaimana seseorang melihat diri -- self ideal, self image, self esteem; Tuhan (khususnya sikapnya terhadap dosa/kejahatan); hubungan dengan orang lain sehingga ia diakui sebagai "bijak" dan "baik" dalam takaran sosial; sikap terhadap uang sehingga ia dianggap dapat dipercaya karena tidak berkompromi dengan "ketidakjujuran"; sikap terhadap kerja di mana ia menghargai pekerjaan dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Faktor-faktor tersebut hanya dapat dibuktikan dalam perilaku nyata.
3. Faktor khusus, antara lain disiplin, motivasi, semangat hidup, kerja sama, orientasi hasil/sukses, sikap positif, kreatif, inovatif, sinergetik, energetik, ketahanan, konsistensi, dsb.. Semua faktor itu dapat terlihat dari perilaku dan perbuatan seseorang.
4. Kemauan keras untuk bekerja serta kesetiaan dan ketekunan kerja yang dibuktikan dengan bekerja baik dan bekerja keras dengan sikap pasti, yaitu mencapai tujuan kerja dan menghasilkan/produktif.

### **Kompetensi Dari Sudut Pengetahuan**

Pengetahuan yang baik yang dimiliki seseorang akan membuat orang itu melakukan sesuatu yang baik, membuatnya dianggap lebih/ahli oleh orang lain serta mendapat kredensi sosial. Itulah mengapa pengetahuan adalah salah satu faktor yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat menjadi pemimpin yang kompeten.

Kompetensi seorang pemimpin dari segi pengetahuan dapat diukur dari beberapa hal berikut.

1. Dapat memahami bagaimana mengembangkan dan menggunakan pikirannya dengan baik, tersistem, efektif, dan efisien, serta dapat berpikir secara kreatif-inovatif yang bersifat pragmatis dan produktif.
2. Dapat memahami dengan baik manfaat berpikir proaktif (cara berpikir yang menandakan adanya kemauan baik serta semangat untuk maju dan sukses) dan sinergetik (cara berpikir yang menandakan bahwa seseorang memerhitungkan segala faktor yang terkait dan saling memengaruhi/bekerja sama yang mendukung ke arah keberhasilan) sehingga mampu membuat keputusan dengan tepat, jelas, dan berdaya guna.
3. Memahami bagaimana berpikir lengkap, tersistem/bertahap, serta tuntas, yang memungkinkan seseorang untuk mengetahui bagaimana dapat menggunakan pikirannya untuk berpikir terencana atau strategis sehingga dapat meletakkan dasar serta merancang jurus-jurus dan kerangka kerja untuk bekerja dengan baik.
4. Memahami bagaimana berpikir cermat dan tepat yang membantu untuk membuat penaksiran/perkiraan serta keputusan yang tepat. Perpaduan antara pengetahuan yang baik dan kemampuan untuk berpikir cermat dan tepat akan membuat seseorang memunyai kemampuan lebih, yakni yang sering disebut "naluri kepemimpinan", yang memungkinkan seseorang untuk memimpin dengan baik.

### **Kompetensi Dari Sudut Kecakapan/Keahlian/Keterampilan**

Faktor ini berkenaan dengan sejauh mana penerapan karakter dan pengetahuan secara praktis. Kompetensi keahlian ini dapat dilihat dari dua sudut penting berikut.



1. Yang berkenaan dengan "hubungan antar manusia", atau disebut sebagai "keterampilan atau kecakapan sosial".  
Seorang pemimpin yang baik tidak hanya menyadari bahwa ia membutuhkan orang lain, tetapi ia juga dengan penuh tanggung jawab dapat membina hubungan baik dengan orang lain yang menjamin kerja sama yang baik dan keberhasilan kerja. Hubungan baik dengan orang lain harus dimulai oleh pemimpin. Ia harus mentekadinya, menyukainya, menghidupinya dengan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Golden rule kepemimpinan Tuhan Yesus tetap berlaku di sini, yaitu: "Segala sesuatu yang kamu kehendaki supaya orang perbuat kepadamu, perbuatlah demikian juga kepada mereka" (Mat. 7:12). Tekanan utama yang diberikan di sini adalah bahwa apa saja yang dilakukan oleh seorang pemimpin, mencerminkan apa saja yang akan/nanti/telah diperbuat orang kepadanya. Apabila pemimpin menghendaki dan melaksanakan/membina hubungan baik dengan siapa saja, ia pun akan menerima kebaikan dari tindakannya.
2. Yang berkenaan dengan "hubungan pelaksanaan tugas" di mana seseorang yang disebut ahli itu tahu dan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar.  
Keterampilan/keahlian/kecakapan tugas berkaitan erat dengan hal-hal praktis yang bersifat teknis, sehingga dapat juga disebut keahlian teknis/praktis. Keahlian ini berkaitan erat dengan "bagaimana melaksanakan tugas", yang harus dilaksanakan dengan baik. Berikut adalah beberapa prinsip yang harus diperhatikan.
  - a. Pemimpin harus memiliki kecakapan "know how" (memberi pengarahan) secara umum, sekalipun ia tidak perlu "maha ahli". Wawasan yang luas dan belajar dengan menggunakan segala macam cara akan membantu dalam memperoleh kecakapan ini.
  - b. Pemimpin harus memiliki keahlian khas, khususnya yang berkenaan dengan kecakapan memimpin.

Hal-hal di atas itulah yang merupakan kriteria ukuran seorang pemimpin yang kompeten. Namun demikian, asumsi penting dari segi kekristenan yang perlu ditekankan ialah bahwa kompetensi seorang individu pemimpin Kristen adalah anugerah Allah (Yoh. 15:16-17), di mana semua faktor yang disinggung di atas hanya ada karena dia menemukan dirinya ada karena dan di dalam Tuhan (Ef. 2:6-10; 2Tim. 3:14-17). Di sisi lain, kompetensi adalah tanggung jawab anugerah untuk menghidupi anugerah di atas dengan seluruh aspek secara nyata dan ajeg (Ams. 3:1-15; Fil. 2:2-18; 4:8-9). Setelah itu, kompetensi tidak perlu dituntut, ia akan ada dan yang kompeten akan diakui kompeten bila dihidupi serta dibagi secara ajeg dalam upaya memimpin oleh pemimpin itu sendiri.

Diringkas dan disesuaikan dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Dinamis

Judul bab : Menemukan Pemimpin Kompeten

Penulis : Pdt. Dr. Yakob Tomatala

Penerbit : Gandum Mas, Malang 1997

Halaman : 325 -- 341

## **Artikel 2 : Kompetensi: Jika Anda Membangunnya, Mereka Akan Datang**

### **Sambutan Besar-Besaran Bagi Orang Biasa**

Benjamin Franklin selalu menganggap dirinya warga biasa. Sebagai salah seorang dari tujuh belas saudara, Franklin adalah putra seorang pedagang dan pembuat lilin yang jauh dari kaya. Masa kecilnya seperti kebanyakan anak-anak. Ia bersekolah hanya selama dua tahun. Pada usia dua belas tahun, ia sudah dilatih kakaknya dalam bidang percetakan.

Franklin bekerja keras dan hidup sederhana, mengendalikan perbuatan-perbuatannya menurut tiga belas kebajikan yang dievaluasinya setiap tahun. Di usia dua puluh tahun, ia memulai usaha percetakannya sendiri. Seandainya Franklin berpuas diri dengan pekerjaannya itu, namanya hanya akan menjadi catatan kaki kecil dalam sejarah Philadelphia. Namun ia menjalani kehidupan yang luar biasa. Ia adalah salah seorang bapa kemerdekaan Amerika dan seorang pemimpin besar dari bangsa yang baru berdiri ini. Ia adalah salah seorang penulis Proklamasi Kemerdekaan dan belakangan ia membantu penulisan Traktat Paris serta Konstitusi Amerika Serikat (Dialah satu-satunya yang menandatangani ketiganya itu). Dan ia terpilih untuk melaksanakan misi diplomatik yang sulit serta berbahaya ke Paris ketika perang untuk mendapatkan dukungan militer serta keuangan untuk Revolusi.

Apakah yang memberikan kesempatan kepada seorang pedagang dari Utara untuk memberikan pengaruh di antara para pemilik tanah dari Selatan yang kaya raya serta dominan, yang memimpin perang kemerdekaan? Saya percaya itu adalah karena kompetensi Franklin yang luar biasa. Benjamin Franklin sempurna dalam segala yang disentuhnya selama tujuh dekade. Ketika ia memulai usaha percetakannya pada tahun 1726, orang percaya bahwa Philadelphia tak dapat mendukung perusahaan percetakan ketiga, namun Franklin segera mendapatkan reputasi sebagai yang paling terampil serta paling giat di kota kecil tersebut. Namun, pedagang Philadelphia ini tidak berpuas diri dengan prestasi itu saja.

Pikiran Franklin selalu ingin tahu dan ia terus mencari-cari untuk memperbaiki dirinya serta orang lain. Ia meluaskan usahanya ke penerbitan. Salah satu hasil kerja kerasnya adalah "Poor Richard's Almanack" yang terkenal itu. Ia mengadakan banyak eksperimen dengan kelistrikan dan menemukan banyak istilah yang masih digunakan. Ia menemukan berbagai barang, seperti tungku masak, kateter, serta lensa bifocal. Dan ketika ia sering melintasi Samudera Atlantik, ia sempat melintasi Sungai Teluk. Sikapnya terhadap kehidupan dapat dilihat dalam sebuah prinsip yang ditulisnya untuk almanaknya: "Jangan sembunyikan talenta-talentamu, karena semua talentamu itu diciptakan untuk digunakan. Apa gunanya sundial (penentu waktu menurut bayangan tongkat berdiri yang tertimpa sinar matahari) di tempat teduh?"

Banyak bukti dari talenta Franklin. Ia membantu mendirikan perpustakaan Philadelphia yang pertama. Ia memulai pemadam kebakaran yang pertama di Amerika. Dan ia memegang banyak posisi pemerintahan. Yang terutama, Franklin dikenal karena kemampuannya. Namun, terkadang ia harus membiarkan kompetensinya berbicara sendiri. Ketika ia sedang berupaya mengadakan perbaikan-perbaikan dalam agrikultur, ia temukan bahwa plester acian malah membuat gandum

serta rerumputan tumbuh lebih baik, namun ia sulit meyakinkan para tetangganya tentang temuannya itu. Solusinya? Ketika musim semi tiba, ia pergi ke sawah yang dekat dengan sebuah jalan kecil, menulis di atas tanah dengan jarinya, memplesternya dengan acian, lalu menaburkan benih di atasnya. Ketika orang lewat sana beberapa minggu kemudian, mereka dapat melihat huruf-huruf hijau yang tumbuh lebih baik ketimbang yang lainnya. Huruf-huruf tersebut berbunyi, "Ini telah diplester dengan acian". Orangpun jadi mengerti.

## Mengungkapkannya

Kita semua mengagumi orang yang memperlihatkan kompetensi yang besar, entah mereka adalah tukang yang terampil, atlet kelas dunia, ataupun pemimpin bisnis yang sukses. Namun sesungguhnya, Anda tidak perlu menjadi Faberge, Michael Jordan, atau Bill Gates untuk mencapai kesempurnaan dalam bidang kompetensi. Jika Anda ingin mengembangkan kualitas ini, inilah yang perlu Anda lakukan.

1. Muncullah setiap hari.  
Ada pepatah, "Segalanya datang kepada dia yang menunggu." Sayangnya, terkadang tinggal sisa-sisa dari orang yang sampai duluan. Orang yang bertanggung jawab muncul seperti yang diharapkan. Namun, orang yang berkompentensi tinggi melangkah lebih jauh lagi. Mereka tidak hanya muncul secara jasmani. Mereka datang dalam keadaan siap tanding setiap harinya -- bagaimanapun perasaan mereka, keadaan apa pun yang mereka hadapi, atau seberapa sulitpun mereka perkirakan pertandingannya nanti.
2. Teruslah memperbaiki diri.  
Seperti Benjamin Franklin, semua orang yang berkompentensi tinggi terus mencari cara-cara untuk terus belajar, bertumbuh, serta memperbaiki diri. Mereka melakukannya dengan menanyakan mengapa. Toh, orang yang mengetahui bagaimana caranya akan selalu mendapatkan pekerjaan, namun orang yang mengetahui mengapa yang akan selalu menjadi bos.
3. Tindak lanjutilah dengan sempurna.  
Saya belum pernah berjumpa dengan seseorang yang saya anggap kompeten yang tidak menindaklanjuti. Saya berani bertaruh bahwa Anda pun demikian. Willa A. Foster berkomentar, "Kualitas tidaklah pernah merupakan suatu kebetulan; kualitas selalu merupakan hasil dari tekad yang bulat, upaya yang tulus, arahan yang intelijen, serta pelaksanaan yang penuh keterampilan; kualitas mencerminkan pilihan bijaksana dari berbagai alternatif." Berprestasi sempurna selalu merupakan suatu pilihan, suatu kehendak. Sebagai pemimpin, kita berharap orang-orang kita akan menindaklanjutinya jika kita melempar bolanya. Mereka pun berharap demikian serta lebih banyak lagi dari kita sebagai pemimpin mereka.
4. Capailah lebih dari yang diharapkan.  
Orang yang berkompentensi tinggi selalu menempuh jarak ekstra. Bagi mereka, cukup itu tidak pernah cukup. Dalam buku "Men in Mid-Life Crisis," Jim Conway menulis bahwa ada orang yang merasakan "semakin lemahnya kebutuhan untuk menjadi orang besar, dan semakin kuatnya perasaan 'ya kita jalani saja deh sebisa kita'. Tidak usah pusing kalau tidak mencetak gol. Pokoknya jalani saja pertandingannya dan jangan sampai dipersalahkan." Seorang pemimpin tidak mungkin dapat memertanggungjawabkan sikap seperti itu. Mereka perlu melaksanakan tugasnya serta lebih banyak lagi, hari demi hari.

5. Inspirasikanlah orang lain.  
Para pemimpin berkompentensi tinggi melakukan lebih dari sekadar berprestasi tinggi. Mereka menginspirasi serta memotivasi orang mereka untuk juga melakukan hal yang sama. Sementara ada orang yang mengandalkan hanya keterampilannya untuk membina hubungan dengan sesama untuk bertahan. Pemimpin yang efektif memadukan keterampilan itu dengan kompetensi yang tinggi untuk membawa organisasinya ke tingkat kesempurnaan serta pengaruh yang baru.

## **Merenungkannya**

Bagaimanakah sikap Anda dalam melaksanakan tugas? Apakah Anda mengerahkan seluruh kemampuan Anda untuk meraih prestasi setinggi mungkin? Atau apakah cukupan saja?

Jika Anda renungkan orang-orang yang kompeten, sesungguhnya hanya ada tiga jenis orang:

1. Mereka yang dapat melihat apa yang harus terjadi,
2. Mereka yang dapat membuatnya terjadi, dan
3. Mereka yang dapat membuat segalanya terjadi secara maksimal.

Dalam profesi Anda, sikap manakah yang Anda perlihatkan secara konsisten? Apakah Anda seorang pemikir, pelaku, atau pemain yang mati-matian? Semakin baik Anda, semakin besar potensi pengaruh Anda terhadap orang-orang Anda.

## **Menerapkannya**

Untuk meningkatkan kompetensi Anda, lakukanlah yang berikut.

1. Fokuskan perhatian Anda. Jika selama ini Anda tidak terfokus kepada pekerjaan Anda secara mental atau emosional, perbaikilah. Pertama, dedikasikanlah diri kembali kepada pekerjaan Anda. Bertekadlah untuk memberikan perhatian penuh. Kedua, cari tahulah mengapa Anda tidak fokus. Apakah Anda membutuhkan tantangan-tantangan baru? Apakah Anda berkonflik dengan bos atau rekan Anda? Apakah pekerjaan Anda tidak memunyai masa depan? Identifikasikanlah sumber masalahnya dan buatlah rencana untuk menyelesaikannya.
2. Definisikan ulang standarnya. Jika prestasi Anda tidak konsisten, periksalah kembali standar Anda. Apakah sasaran Anda terlalu rendah? Apakah Anda suka mengambil jalan pintas? Jika ya, tentukanlah ekspektasi yang lebih menuntut terhadap diri sendiri.
3. Carilah tiga cara untuk memperbaiki diri. Tak seorang pun dapat terus memperbaiki dirinya tanpa tekad yang kuat. Lakukanlah riset kecil untuk menemukan tiga hal yang dapat Anda lakukan untuk memperbaiki keterampilan profesional Anda. Lalu dedikasikanlah waktu serta uang Anda untuk menindaklanjutinya.

## **Melatihnya Setiap Hari**

Saya pernah membaca editorial di majalah Texas Business yang bunyinya, "Kita benar-benar generasi yang sesat, yang berpacu di jalur cepat entah ke mana, selalu mencari lambang dolar

sebagai petunjuknya. Itulah satu-satunya standar yang kita kenal. Kita tidak punya keyakinan, tidak punya batasan etika."

Anda hanya akan menjadi sebaik standar pribadi Anda sendiri. Kapankah terakhir kalinya Anda kerahkan seluruh kemampuan Anda dalam pekerjaan Anda, walaupun tak seorang pun akan mengetahuinya?

Diambil dari:

Judul buku : 21 Kualitas Kepemimpinan Sejati

Judul bab : Kompetensi: Jika Anda Membangunnya, Mereka Akan Datang

Penulis : John C. Maxwell

Penerjemah : Drs. Arvin Saputra

Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2001

Halaman : 47 -- 55

## **Tips : Cara Meningkatkan Kompetensi**

Berikut adalah beberapa cara untuk meningkatkan kompetensi. 1. Fokuskanlah diri secara profesional.

Sungguh sulit mengembangkan potensi jika Anda berusaha mengerjakan segalanya. Pilihlah suatu bidang yang menjadi bidang keahlian Anda. Apakah yang memadukan keterampilan Anda, minat Anda, sekaligus peluang Anda? Apa pun itu, kejarlah itu. 2. Perhatikanlah detail-detailnya. Terlalu banyak orang tidak maksimal hasil kerjanya. Untuk memaksimalkan hasil kerja Anda, Anda perlu mengembangkan kemampuan untuk meraih kesempurnaan hingga ke detail-detailnya. Itu tidaklah berarti menjadi pengelola mikro atau gila kendali. Melainkan berarti mengerjakan sepuluh persen terakhir dari pekerjaan apa pun yang sedang Anda selesaikan. Cobalah pada proyek berikutnya atau tugas besar berikutnya yang menjadi tanggung jawab Anda. 3. Berikanlah perhatian lebih besar pada pelaksanaannya.

Karena pelaksanaan sering kali merupakan bagian tersulit dalam suatu pekerjaan, berikanlah perhatian yang lebih besar dalam hal itu. Bagaimanakah Anda bisa memperbaiki jembatan antara menemukan ide-ide dengan menerapkannya dalam praktik? Kumpulkanlah rekan-rekan satu tim Anda dan diskusikanlah bagaimana Anda dapat meningkatkan prosesnya.

Diambil dan disesuaikan dari:

Judul buku : 17 Kualitas Seorang Pemain Tim Sejati

Judul bab : Kompeten: Kalau Anda tidak Bisa, Tim Anda Takkan Mau

Penulis : John C. Maxwell

Penerjemah : Drs. Arvin Saputra

Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2001

## **Inspirasi : Baik Buruknya Permainan Anda Tergantung Dari Latihan Anda**

Pelatih Don Shula percaya kepada "praktik kesempurnaan". Ia sering mengutip kata-kata Paul Brown, pelatih tim Cleveland Browns yang legendaris, yang mengatakan, "Rugby itu permainan yang penuh dengan kekeliruan. Tim yang paling sedikit membuat kekeliruan dalam pertandingan biasanya menang."

Perusahaan perlu mendekati prestasi orang-orangnya dengan perhatian yang sama terhadap kualitas, namun setelah saya amati, saya jarang menemukan penekanan seperti ini pada "praktik kesempurnaan". Lebih sering perusahaan-perusahaan merekrut orang-orang yang sangat kompeten, lalu membiarkan mereka bergumul sendirian.

Tak ada individu atau tim yang dapat mencapai "praktik kesempurnaan" sendirian. Dibutuhkan konsentrasi serta komitmen yang pantang mundur terhadap perbaikan yang kontinu. Itu artinya pelatihan hari-demi-hari -- menetapkan sasaran yang jelas, membiarkan orang berprestasi, mengamati, lalu memuji kemajuan atau mengarahkan kembali upaya-upaya mereka. Kebanyakan manajer melewatkan langkah "mengamati". Mereka memberikan arahan, namun mereka tidak mengamatinya untuk mengarahkan kembali orang-orangnya atau mendapati mereka ketika melakukan sesuatu dengan benar. "Anda tak mungkin melatih dari tempat duduk para wartawan," kata Shula, "Anda harus berada di lapangan."

Diambil dari:

Judul buku : Hati Seorang Pemimpin

Penulis : Ken Blanchard

Penerjemah : Drs. Arvin Saputra

Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2001

Halaman : 86 -- 87

## **Stop Press : 40 Hari Mengasihi Bangsa Dalam Doa**

Dengan mendekatnya bulan puasa, hati kita diketuk untuk mengingat mereka yang belum mengenal kasih Tuhan. Adakah Anda tergerak untuk berdoa bersama-sama menjelang dan selama bulan Ramadhan ini? Bahan pokok doa yang disebut "40 Hari Mengasihi Bangsa Dalam Doa", telah kami persiapkan untuk Anda yang terbebani berdoa. Silakan menghubungi kami untuk mendapatkan bahan pokok doa ini lewat e-mail. Anda juga bisa mendaftarkan teman-teman Anda supaya mereka pun bisa berdoa dengan memakai bahan doa ini. Kirimkan surat Anda ke:

- < doa(at)sabda.org >

Mengirimkan bahan "40 Hari Doa" menjelang dan selama bulan Ramadhan secara elektronik telah menjadi tradisi tahunan yang dikerjakan oleh Yayasan Lembaga SABDA dengan bekerja sama dengan pelayanan "40 Hari Doa". Untuk tahun 2007, 40 hari doa akan dilakukan tanggal 3 September - 12 Oktober 2007.

---

potong di sini -----

Bagi Anda yang berminat untuk mendapatkan versi kertasnya, silakan menghubungi: Mengasihi Bangsa dalam Doa  
P.O. Box 7332 JATMI JAKARTA 13560  
Email : < a40hdbb(at)yahoo.com >

Harap permohonan pengiriman buku mencantumkan:

Nama jelas :  
Alamat lengkap :  
Kota dan kode pos:  
Propinsi :  
Nama lembaga :  
No telp./HP :  
E-mail :

---

potong di sini -----

Marilah kita berpuasa dan berdoa bersama untuk Indonesia. Biarlah tangan Tuhan yang penuh kuasa itu menolong dan menggugah hati nurani para pemimpin bangsa ini untuk bertekad dan bersatu mengeluarkan bangsa kita dari kemelut berbagai masalah yang berkepanjangan. Selamat menjadi "penggerak doa" di tempat di mana Anda berada dan biarlah karya Tuhan terjadi di antara umat-Nya, khususnya bangsa Indonesia.

# E-Leadership 022/Oktober/2007

## Editorial : Disiplin: Niat Dan Usaha Super Keras

Saat mendengar kata disiplin, sebagian besar dari kita tentulah berpikir bahwa hal itu berkaitan erat dengan ketahanan fisik, hukuman, dan teguran. Padahal, disiplin tidak selalu berhubungan dengan semuanya itu. Terkadang kekuatan fisik, hukuman, dan teguran memang diperlukan. Namun lebih daripada itu, niat dan semangat juga merupakan faktor-faktor penunjang yang diperlukan agar seseorang dapat berdisiplin.

Kedisiplinan memang menjadi salah satu karakter yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin tidak akan mampu memimpin orang lain jika ia belum mampu menaklukkan dan memimpin dirinya sendiri. Harus diakui pula kalau berdisiplin bukanlah perkara yang mudah untuk dilakukan. Diperlukan niat dan usaha super keras untuk berdisiplin.

Pada e-Leadership edisi Oktober ini, kita akan belajar lebih dalam lagi mengenai arti dan segala aspek kedisiplinan dalam kaitannya dengan kepemimpinan. Juga terdapat bahasan mengenai bagaimana berdisiplin diri pada kolom Tips. Selain itu, kolom Inspirasi kali ini pun kami harapkan memberi semangat agar kita mau melatih diri berdisiplin.

Selamat menyimak dan selamat melatih diri untuk berdisiplin. Tuhan memberkati!

Pimpinan redaksi e-Leadership, Dian Pradana

Barangsiapa Kukasihi, ia Kutegur dan Kuhajar;  
sebab itu relakanlah hatimu dan bertobatlah!

(Wahyu 3:19)

< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=Wahyu+3:19> >

"FEW MEN ARE BRAVE BY NATURE,  
BUT GOOD DISCIPLINE AND EXPERIENCE MAKE MANY SO."  
(Machiavelli)

## Artikel 1 : Disiplin

Diterjemahkan Dan Dirangkum Oleh: Dian Pradana

Telah diakui bahwa masa depan berada di tangan orang-orang yang disiplin. Karakter disiplin ditempatkan pada urutan pertama di daftar berisikan sejumlah karakter. Karena tanpanya, talenta-talenta yang lain, betapa pun dahsyatnya itu, tidak akan pernah menyadari potensi



maksimal yang ada di dalamnya. Hanya orang-orang yang disiplin yang akan menjadi orang-orang yang paling berkuasa. Dia mampu memimpin karena dia telah menaklukkan dirinya sendiri melalui pendisiplinan. Lalu, apakah arti pendisiplinan itu? Pendisiplinan adalah pelatihan yang membenarkan, membentuk, atau menyempurnakan; bisa melibatkan suatu hukuman dalam menegur. Terdapat dua elemen dalam pendisiplinan -- yang keduanya ada dalam firman Allah, yaitu:

1. teguran yang berfungsi untuk menyatakan kesalahan, dan
2. pembenaran yang berfungsi untuk mengatakan/menunjukkan bagaimana mengubah kesalahan itu.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang telah bersedia menerima dan belajar menaati disiplin yang dipaksakan oleh orang lain, dan kemudian membebaskan disiplin yang jauh lebih keras, yang berasal dari dirinya sendiri. Orang-orang yang menentang peraturan dan memandang rendah kedisiplinan diri jarang menjadi seorang pemimpin yang sukses. Mereka melalaikan kekerasan dan pengorbanan yang dibutuhkan dalam kedisiplinan dan menolak pelajaran-pelajaran ilahi yang ada di dalam kedisiplinan. Kebanyakan orang yang menyerah dalam tugas-tugas misi melakukan hal seperti itu bukan karena mereka tidak cukup bertalenta, tapi karena ada banyak bidang dalam hidup mereka yang tidak dikendalikan oleh Roh Kudus. Kemalasan dan ketidakdisiplinan tidak akan pernah menghasilkan sebuah kepemimpinan yang sejati.

Banyak orang yang mengikuti kursus kepemimpinan dengan harapan dapat menjadi pemimpin, justru gagal karena mereka tidak pernah belajar untuk taat. Mereka seperti sekumpulan bocah lelaki yang bermain perang-perangan di jalan. Ketika seseorang yang lewat di jalan itu bertanya mengapa mereka diam dan tidak melakukan apa-apa, salah satu bocah lelaki menjawab, "Kami semua adalah jenderal. Kami tidak dapat memerintah salah satu dari kami untuk maju berperang."

Dr. Donald Barnhouse mengejutkan banyak orang dengan fakta bahwa umur rata-rata di 40.000 biografi di buku "American Who's Who -- 40.000 biografi orang-orang yang benar-benar berpengaruh bagi Amerika -- adalah di bawah 28 tahun. Hal itu menyiratkan fakta penting bahwa disiplin pada usia muda yang disiapkan untuk berkorban dalam rangka mendapat persiapan yang cukup dalam menghadapi hidup, akan beranjak menuju prestasi yang luar biasa.

Seorang negarawan besar merancang pidato yang menyelesaikan masalah nasional. "Bolehkah saya tahu berapa lama Anda menyiapkan pidato itu?" tanya seseorang yang mengaguminya.

"Sepanjang hidup saya adalah persiapan untuk apa yang telah saya katakan pada pidato saya hari ini," jawabnya.

Seorang pemimpin muda handal akan bekerja selagi orang lain membuang-buang waktu, dia akan belajar saat yang lain tertidur pulas, dan berdoa ketika orang lain bermain. Tidak ada sikap santai dan teledor yang tersirat dalam perkataan, pikiran, tingkah laku, dan penampilannya. Dia akan menjalani disiplin seperti tentara dalam makanan dan tingkah lakunya sehingga dia dapat berperang. Dia akan tanpa enggan melakukan tugas tidak menyenangkan yang mungkin dihindari oleh orang lain atau tugas di balik layar yang orang lain hindari karena tidak akan ada

penghargaan yang akan didapat dengan melakukan tugas itu. Seorang pemimpin yang bersemangat tidak akan ciut menghadapi situasi dan orang-orang yang menyulitkan, atau mengkritik jika memang itu diperlukan. Dia akan dengan ramah dan tegas memarahi jika memang perlu. Lihat saja pemimpin agung kita, Yesus. Sebagai seorang guru dan pemimpin, Dia selalu menegur seseorang yang tingkah lakunya membuat-Nya kecewa. Teguran itu dapat kita lihat saat Petrus dipengaruhi oleh Iblis (Mat. 16:22-23), saat murid-murid-Nya tidak percaya (Mrk. 4:40), dan saat seorang pria tidak mau sepenuhnya percaya kepada-Nya (Mrk. 10:17-22).

Seorang pemimpin juga akan menerapkan peraturan lain, jika memang itu diperlukan, demi terlaksananya pekerjaan Tuhan. Dia tidak akan menunda-nunda menulis surat-surat yang berhubungan dengan situasi yang sulit. Keranjang sampahnya tidak akan mengungkapkan bukti-bukti kegagalannya dalam menghadapi situasi yang sulit dan mendesak.

Doa seorang pemimpin yang disiplin akan seperti ini.

Tuhan, kuatkan aku melawan diriku sendiri,  
Pengecut dengan suara meratap  
Yang mendambakan kemudahan, kemalasan, dan kenyamanan.  
Diriku, adalah musuh utamaku,  
Temanku yang paling palsu,  
Musuhku yang paling mematikan,  
Penghalangku, kemanapun aku pergi.  
Amy Wilson Carmichael

Pemimpin adalah orang yang sangat berdisiplin diri, orang lain merasakan hal itu dan biasanya akan mengikuti kedisiplinan yang pemimpin itu terapkan.

Ada hal lain dalam disiplin yang patut diperhatikan. Hal itu adalah kedisiplinan untuk bersedia menerima dari orang lain, seperti halnya memberi orang lain. Ada beberapa orang yang dengan senang hati mengorbankan diri untuk orang lain, yang tidak cukup bersedia mengizinkan orang lain untuk membalasnya. Mereka tidak bersedia menempatkan diri mereka di bawah kehendak orang lain. Padahal itulah cara terbaik dalam melatih kepemimpinan. Mengabaikan hal itu berarti merugikan diri sendiri dan orang lain.

Pada akhir hidupnya, Uskup Westcott mengatakan bahwa dia telah membuat satu kesalahan besar. Meskipun dia selalu bersedia melakukan sesuatu untuk orang lain semampu mungkin, dia tidak pernah mengizinkan orang lain melakukan sesuatu untuknya, dan hasilnya adalah hilangnya beberapa elemen kebaikan dan kesempurnaan. Dia tidak mendisiplinkan dirinya untuk menerima banyak kebaikan yang takkan pernah berbalas.

Diterjemahkan dan dirangkum dari: Richest in Christ. Tanpa Tahun. God's Discipline, dalam

- <http://www.richesinchrist.com/id90.htm>.

Sanders, J. Oswald. 1980. "Spiritual Leadership". Chicago: Moody Press.

## **Artikel 2 : Disiplin Kepemimpinan**

Faktor disiplin dalam kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat penting. Persoalan utama yang muncul adalah persepsi yang keliru tentang disiplin itu, baik dari segi pemimpin maupun dari segi bawahan. Pemimpin bisa terjebak untuk menggunakan disiplin guna mempertahankan "status quo" dalam kepemimpinannya atau untuk mengekspresikan sikapnya terhadap bawahan, di mana disiplin seolah-olah diartikan sebagai hukuman semata-mata. Dari pihak bawahan, disiplin telah terlihat sebagai "hukuman yang mengancam nasibnya", atau usaha atasan untuk menghalang-halangi kemajuan dirinya.

Dalam kepemimpinan, disiplin harus diartikan sebagai "mendidik untuk perbaikan dan menjadi lebih baik". Disiplin di sini tidak diartikan sebagai hukuman untuk orang yang bersalah, tetapi merupakan didikan atau tuntunan untuk bermotivasi, bersikap, dan berkinerja baik secara konsisten. Disiplin tidak hanya diterapkan pada saat seseorang terbukti bersalah, tetapi dimulai dalam kondisi kerja normal untuk meningkatkan komitmen dan kinerja. Seseorang yang terbukti bersalah dan disiplin hanyalah merupakan salah satu aspek saja dari disiplin.

### **Fungsi dari disiplin**

Fungsi khusus dari disiplin dapat dijabarkan dalam tiga kisi penting berikut.

1. Meningkatkan kualitas karakter.  
Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain, dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh.
2. Mendukung proses penjawantahan kualitas karakter, sikap, dan kerja.  
Di sini, kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan, dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.
3. Memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan.  
Pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, dan hal yang akan mempengaruhi para bawahan untuk berdisiplin tinggi yang dijadikan model oleh bawahannya.

### **Proses disiplin**

Dalam menjalankan disiplin, proses disiplin dapat dilukiskan dari lima sisi penting berikut.

1. Disiplin bagaikan mercusuar yang membuat nakhoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.
2. Disiplin bagaikan air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
3. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, daya pun mengalir dan menghidupkan mesin yang mencipta daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

4. Disiplin bagaikan gas, rem, dan kemudi pada mobil yang mendorong, menghentikan, dan memberikan arah yang pasti.
5. Disiplin bagaikan wasit dan hakim yang mengarahkan pertandingan dan menetapkan skor benar-salah, untung-kalah.

## **Cara pelaksanaan disiplin**

Disiplin harus ditegakkan dan dijalankan dalam kepemimpinan apabila suatu organisasi berkehendak untuk tetap tegak dan lebih maju. Pemimpin yang disiplin akan mempengaruhi bawahannya untuk berdisiplin. Sebab disiplin merupakan tanda dan penggerak hidup suatu organisasi. Dalam upaya menjalankan disiplin, cara-cara di bawah ini dapat ditempuh.

1. Disiplin dalam kondisi normal.  
Dalam kondisi normal, disiplin harus ditegakkan secara terus-menerus, menjelaskan, dan mengomunikasikan policy/ketentuan hidup/kerja organisasi yang dilakukan secara kreatif. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan nasihat umum, briefing, petunjuk khusus, serta nasihat/dorongan "on the spot" (langsung di tempat kerja).
2. Disiplin dalam kondisi khusus.  
Dalam kondisi khusus di mana terdapat kesalahan/kekeliruan yang dilakukan dengan sengaja atau pun tidak, hal-hal berikut harus diperhatikan oleh pemimpin.
  - a. Bobot dari kesalahan yang diperbuat oleh seseorang bawahan dimaksud.
  - b. Unsur-unsur administrasi, hukum, sosial, ekonomi, politik, rohani/moral/etis yang terdapat dalam kekeliruan/kesalahan tersebut.
  - c. Kualitas keputusan yang dilakukan dan efeknya terhadap organisasi, pemimpin, dan bawahan dimaksud.
  - d. Disiplin dapat diwujudkan dengan cara-cara berikut.
    - Teguran  
Teguran (reprimend) dapat dilakukan secara bertahap, mulai dari teguran lisan sampai kepada teguran tertulis yang dicatat secara teratur. Teguran dapat diberikan bagi kekeliruan yang dinilai ringan.
    - Peringatan atau ancaman keras  
Peringatan atau ancaman keras perlu diberikan bagi pelanggaran yang dinilai berat/besar oleh pemimpin. Peringatan atau ancaman keras harus selalu diberikan dalam bentuk tertulis.
    - Pemutusan hubungan kerja  
Pemutusan hubungan kerja dapat diberikan atas penilaian pemimpin terhadap pelanggaran berat seseorang bawahan yang sangat merugikan dan tidak dapat diperbaiki lagi. Di sini, pemutusan hubungan kerja diberikan demi kebaikan organisasi, pemimpin, maupun bawahan.

Disiplin yang baik dan benar dalam kepemimpinan akan selalu membangun serta membawa kemajuan. Pemimpin yang ber hikmat akan selalu menerapkan disiplin dalam hidup dan kerja sehingga membawa dampak positif bagi kemajuan hidup dan kerja dalam organisasi.

Pada akhirnya, perlulah disadari bahwa disiplin dalam kehidupan berorganisasi, bekerja, berkelompok, dan individu merupakan adanya gambaran tekad, kemauan, serta komitmen yang

sedang diejawentahkan. Hal ini menentukan kohesi tinggi dalam mekanisme sosial yang memastikan hubungan dan kerja sama yang erat, yang secara pasti mengarah kepada keberhasilan/kesuksesan hidup dan kerja kelompok maupun individu.

Diambil dan diedit seperlunya dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Dinamis

Judul bab : Disiplin Kepemimpinan

Penulis : Pdt. Dr. Yakob Tomatala

Penerbit : Gandum Mas, Malang 1997

Halaman : 249 -- 253

## **Tips : Membangun Disiplin Diri**

Penjelasan paling baik untuk filosofi mengenai bagaimana membangun disiplin diri adalah analogi. Disiplin diri itu seperti otot. Semakin Anda melatihnya, semakin kuat Anda. Semakin Anda tidak melatihnya, semakin lemah Anda.

Seperti halnya semua orang mempunyai kekuatan otot yang berbeda, kita semua memiliki tingkat disiplin yang berbeda juga. Setiap orang memiliki disiplin diri -- jika Anda mampu menahan napas selama beberapa detik, itu berarti Anda memiliki disiplin diri. Namun begitu, tidak semua orang mengembangkan disiplin mereka pada tingkat yang sama.

Diperlukan otot untuk membangun otot. Maka dari itu, untuk membangun disiplin diri, kita memerlukan disiplin diri.

Cara untuk membangun disiplin diri analoginya sama dengan melakukan angkat beban untuk membangun otot. Ini berarti mengangkat beban sampai mendekati batas kemampuan/kekuatan. Perhatikan ketika Anda mengangkat beban, Anda mengangkat beban yang mampu Anda angkat. Anda memaksa otot-otot Anda sampai Anda tidak kuat lagi dan kemudian beristirahat.

Hampir sama, metode dasar untuk membangun disiplin diri adalah menjalani tantangan yang mampu Anda selesaikan, tapi untuk menyelesaikannya Anda harus bersusah payah dan mengerahkan segenap tenaga/kekuatan. Ini bukan berarti mencoba melakukan sesuatu dan gagal melakukannya setiap hari. Ini juga bukan berarti Anda harus melakukan sesuatu yang dapat dengan mudah Anda lakukan. Anda tidak akan mendapatkan kekuatan dengan mengangkat beban yang tidak mampu Anda angkat dan Anda juga tidak akan mendapatkan kekuatan dengan mengangkat beban yang terlalu ringan. Anda harus memulai dengan beban/tantangan yang dapat Anda angkat/jalani, tapi untuk melakukan hal itu, Anda harus bersusah payah sampai mendekati batas kekuatan Anda.

Latihan progresif berarti sekali Anda sukses, Anda menaikkan tingkat tantangannya setingkat lebih tinggi. Jika Anda tetap mengangkat beban dengan berat yang sama setiap waktu, Anda tidak akan bertambah kuat. Demikian halnya, jika Anda gagal menantang diri Anda sendiri dalam kehidupan, Anda tidak akan mampu untuk berdisiplin diri.

Adalah suatu kesalahan untuk memaksa diri Anda terlalu keras saat Anda membangun disiplin diri. Jika Anda mencoba mengubah hidup Anda dalam semalam dengan menetapkan lusinan tujuan untuk diri Anda sendiri dan keesokan harinya Anda berharap bisa memulai melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan-tujuan itu secara konsisten, Anda hampir pasti akan mengalami kegagalan. Hal itu sama seperti orang yang pergi ke tempat fitness untuk pertama kalinya dan mencoba mengangkat beban tiga ratus kilogram. Anda hanya akan terlihat bodoh.

Jika Anda hanya mampu mengangkat sepuluh kilogram beban, Anda hanya bisa mengangkat sepuluh kilogram beban. Bukan sesuatu yang memalukan jika Anda memulai dari apa yang bisa Anda lakukan. Dengan latihan, Anda akan menjadi semakin kuat.

Sama halnya jika sekarang Anda sangat tidak disiplin, Anda masih dapat menggunakan sedikit disiplin yang Anda miliki untuk dilatih sehingga Anda dapat menjadi semakin disiplin. Semakin Anda disiplin, hidup Anda semakin mudah untuk dijalani. Tantangan yang pada mulanya terlihat mustahil bagi Anda untuk dijalani, akhirnya akan tampak seperti mainan anak-anak. Saat Anda semakin kuat, berat beban yang sama akan terasa semakin ringan.

Jangan bandingkan diri Anda dengan orang lain. Itu tidak akan menolong. Jika Anda berpikir bahwa Anda lemah, orang lain akan tampak lebih kuat. Sebaliknya, jika Anda berpikir bahwa Anda kuat, orang lain akan tampak lebih lemah. Tidak ada gunanya melakukan hal tersebut. Lihatlah kemampuan Anda sendiri dan bercita-citalah bahwa Anda akan semakin kuat saat Anda melatih diri. (t/Dian)

Diterjemahkan dan diringkas dari:

Situs : [stevepavlina.com](http://stevepavlina.com)

Judul asli : Self-Discipline

Penulis : Steve Pavlina

Alamat URL : <http://www.stevepavlina.com/blog/2005/06/self-discipline/>

## **Inspirasi : Raja Bukit**

Jalan menuju puncak itu berat. Tidak banyak orang yang akan pernah mencapai tempat di mana mereka dianggap sebagai salah satu yang terbaik di bidangnya. Bahkan lebih sedikit lagi yang dianggap sebagai yang terbaik. Namun, itulah yang telah dicapai oleh Jerry Rice. Ia disebut sebagai orang terbaik di bidang olahraga rugby. Dan ia juga memunyai rekor untuk membuktikannya.

Orang yang mengenalnya mengatakan bahwa ia memiliki bakat alami. Secara fisik, karunia yang diberikan Allah kepadanya sungguh luar biasa. Ia memiliki segala yang dicari oleh seorang pemimpin dalam diri pemainnya. Pelatih yang termasuk "Hall of Fame" (penghargaan atas prestasinya), Bill Walsh, mengatakan, "Saya rasa tak ada orang yang dapat menandinginya secara fisik." Namun, bukan itu saja yang membuatnya hebat. Kunci sukses dirinya yang sesungguhnya adalah disiplin diri. Tidak seperti pemain rugby mana pun, ia berlatih setiap hari.

Kisah kemampuan Rice untuk mendorong dirinya sendiri tercermin dari pengalamannya menaklukkan bukit. Yang pertama adalah ketika ia masih duduk di sekolah menengah. Di akhir setiap latihan, Pelatih B.L. Moor High School, Charles Davis, suka menyuruh para pemainnya lari turun naik bukit sejauh empat puluh yard sebanyak dua puluh kali. Pada suatu hari yang sangat panas, Rice ingin menyerah setelah sebelas kali turun naik bukit. Sementara ia menyelinap menuju ruang ganti pakaian, ia sadar akan perbuatannya. "Jangan menyerah," katanya kepada diri sendiri, "karena begitu menyerah, kamu akan merasa OK-OK saja". Ia pun kembali dan menyelesaikan larinya dan ia tidak pernah menyerah semenjak itu.

Sebagai pemain profesional, ia terkenal dengan kemampuannya untuk lari mendaki bukit lainnya. Yang satu ini adalah trek sejauh 2,5 mil di San Carlos, California, yang menjadi bagian teratur dari latihannya. Para pemain top lain berusaha mengimbangnya, namun mereka semua kalah stamina. Hanya saja, itu hanyalah sebagian dari latihan rutin Rice. Bahkan di luar musim bertanding pun, sementara pemain lainnya memancing atau bersantai, Rice tetap berlatih, mulai dari pukul 07.00 pagi hingga siang hari. Seseorang pernah bergurau, "Kondisinya begitu baik sehingga membuat Jamie Lee Curtis tampak seperti James Earl Jones."

"Yang tidak dipahami banyak orang tentang Jerry adalah bahwa baginya, rugby itu dua belas bulan penuh," kata seorang pemain NFL lainnya. "Ia punya bakat alami, tapi ia tetap latihan. Itulah yang membedakan antara yang baik dan yang hebat."

Baru-baru ini, Rice mendaki bukit lainnya dalam kariernya: ia kembali setelah kecelakaan parah. Sebelumnya, ia tidak pernah melewatkan pertandingan dalam sembilan belas musim bertanding. Itu adalah bukti dari etika kerjanya yang penuh disiplin serta keuletan yang mutlak. Ketika lututnya terluka pada tanggal 31 Agustus 1997, orang pikir ia takkan main lagi musim itu. Toh, hanya ada satu pemain yang pernah mengalami kecelakaan yang sama dan main lagi di musim yang sama, yaitu Rod Woodson. Lututnya pulih dalam waktu empat setengah bulan. Rice pulih dalam waktu tiga setengah bulan -- melalui daya tahan, tekad, serta disiplin diri yang luar biasa. Orang tidak pernah melihat yang sepertinya. Rice terus membangun rekornya dan reputasinya sambil membantu timnya menang.

Jerry Rice adalah teladan sempurna dalam hal kuasa disiplin diri. Tak seorang pun dapat mencapai dan mempertahankan sukses tanpa disiplin diri. Dan seberapa berbakat pun seorang pemimpin, karunia-karunianya takkan pernah mencapai potensi maksimal tanpa disiplin diri. Disiplin diri memosisikan seorang pemimpin untuk mencapai tingkat tertinggi dan merupakan kunci bagi kepemimpinan yang langgeng.

Diambil dan diedit seperlunya dari:

Judul buku : 21 Kualitas Kepemimpinan Sejati

Judul bab : Disiplin Diri: Orang yang Pertama Anda Pimpin Adalah Diri Anda Sendiri

Penulis : John C. Maxwell

Penerjemah : Drs. Arvin Saputra

Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2001

Halaman : 178 -- 180

# E-Leadership 023/November/2007

## Editorial: Berpikir Positif

Baru-baru ini saya mendapat kiriman sebuah artikel yang membuat saya kagum. Artikel itu mengisahkan seorang manajer pada sebuah restoran yang sekaligus menjadi motivator di tempat kerjanya. Jika karyawannya sedang mengalami hari yang buruk, dia selalu ada di sana, memberitahu bagaimana melihat sisi positif dari situasi yang tengah dialami, dan ini selalu dilakukannya di sepanjang hidup dan kariernya.

Bagaimana mungkin kita juga bisa menjaga pikiran kita untuk terus berpikir positif atas apa yang terjadi di dalam hidup kita? Hidup memang pilihan. Oleh karena itu, setiap kali bangun tidur, ada baiknya jika kita memilih untuk menjalaninya dengan bersikap positif. Terlebih dengan memandang bahwa Tuhan tidak pernah merencanakan kecelakaan kepada kita (Yer. 29:11) dan bahwa segala sesuatu terjadi untuk kebaikan kita (Rm. 8:28). Dengan demikian, kita dapat menjadikannya sebagai kesempatan untuk belajar dan mengambil hal-hal positif dalam menjalani hidup di kemudian hari. Bayangkan bila kita berhasil menerapkan hal ini kepada orang-orang yang kita pimpin. Betapa besar dampaknya!

Edisi kali ini kiranya mengingatkan para pemimpin Kristen bagaimana seharusnya hidup; bahwa melalui pikiran yang positif akan menghasilkan sikap hidup yang positif pula sehingga kita dapat bersyukur hidup dan berdampak pada orang yang kita pimpin. Temukan hal-hal positif melalui Artikel, Tips, dan Inspirasi kali ini. Selamat menyimak, selamat berpikir positif!

Redaksi Tamu e-Leadership,

Pipin Kuntami

"Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur." (Filipi 4:6)  
< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=Filipi+4:6> >

No problem is insurmountable. With a little courage, teamwork,  
and determination, a person can overcome anything.  
(B. Dodge)

## Artikel : Berhentilah Merasa Khawatir

"Karena itu Aku berkata kepadamu: Janganlah kuatir akan hidupmu, akan apa yang hendak kamu makan atau minum, dan janganlah kuatir pula akan tubuhmu, akan apa yang hendak kamu pakai. Bukankah hidup itu lebih penting daripada makanan dan tubuh itu lebih penting daripada pakaian? Pandanglah burung-burung di langit, yang tidak menabur dan tidak menuai dan tidak mengumpulkan bekal dalam lumbung, namun diberi makan oleh Bapamu yang di surga.



Bukankah kamu jauh melebihi burung-burung itu? Siapakah di antara kamu yang karena kekuatirannya dapat menambahkan sehasta saja pada jalan hidupnya? Dan mengapa kamu kuatir akan pakaian? Perhatikanlah bunga bakung di ladang, yang tumbuh tanpa bekerja dan tanpa memintal, namun Aku berkata kepadamu. Salomo dalam segala kemegahannya pun tidak berpakaian seindah salah satu dari bunga itu. Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok memiliki kesusahannya tersendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari" (Matius 6:25-29, 34).

Apakah Anda terbiasa merasa khawatir? Apakah Anda menghabiskan sebagian besar perhatian dan tenaga untuk khawatir terhadap berbagai kesalahan masa lampau atau pikiran tentang masa mendatang? Bagaimana Anda menilai dengan jujur tentang apa yang Anda dapatkan di saat merasa kuatir? Apa yang Anda peroleh dari pekerjaan yang hanya berdasarkan pada kekhawatiran? Jika langkah pertama untuk menjadi pemimpin efektif terhadap orang lain adalah terlebih dahulu menjadi pemimpin diri sendiri yang efektif, apakah terus-menerus merasa khawatir merupakan ciri dari seorang pemimpin yang baik?

Yesus pernah menyampaikan pemikiran-Nya sebagai suatu analisis yang cukup mendalam, yaitu mengenai kegagalan karena sebuah kekhawatiran. Firman-Nya mengenai hal ini merupakan yang paling puitis dan tajam: "Pandanglah burung-burung di langit, yang tidak menabur dan tidak menuai dan tidak mengumpulkan bekal dalam lumbung .... Perhatikanlah bunga bakung di ladang, yang tumbuh tanpa bekerja dan tanpa memintal, namun Aku berkata kepadamu: Salomo dalam segala kemegahannya pun tidak berpakaian seindah salah satu dari bunga itu." Tentunya, burung-burung dan bunga-bunga di ladang tidak pernah tergesa-gesa karena kekhawatiran terhadap berbagai kesalahan masa lampau atau bencana di masa mendatang. Pada dasarnya, mereka itu selalu baik adanya. Kenyataannya, mereka lebih daripada sekadar baik dengan tampak melayang tinggi di udara dan menikmati keindahan bumi yang memiliki gambaran hidup yang luar biasa indah dan keharuman teramat mewah. "Mengapa harus kuatir?" tanya Yesus. Sangatlah tidak masuk akal.

Namun, sisi estetis dari orasi Yesus memuat lebih daripada sekadar prosa puitis tentang alam. Kenyataannya, bagian yang paling saya sukai dari filosofi-Nya tentang anjuran untuk membebaskan diri dari kekhawatiran berkaitan dengan akibat kekhawatiran itu sendiri. "Dan siapakah di antara kamu yang karena kekuatirannya dapat menambahkan sehasta saja pada jalan hidupnya?" Dalam Injil Lukas 12:26, Ia menambahkan, "Jikalau kamu tidak sanggup membuat barang yang paling kecil, mengapa kamu kuatir akan hal-hal lain?" Kita ditawarkan tantangan yang lebih mendalam untuk menggambarkan seluruh tenaga dan waktu yang terbuang karena kekhawatiran. Sebenarnya, jika kita memang bukan orang yang suka menderita, kita tidak akan mengalami proses munculnya kekhawatiran itu sendiri. Seperti yang ditunjukkan Yesus, bahwa hal itu tidak dapat dimasukkan ke dalam kehidupan kita sekecil apa pun bentuknya pada waktu tertentu. Kenyataannya, setumpuk bukti medis menunjukkan hal yang sebaliknya; bahwa stres yang disebabkan oleh kekhawatiran dapat menimbulkan berbagai permasalahan pribadi, termasuk semua penyakit yang secara dramatis dapat memperpendek usia seseorang, misalnya kanker, penyakit jantung, dan banyak lainnya. Yang pasti, kekhawatiran sama sekali tidak dapat sedikit pun memperpanjang usia, namun justru memperpendeknya, dan sering kali begitu dramatis.

Stres yang berasal dari pergumulan diri seseorang dan tumpukan dari tekanan yang memerlukan perhatian kita di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi kita dapat disangkal sebagai penyebab lebih banyak lagi gangguan kesehatan dan psikologis daripada sumber lainnya. Banyak penelitian yang menuduh stres sebagai penyebab berbagai gangguan penyakit dan memerlukan biaya penyembuhan miliaran dolar. (Biaya untuk mengatasi stres akibat pekerjaan di AS diperkirakan menghabiskan sekitar 200 miliar setahun.) Tidaklah mengherankan jika kemudian stres dianggap sebagai penyakit abad ke-20 oleh ILO (International Labour Organization) yang berada di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa. Dapatlah dikatakan secara sederhana bahwa stres dapat membuat hidup kita menjadi kacau. Suatu kandungan yang sangat berbahaya dari stres yang merusak adalah proses mental yang kita sebut kekhawatiran.

Meskipun pengetahuan dan praktik kesehatan berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir, epidemi dari kekhawatiran yang destruktif dan stres masih terus berlangsung. Sebagai contoh, salah satu perhatian utama masyarakat akhir-akhir ini adalah ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Sebuah survei yang dilakukan terhadap 2,2 juta orang selama empat tahun terakhir ini, telah menemukan bahwa hampir setengah dari pekerja di AS merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan. Lebih lanjut, hampir setengahnya pula percaya bahwa kinerja yang baik tidak akan menghindarkan mereka dari PHK oleh pemilik perusahaan yang tidak loyal. Ketika pertimbangan semacam itu dipahami sebagai penyebab banyaknya orang yang kehilangan pekerjaan, ada hal menarik untuk dicatat bahwa kekhawatiran yang meluas ini terjadi pada saat pengangguran berada pada tingkat yang paling rendah.

Kenyataan telah menunjukkan bahwa kekhawatiran dan stres dapat menjadi berbahaya bukanlah hal yang baru bagi kita; kita telah mendengar tentang semua itu sebelumnya. Lebih jauh lagi, kebanyakan dari kita dapat menerima dan mempercayai pesan yang berkelanjutan ini. Masalahnya, melakukan sesuatu hal terhadap proses kekhawatiran merupakan suatu tantangan yang paling sulit dipahami dalam kehidupan manusia.

Kekhawatiran dapat mengarah pada kekosongan fisik, penyakit, gangguan psikologis, dan mengacaukan hubungan antarpribadi. Kehidupan saya telah dipenuhi dengan bukti-bukti mengenai kapasitas kekhawatiran yang destruktif. Pada perjalanan karier sebelumnya dalam bidang ritel, saya pernah memunyai seorang pimpinan yang diketahui mengidap suatu kekhawatiran yang sangat ekstensif sehingga mengalami insomnia yang berkepanjangan. Ia juga mengidap gangguan pada lambung yang membuatnya sering sakit. Ada juga kawan sekerja yang mengakui bahwa ia menjadi peminum berat setiap malam untuk meredakan sakitnya itu. Seorang kawan lainnya meyakini sekali bahwa seorang teman dekatnya meninggal karena mengidap kanker yang disebabkan oleh kekhawatiran selama bertahun-tahun di dalam pekerjaannya. Banyak kasus semacam ini yang tidak terhitung jumlahnya. Saya sendiri pernah memunyai pengalaman kehabisan energi dan berbagai gejala fisik lainnya selama kehidupan saya yang dipenuhi oleh stres. Jadi, mengatasi kekhawatiran telah menjadi hal yang sangat penting bagi saya. Terutama, seperti telah dikemukakan pada bagian awal, banyak bukti menunjukkan adanya hubungan antara kekhawatiran yang menyebabkan stres dengan penyakit, penyalahgunaan narkoba dan alkohol; dan menjadi sumber utama dari penyakit yang paling buruk bagi kehidupan manusia.

Di tengah masyarakat yang bergerak begitu cepat dan penuh persaingan, muncul di mana-mana buku dan seminar yang menjelaskan usaha untuk menolong diri sendiri dengan menawarkan berbagai macam teknik yang menjamin mampu mengusir segala bentuk ketakutan dan kekhawatiran dari kehidupan kita. Beberapa dari buku dan seminar sebagai pengobatan yang potensial ini, sayangnya hanya memberikan suatu kelegaan yang bersifat sementara, penyembuhan jangka pendek, dan terbatas pada orang-orang tertentu. Apa yang sebenarnya diperlukan adalah sesuatu yang lebih meresap ke dalam keseluruhan sistem kepercayaan kita, mudah dipahami, dan memiliki strategi yang sesuai dengan perilaku dan terarah untuk mengatasi seluruh proses kekhawatiran yang begitu menggoda. Pengobatan riil terhadap kekhawatiran dapat bersandar pada perubahan mendasar dari cara kita melihat diri dan kehidupan kita sehari-hari.

Secara pribadi, saya menemukan falsafah dan resep yang bermanfaat untuk membantu diri sendiri secara psikologis tapi selalu saja tidak mencukupi. Seperti halnya kebanyakan orang, saya melanjutkan pencarian pada sumber kedamaian dan kebahagiaan yang mampu memberikan suatu dasar yang kokoh bagi kesehatan, kehidupan penuh vitalitas dari pribadi yang efektif, dengan sedikit dasar kekhawatiran, dan usaha mengurangi pemborosan energi. Dalam pencarian saya yang lebih luas itu, tak satu pun falsafah bermakna paling dalam yang saya temui daripada seperti yang sudah ditawarkan Yesus pada sekitar dua ribu tahun yang lampau.

Yesus tidak memerlukan suatu bukti penelitian kontemporer untuk membuat posisinya meyakinkan orang lain. Kekhawatiran dan stres yang bersifat negatif menyebabkan kita menjauh dari kebahagiaan hidup kita sehari-hari secara dramatis dan tanpa nilai apa pun. Kekhawatiran akan menyelimuti pikiran kita dengan berbagai pikiran yang sangat mengganggu dan menyebabkan badan kita jelas-jelas teramat sakit, lelah, dan bersikap kasar. Meskipun kita percaya bahwa itu menjadi tanda dari perasaan cinta pada orang yang kita khawatirkan, namun hal itu justru telah mengurangi kemampuan kita untuk mencintai.

Jadi, apa yang harus kita lakukan dalam menghadapi kekhawatiran? Yesus mengusulkan dua strategi penting. Pertama, kenalilah kekhawatiran kita dan berbagai kegagalan yang ditimbulkannya. Dengan demikian, kita dapat mengambil manfaat dari pemikiran kita daripada membiarkan kekhawatiran bergerak liar merusak pikiran dan energi kita. Sebagai gantinya, kita dapat menjadi lebih waspada dan memahami kerugian yang ditimbulkannya. Ini merupakan langkah pertama yang sangat penting karena dapat membentuk suatu dasar, terutama motivasi, untuk berubah. Kedua, Yesus memberikan dorongan kepada kita untuk tidak mengkhawatirkan hari esok sehingga kita mampu membiarkan masalah hari ini hanya untuk hari ini. Nasihat seperti ini sangat konsisten dengan kebijaksanaan umum yang mengimbau kita untuk memusatkan perhatian pada keadaan hidup saat ini saja.

Tentunya, masih banyak resep lainnya yang disediakan oleh Yesus untuk membangun falsafah yang dapat mengatasi kekhawatiran. Contohnya, satu pendekatan berdasarkan prosedur Rowland Folensbee (Direktur klinik penyembuhan kekhawatiran di Houston) yang mencakup tiga langkah utama, yaitu:

1. kenalilah kekhawatiran itu sedini mungkin;

2. selingilah kekhawatiran yang kita alami dengan berbagai teknik, seperti relaksasi semua otot secara progresif atau meditasi (Yesus akan menyarankan untuk berdoa);
3. luangkanlah waktu selama tiga puluh menit setiap harinya untuk merasa khawatir.

Ya, memang benar, langkah terakhir tersebut kita gunakan untuk memakai rasa khawatir kita dengan mengikatnya selama setengah jam setiap harinya. Daripada membiarkan kekhawatiran berjalan tidak terkendali, kita diminta untuk merangkum seluruh kekhawatiran kita dan kemudian memberikan kesempatan untuk mengendalikan dosisnya (tidak seperti suntikan untuk menyembuhkan suatu penyakit) sesuai dengan waktu yang telah kita tentukan.

Banyak klien yang berpengalaman di dalam mengurangi kekhawatiran sebanyak hampir lima puluh persen telah menggunakan prosedur ini. Sebagai contoh, seorang direktur utama perusahaan asuransi dilaporkan menderita perasaan khawatir yang sangat kronis selama hidupnya. Ia merasa begitu lelah karena kurang tidur pada malam harinya dan menurun produktivitas serta kualitas hidupnya. Setelah menerapkan prosedur pengurangan kekhawatiran selama beberapa bulan, kekhawatirannya berangsur lenyap. Dia mengungkapkan, "Ketika saya sedang berada dalam masa mengatur diri untuk merasa khawatir, justru pada separuh dari waktu yang ada saya mengalami kesulitan untuk merasa khawatir."

Yesus pun justru bertanya, mengapa kita tidak mengendalikan kekhawatiran itu dan bukan sebaliknya kekhawatiran yang mengendalikan kita? Jika kita mampu mengendalikan kekhawatiran secara efektif, hal itu akan menjadi salah satu rahmat yang sangat memberdayakan diri kita sendiri. Selain itu, akan menjadi langkah nyata yang mengarah pada perbaikan luar biasa atas kemampuan kita dalam memimpin diri sendiri dan orang lain sehingga mereka pun mampu memberdayakan diri mereka sendiri.

Kekhawatiran yang berlebihan dapat mengurangi vitalitas dan kemampuan yang diperlukan seorang pemimpin di dalam memimpin dirinya sendiri dan orang lain.

Diambil dan diedit seperlunya dari:

Judul buku : The Leadership Wisdom of Jesus

Judul artikel : Berhentilah Merasa Khawatir

Penulis : Charles C. Manz

Penerbit : Bhuana Ilmu Populer, Jakarta 2004

Halaman : 29 -- 35

## **Tips :Mengembangkan Cara Berpikir Positif**

Dirangkum oleh: Dian Pradana

Kita semakin menyadari sekarang jika berpikir positif dan berhenti mengkhawatirkan segala sesuatu adalah sesuatu yang penting kita lakukan dalam meraih suatu keberhasilan, baik untuk menjadi pemimpin atau saat kita memimpin. Oleh karena itu, latihlah diri Anda untuk terus berpikir positif.

Berikut ini ada beberapa tips untuk mengembangkan cara berpikir positif.

1. Selalu gunakan kata-kata yang positif saat Anda berpikir dan berbicara. Gunakan kata-kata seperti "Tuhan pasti memampukanku", "Dengan pertolongan Tuhan, aku pasti bisa melakukannya", dll..
2. Biarkan pikiran Anda dipenuhi dengan kebahagiaan, kekuatan, dan keberhasilan. Apa pun situasi yang Anda hadapi, carilah dan isilah pikiran Anda dengan sisi positif dari situasi tersebut. Dalam segala sesuatu, sisi positif dan negatif selalu ada. Seburuk apa pun situasi yang Anda alami, pasti ada sisi positif yang terkandung dalam situasi itu. Mungkin sulit untuk melihat sisi positif dari apa yang Anda alami, tapi cobalah lihat lebih dalam, sisi positif itu pasti ada.
3. Cobalah untuk menghilangkan dan mengabaikan pikiran yang negatif. Gantikan pikiran yang negatif dengan pikiran-pikiran yang membangun. Ganti pikiran: "saya tidak bisa melakukan hal ini" dengan "saya bisa melakukan hal ini dengan lebih baik setiap saat saya memohon penyertaan Tuhan dan mencoba melakukannya".
4. Sebelum melakukan sesuatu, jangan bayangkan sebuah kegagalan, tapi bayangkanlah keberhasilan yang Anda akan dapat setelah melakukan sesuatu hal tersebut. Jika Anda membayangkannya dengan sungguh-sungguh dan penuh iman, Anda akan terheran-heran dengan apa yang terjadi nantinya.
5. Cobalah untuk tidak memikirkan sesuatu secara berlebihan. Sering kali kita terjebak untuk terlalu banyak berpikir dan menghabiskan banyak waktu untuk menimbang-nimbang atau memikirkan apa yang orang lain mungkin pikirkan tentang diri kita. Hal itu akan membuat Anda tidak bisa mengeluarkan kemampuan terbaik Anda.
6. Penuhi pikiran Anda dengan talenta-talenta anugerah Tuhan yang Anda miliki. Jangan biarkan pikiran Anda dipenuhi dengan kelemahan-kelemahan yang mungkin Anda miliki. Dengan memikirkan setiap talenta yang Anda miliki, nantinya Anda akan semakin mengenali kemampuan Anda yang membedakan Anda dari orang lain. Jadikan cara berpikir yang demikian itu sebagai topi Anda. Jangan pakai "topi pikiran negatif".
7. Bergaullah dengan orang-orang yang berpikir positif. Pikiran yang positif itu seperti penyakit menular. Jika Anda berada di dekat orang-orang yang pikirannya dipenuhi kebahagiaan dan keoptimisan, Anda akan secara otomatis dipengaruhi oleh cara berpikir mereka yang positif.
8. Bacalah buku-buku yang membangkitkan inspirasi -- setidaknya satu halaman setiap harinya. Buku-buku inspiratif seperti itu akan membantu Anda untuk dapat berpikir positif.
9. Biasakan untuk selalu duduk dan berjalan dengan punggung tegak. Kebiasaan seperti itu akan membantu meningkatkan rasa percaya diri dan kekuatan yang ada dalam diri Anda.
10. Berjalan, berenang, atau berolahragalah. Hal-hal tersebut akan membantu Anda untuk mengembangkan pikiran dan sikap yang lebih positif.

Putuskan untuk berpikir positif mulai sekarang dan tinggalkan pikiran-pikiran yang negatif. Tidak ada kata terlambat untuk mulai berpikir positif dan Anda akan segera mengalami hal-hal yang lebih baik daripada sebelumnya.

Sumber bacaan:

Williams, Aurelia. Dump the Junk & Think Positively!, dalam

- [http://momsnichearticles.com/Articles/article\\_details.php?sbiz\\_id=49](http://momsnichearticles.com/Articles/article_details.php?sbiz_id=49)

Sasson, Remez. Positive Thinking Your Key to Success, dalam

- [http://www.successconsciousness.com/index\\_00003a.htm](http://www.successconsciousness.com/index_00003a.htm).

## **Inspirasi : Lebih Dari Sekadar Keringat Serta Inspirasi**

Majalah Life menyebutnya orang nomor satu dalam milenium. Jumlah penemuannya sungguh luar biasa -- 1.093. Ia memegang hak paten lebih banyak daripada siapa pun juga di dunia, setelah dianugerahkan hak paten setidaknya satu setiap tahunnya selama enam puluh lima tahun berturut-turut. Ia juga mengembangkan laboratorium riset modern. Orang ini bernama Thomas Edison.

Kebanyakan orang mengatakan kemampuan Edison itu adalah berkat kejeniusannya yang kreatif. Ia menyebutnya itu adalah berkat kerja keras. "Jenius," katanya, "artinya 99% keringat dan 1% inspirasi". Saya percaya bahwa suksesnya adalah juga berkat faktor ketiga: sikapnya yang positif.

Edison adalah seorang optimis yang melihat yang terbaik dalam segalanya. "Seandainya kita melakukan segala yang dapat kita lakukan," katanya, "kita akan benar-benar membuat diri sendiri takjub". Ketika ia harus mencoba sepuluh ribu kali untuk menemukan bahan yang tepat untuk dijadikan lampu pijar, ia tidak memandangnya sebagai kegagalan. Dengan setiap upayanya, ia mendapatkan informasi tentang apa yang tidak efektif sehingga ia menjadi semakin dekat dengan solusinya. Ia tidak pernah ragu bahwa ia akan menemukan solusi yang baik. Keyakinannya dapat dirangkul dengan pernyataannya, "Kebanyakan pecundang adalah orang-orang yang tidak sadar betapa dekatnya mereka dengan sukses itu ketika mereka menyerah."

Mungkin sikap positif Edison paling tampak dalam cara ia memandang tragedi yang terjadi ketika di akhir usia enam puluhan. Laboratorium yang telah dibangunnya di West Orange, New Jersey, sudah terkenal di seluruh dunia. Ia menyebut kompleks yang terdiri dari empat belas gedung itu pabrik penemuannya. Gedung utamanya sangat besar -- lebih besar dari pada tiga lapangan rugby. Dari basis operasi itu, ia dan stafnya melahirkan berbagai macam temuan, mengembangkan prototipe-prototipe, membuat produk-produk, dan mengirimkannya kepada pelanggan. Tempat itu menjadi model bagi riset serta manufaktur modern.

Edison sungguh menyukai tempat tersebut. Sebisa mungkin ia melewatkan setiap menit waktunya di sana. Ia bahkan tidur di sana, sering kali di atas salah satu meja laboratoriumnya. Namun pada bulan Desember tahun 1914, laboratorium kesayangannya terbakar. Sementara ia berdiri di luar dan menyaksikannya, ia berkata, "Anak-anak, panggilkan Ibu kalian. Ia takkan pernah melihat api sebesar ini lagi".

Kebanyakan orang pasti hancur hatinya. Edison tidak. "Saya memang sudah 67 tahun," katanya setelah tragedi itu, "tapi 'kan belum terlalu tua untuk memulai lagi. Saya kan sudah sering mengalami hal ini". Ia pun membangun kembali laboratoriumnya dan terus bekerja selama tujuh belas tahun lagi. "Saya punya banyak gagasan, tapi kekurangan waktu," katanya. "Saya rasa umur saya paling banter seratus tahun." Ia meninggal di usia 84 tahun.

Seandainya Edison bukan orang yang sangat positif, ia takkan pernah dapat mencapai sukses seperti itu sebagai penemu. Jika Anda perhatikan hidup orang dalam profesi apa pun yang

mencapai sukses yang langgeng, akan Anda temukan bahwa mereka hampir selalu memiliki pandangan hidup yang positif.

Jika Anda ingin menjadi pemimpin yang efektif, sikap yang positif itu penting. Sikap positif tidak hanya menentukan tingkat kecukupan diri Anda sebagai seorang individu, tetapi juga berdampak pada bagaimana orang lain berinteraksi dengan Anda.

Diambil dan disesuaikan dari:

Judul Buku : 21 Kualitas Kepemimpinan Sejati

Judul Bab : Sikap Positif: Jika Anda Percaya Bisa, Anda Pasti Bisa

Penulis : John C. Maxwell

Penerjemah : Drs. Arvin Saputra

Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2001

Halaman : 128 -- 130

## **Jelajah : Mind Tools**

<http://www.mindtools.com/>

Bingung mencari referensi untuk mengembangkan kemampuan memimpin Anda? Situs mancanegara yang didirikan oleh James Manktelow pada tahun 1995 ini sayang untuk dilewatkan begitu saja. Lebih dari seratus bahan kepemimpinan, mengenai Time Management, Decision Making, Leadership Skills, dll., tersedia di situs yang tampilannya sarat dengan informasi ini. Mesin pencari yang memudahkan Anda dalam mencari topik-topik tertentu juga turut disediakan. Selain itu, Anda juga bisa mendaftarkan alamat surat elektronik Anda untuk mendapatkan artikel dwimingguan mengenai beragam topik kepemimpinan. Disediakan juga forum komunitas sebagai tempat berinteraksi dan bertukar pikiran dengan para pemimpin anggota situs ini. Tunggu apa lagi? Segera kunjungi situs ini dan manfaatkan beraneka fasilitas yang disediakan.

Kiriman dari: Lanny Kusumawati

## **Stop Press : Indonesian Christian Networks**

### **Equipping One Another**

Telah hadir! Situs Indonesian Christian Networks (In-Christ.Net)! Situs baru ini diproyeksikan sebagai situs yang akan memperkaya dan memperluas pelayanan yang Anda lakukan sehingga semakin tercipta kesatuan di antara tubuh Kristus.

In-Christ.Net merupakan sebuah wadah yang dihadirkan guna menampung semua bidang pelayanan yang dikerjakan oleh gereja, yayasan/lembaga Kristen, maupun perorangan. Di situs ini, Anda diajak untuk membagi dan memperoleh berkat melalui menu Artikel, Blog, Links (direktori situs Kristen), Kolaborasi (yang memakai teknologi Wiki), dan Kursus LK3.

Untuk memudahkan dan melengkapi Anda, In-Christ.Net menyediakan bahan-bahan dalam berbagai "network" pelayanan. Salah satunya melalui "network" Leadership. Bila Anda adalah seorang pemimpin, calon pemimpin, atau yang menaruh minat pada dunia kepemimpinan, Anda sangat diundang untuk bersama-sama belajar, berbagi, dan menambah wawasan seputar dunia kepemimpinan Kristen melalui situs ini. Bagikanlah pengalaman dan wawasan dalam bidang kepemimpinan Kristen, baik dengan menulis artikel

- [http://www.in-christ.net/topic\\_blog/leadership](http://www.in-christ.net/topic_blog/leadership) > dan blog
- [http://www.in-christ.net/topic\\_artikel/leadership](http://www.in-christ.net/topic_artikel/leadership) > serta

memberikan komentar-komentar. Lebih daripada itu, menu Links (berisi ulasan berbagai situs) dan Kolaborasi juga pasti akan mendukung kita semua untuk saling membangun wawasan dunia kepemimpinan Kristen.

Sesuai dengan moto In-Christ.Net: "Equipping One Another", diharapkan semua anggota, termasuk Anda, dapat saling melengkapi di dalam Tuhan.

Ayo, kunjungi dan ramaikan dunia kepemimpinan Kristen di dunia maya dengan berkunjung ke alamat:

- <http://www.in-christ.net/>

## **Mengenal Dunia Penulisan Melalui Pelitaku**

Anda ingin memiliki wawasan seputar dunia penulisan? Ingin tahu trik dan tips dunia penulisan? Ingin mendiskusikan hal-hal seputar penulisan? Tidak salah bila Anda arahkan penjelajah Anda untuk mengunjungi Pelitaku, situs Penulis Literatur Kristen dan Umum. Sebagai salah satu situs dari Yayasan Lembaga SABDA (YLSA), situs ini menyajikan beragam artikel, panduan, dan kisah-kisah yang berkaitan dengan dunia penulisan, baik Kristen maupun umum. Tulisan-tulisan di sana telah dibagi dalam berbagai kategori. Sebut saja Dunia Penulisan Kristen, Budaya Menulis dan Membaca, Tips dan Trik Menulis, Kaidah dan Pemakaian Bahasa, Biografi Penulis Dunia, plus beberapa lainnya. Selain itu, dengan menjadi anggota Pelitaku, Anda juga dapat menyumbangkan tulisan tentang dunia penulisan, juga memberi tanggapan terhadap seluruh tulisan yang ada di sana. Atau sekadar berdiskusi di Forum Pelitaku yang membahas beragam topik dunia penulisan. Nah, jika Anda memang berminat untuk mengembangkan dunia penulisan Kristen maupun masih sekadar ingin belajar menulis, kunjungi saja situs Pelitaku:

- <http://pelitaku.sabda.org/>



# E-Leadership 024/Desember/2007

## Editorial : Inisiatif

Anda tentu pernah mendengar kisah tokoh-tokoh besar yang mengubah dunia, bukan? Martin Luther yang menjadi penggerak arus reformasi; Johann Gutenberg yang menghadirkan revolusi dalam dunia literatur di Eropa dengan mesin cetaknya; Eleanor Roosevelt yang berjasa besar dalam mencetuskan Universal Declaration of Human Rights; dan masih banyak yang lainnya. Masing-masing mereka bergerak dengan inisiatif untuk mengadakan perubahan ke arah yang lebih baik.

Inisiatif yang ditunjukkan oleh tokoh-tokoh tersebut merupakan hal terpenting yang juga perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Meskipun seseorang memiliki berbagai karakter kepemimpinan, tapi tanpa inisiatif, seorang pemimpin akan sulit untuk mengembangkan dirinya, apalagi pengikutnya. Sebaliknya, inisiatif pulalah yang akan menjadikan seorang pemimpin sebagai panutan. Dan karena topik ini tak kalah pentingnya dibandingkan topik-topik yang sudah diangkat sepanjang tahun ini, Redaksi berinisiatif menghadirkan sejumlah artikel yang tidak hanya membantu Anda mengenal lebih dalam makna inisiatif dalam kepemimpinan, tapi juga memberi inspirasi untuk berinisiatif.

Dalam rangka menyambut Natal, Redaksi juga menyiapkan sebuah tulisan pendek mengenai kepemimpinan dari peristiwa Natal yang terjadi lebih dari dua ribu tahun lalu. Lalu karena kita juga akan mengakhiri tahun 2007, kami berharap persembahan penutup pada tahun 2007 ini dapat berguna dan memberkati Anda sekalian, sebagaimana sajian-sajian terdahulu.

Selamat Natal 2007 dan selamat menyambut Tahun Baru 2008, Tuhan memberkati.

Redaksi Tamu e-Leadership,  
R.S. Kurnia

Tetapi orang yang berbudi luhur merancang hal-hal yang luhur,  
dan ia selalu bertindak demikian. (Yesaya 32:8)  
< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=Yesaya+32:8> >

I HAD RATHER DO AND NOT PROMISE THAN PROMISE AND NOT DO.  
(Arthur Warmick)

## Artikel Natal : Kepemimpinan Ala Bintang Dari Timur

Oleh: Dian Pradana

Natal adalah sebuah momen yang penting; momen di mana kita sekali lagi diingatkan bahwa seorang bayi telah lahir, seorang bayi yang menjadi Juru Selamat bagi kita semua.

Seperti kita lihat pada umumnya, ada banyak cara untuk memperingati momen spesial ini. Sebut saja pementasan drama natal yang diadakan di gereja-gereja dan sekolah minggu, ibadah Natal, atau bahkan permainan-permainan yang berhubungan dengan kelahiran Yesus. Semua itu diadakan dan dijalankan setiap tahun untuk memeriahkan suasana Natal, terkhusus untuk kembali menghayati apa makna Natal sebenarnya.

Terlebih daripada itu semua, sebenarnya ada suatu teladan kepemimpinan yang dapat kita ambil dan pelajari dari apa yang terjadi lebih dari dua ribu tahun yang lalu saat Yesus lahir.

Jika sekarang Anda ditanya ingin menjadi apa saat Tuhan Yesus lahir (Natal pertama), apakah jawaban Anda? Tentu ada banyak pilihan jawaban atas pertanyaan ini. Jawaban Anda pun pasti berbeda dengan jawaban orang lain. Anda bisa saja menjawab pertanyaan itu dengan jawaban seperti Maria, Yusuf, orang Majus dari Timur, para gembala, kandang domba, dan hal-hal lain yang menyertai saat Yesus lahir. Tentunya ada alasan tersendiri dalam memilih salah satu jawaban tersebut. Namun, saya akan memilih menjadi bintang; bintang yang ada saat Yesus lahir dan menjadi penuntun bagi para orang Majus dari Timur kepada Juru Selamat (Mat. 2:1-12).

Alasannya, ada teladan kepemimpinan dalam peran yang dilakukan oleh bintang tersebut. Setidaknya, ada dua teladan kepemimpinan yang diperlihatkannya.

## **Bintang Itu Bersinar Terang**

Alkitab memang tidak menyebutkan bahwa bintang itu bersinar terang. Namun, marilah kita sedikit berlogika. Orang-orang Majus bisa melihat bintang itu karena bintang itu bersinar terang. Jika tidak demikian, bagaimana mungkin orang-orang Majus itu bisa melihatnya dan menjadikannya sebagai penuntun?

Dalam hal ini, kita bisa meneladani terang yang dipancarkan oleh bintang tersebut. Saat kita bersinar terang, kita akan menjadi panutan dan penuntun bagi sesama kita. Nah, bagaimanakan kita bisa memancarkan terang sehingga kita dapat menjadi seorang pemimpin yang dapat menuntun orang lain? Jawabannya mudah. Terang akan secara otomatis bersinar jika kita memperlihatkan pikiran-pikiran dan perilaku-perilaku yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin: memiliki kredibilitas, komitmen, integritas, kompetensi, kerendahan hati, kedisiplinan, pikiran positif, dan keberanian untuk berinisiatif.

Memang tidak mudah untuk dapat memiliki semua karakter tersebut, bahkan pada faktanya, tidak mungkin kita dapat memiliki semua karakter tersebut sekaligus. Namun, kepemilikan salah satu karakter tersebut sudah dapat menjadikan Anda sebagai panutan; sebagai seorang yang diikuti dan diteladani. Anda tidak perlu menjadi orang yang populer dan sukses terlebih dahulu agar diikuti. Saat Anda mulai mempraktikkan dan menerapkan salah satu karakter tersebut dalam hidup dan lingkungan Anda, orang lain akan mengerti bahwa Anda layak diikuti dan dijadikan panutan. Seperti yang Albert Einstein katakan: "Try not to become a man of success but rather try to become a man of value." Berusahalah bukan untuk menjadi orang yang sukses, namun orang yang bernilai.

## **Bintang Itu Menuntun Kepada Kebenaran**

Matius 2:9 menyebutkan, "Setelah mendengar kata-kata raja itu, berangkatlah mereka. Dan lihatlah, bintang yang mereka lihat di Timur itu mendahului mereka hingga tiba dan berhenti di atas tempat, di mana Anak itu berada." Jelas sekali dikatakan di ayat tersebut bahwa bintang itu membawa orang-orang Majus kepada Kebenaran Sejati; Yesus Kristus.

Demikian juga sebaiknya kita bersikap seperti bintang itu. Saat kita menjadi pemimpin dan panutan bagi orang lain yang mengikuti kita, kita tidak boleh membawa mereka pada jalan yang salah. Sebaliknya, kita harus membawa mereka kepada kebenaran. Hikmat bijaksana diperlukan untuk menuntun orang lain menuju kepada kebenaran. Dan hikmat bijaksana itu dapat diperoleh dengan mendekati diri kepada Tuhan, baik dengan berkomunikasi melalui doa maupun dengan tekun mendalami firman-Nya. "Karena Tuhanlah yang memberikan hikmat, dari mulut-Nya datang pengetahuan dan kepandaian" (Ams. 2:6).

Saat Anda mampu membawa orang-orang yang Anda pimpin menuju kepada kebenaran, Anda akan membawa mereka kepada sebuah kebahagiaan dan sukacita, seperti halnya orang-orang Majus yang bersukacita saat mereka menemukan kebenaran yang sejati (Mat. 2:10).

Nah, bagaimana dengan Anda, Apakah Anda telah atau siap menjadi bintang dari Timur yang memancarkan terang dan menuntun orang-orang pada kebenaran sejati?

## **Artikel 1 : Inisiatif: Kunci Sukses Seorang Pemimpin**

Salah satu faktor yang menentukan sebuah kesuksesan adalah inisiatif. Seorang pemimpin yang berinisiatif tidak akan menunggu sampai sesuatu terjadi; ia ikut andil dalam membuat sesuatu terjadi. Ia tidak tinggal diam, melainkan melakukan sesuatu. Itulah salah satu alasan mengapa beberapa orang memilih untuk mengikuti pemimpin. Salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah inisiatif.

Dalam Alkitab, terdapat banyak sekali contoh orang yang berinisiatif dalam menuntaskan tujuan Allah dalam hidup mereka. Misalnya, Daud memilih Yoab sebagai jenderal karena ia memiliki inisiatif. "Daud telah berkata: 'Siapa lebih dahulu memukul kalah orang Yebus, ia akan menjadi kepala dan pemimpin.' Lalu Yoab, anak Zeruya, yang menyerang lebih dahulu, maka ia menjadi kepala." (1Taw. 11:6). Yesaya juga berinisiatif untuk memberitakan Injil kepada generasinya. "Lalu aku mendengar suara Tuhan berkata: 'Siapakah yang akan Kuutus, dan siapakah yang mau pergi untuk Aku?' Maka sahutku: 'Ini aku, utuslah aku!'" (Yes. 6:8).

Inisiatif jelas merupakan sebuah kualitas dasar kepemimpinan. Bayangkan jika ada sebuah badai salju di malam sebuah persekutuan doa. Beberapa orang yang beriman datang ke gereja, membuka pintu gereja, menyalakan lampu, dan menunggu pendetanya datang. Tanpa sepengetahuan mereka, ternyata pendetanya terhambat oleh badai salju dan berusaha keras agar mobilnya dapat bergerak. Ia meminjam sekop dan menggali salju yang menutupi roda-roda mobilnya. Ia minta tolong dua anak muda untuk membantu mendorong mobilnya, namun tak berhasil jua. Mobilnya tak bergerak, dan ia semakin terlambat.

Sementara itu, di gereja orang-orang bertanya-tanya apa gerangan yang terjadi pada pendeta mereka, dan duduk melingkar menunggu persekutuan doa dimulai. Akhirnya, salah satu dari orang-orang itu berdiri dan mengusulkan untuk menaikkan satu atau dua lagu pujian sambil mereka menunggu. Ia pun kemudian memimpin pujian. Dalam ilustrasi itu, tidak penting apakah orang itu pernah memimpin pujian sebelumnya atau tidak; ia telah menjadi pemimpin saat itu. Ia mungkin saja tidak kompeten dalam memimpin pujian. Ia juga mungkin tidak tahu bagaimana memimpin pujian. Dengan mengambil inisiatif untuk berdiri saja, ia sudah menjadi seorang pemimpin. Tidak peduli ia memimpin pujian dengan baik atau dengan buruk, ia adalah pemimpinnya. Inisiatif adalah salah satu tanggung jawab besar dalam kepemimpinan.

Tentu saja, setiap orang Kristen harus berinisiatif dalam melayani Tuhan. Tokoh-tokoh Alkitab yang tidak pernah dikenal sebagai pemimpin, sangat diberkati dan dipakai Tuhan hanya karena mereka melayani Tuhan secara spontan.

Ribka menjadi suami Ishak dan "ibu jutaan orang" karena ia berinisiatif untuk melayani pelayan Abraham. Ia menawarkan air yang ada di buyung, tidak hanya untuk pelayan Abraham, tapi juga untuk onta-ontanya, yang dilakukannya adalah sebuah pekerjaan besar; dan sikapnya itu membuatnya menjadi istri pilihan bagi Ishak (lihat Kej. 24:14-21).

Seorang bocah laki-laki memiliki peran penting dalam sebuah mujizat besar karena ia berinisiatif menawarkan makan siang untuk membantu memberi makan banyak orang yang kelaparan (lihat Yoh. 6:9-11).

Namun, teladan terbesar dalam Injil adalah Allah sendiri. "Simon telah menceritakan, bahwa sejak semula Allah menunjukkan rahmat-Nya kepada bangsa-bangsa lain, yaitu dengan memilih suatu umat dari antara mereka bagi nama-Nya" (Kis. 15:14). Jika Allah diam saja, bangsa-bangsa itu tidak akan datang kepada-Nya, jadi Tuhan mengambil inisiatif. "Allah menunjukkan kasih-Nya kepada kita, oleh karena Kristus telah mati untuk kita, ketika kita masih berdosa" (Rm. 5:8). Mengambil inisiatif adalah sebuah karakter yang ilahi.

Pemimpin harus siap untuk berinisiatif di banyak bidang. Salah satunya adalah dalam bidang pelayanan. Rasul Paulus memperlihatkan hal tersebut dengan jelas. Kapal yang ditumpanginya menuju Roma terdampar di Pulau Malta. Penduduk asli pulau itu ramah, "Mereka menyalakan api besar dan mengajak kami semua ke situ karena telah mulai turun hujan dan hawanya dingin. Ketika Paulus memungut seberkas ranting-ranting dan meletakkannya di atas api, keluarlah seekor ular beludak karena panasnya api itu, lalu menggigit tangannya" (Kis. 28:2-3). Di sini Paulus, seorang yang lebih tua, mencari kayu untuk yang lainnya. Tidak diragukan lagi bahwa ia juga sama lelahnya seperti yang lain, namun ia berinisiatif untuk melayani yang lain, seperti yang Kristus telah lakukan saat Ia menjadi manusia.

Pembimbing kelas Alkitab remaja di kota kami, seorang pemuda bernama Mark Sulcer, adalah orang yang spesial. Ia mengantar para remaja ke gereja dan acara-acara sekolah dengan mobilnya. Ia kemudian membimbing mereka di kelas Alkitab. Ia selalu ada bagi para remaja itu siang dan malam. Saya dapat melihat bahwa para remaja itu belum pernah bertemu orang sepertinya dan sangat terkesan.

Ketika Natal tiba, dua remaja berencana memberi Mark sebuah hadiah. Diam-diam mereka pergi ke pusat perbelanjaan dan mengatur semuanya. Saat malam Natal, mereka memberikan hadiah yang telah mereka persiapkan kepada Mark. Ia membuka kotak hadiah dan menemui sebuah cangkir perak dengan tulisan: "Untuk pelayan teragung kedua di dunia".

Teladan dan hidup Mark tertular kepada murid-muridnya dan memberikan suatu pertumbuhan di daerahnya. Inisiatifnya berbuah.

Cara kedua mengambil inisiatif adalah mengambil langkah awal rekonsiliasi. Ada dua contoh jelas dalam Alkitab mengenai hal ini. "Sebab itu, jika engkau mempersembahkan persembahanmu di atas mezbah dan engkau teringat akan sesuatu yang ada dalam hati saudaramu terhadap engkau, tinggalkanlah persembahanmu di depan mezbah itu dan pergilah berdamai dahulu dengan saudaramu, lalu kembali untuk mempersembahkan persembahanmu itu" (Mat. 5:23-24). "Apabila saudaramu berbuat dosa, tegorlah dia di bawah empat mata. Jika ia mendengarkan nasihatmu engkau telah mendapatnya kembali" (Mat. 18:15). Jika Anda menyinggung saudara Anda dan Tuhan mengingatkan Anda akan hal itu, Anda harus berinisiatif untuk mencari dan kemudian meminta maaf kepadanya. Jika sebaliknya, seseorang menyinggung Anda, Anda tetap harus berinisiatif untuk menemuinya dan meluruskan masalahnya. Dalam kedua situasi itu, Anda harus menjadi orang pertama pertama mengambil inisiatif!

Tentu saja hal itu adalah salah satu hal yang paling sulit untuk dilakukan. Apalagi jika yang harus melakukannya adalah seorang pemimpin. Beberapa misionaris bercerita kepadaku tentang perjuangan mereka untuk melakukan hal itu selama mereka berada di ladang misi. Gengsi adalah halangan terbesar. Saat mereka mau mengesampingkan gengsi mereka dan mengambil inisiatif, Tuhan memberi mereka sukacita, kelegaan, dan berkat.

Salah satu taktik setan adalah membuat pemimpin berpikir bahwa jika ia merendahkan hatinya dan menghampiri bawahannya untuk meminta maaf atau meluruskan masalah, bawahan itu akan memandang rendah dirinya. Namun, hal seperti itu adalah hal yang benar untuk dilakukan. Saat pemimpin mau merendahkan hatinya dan mengambil inisiatif, pemimpin telah melakukan hal yang terbaik, dan orang lain tahu itu. Biasanya, pemimpin yang seperti itu akan memiliki pengikut setia, sahabat, dan penolong yang setia dalam pekerjaan.

Bidang ketiga di mana kita bisa berinisiatif adalah saat kita mencari pengetahuan. "Rancangan di dalam hati manusia itu seperti air yang dalam, tetapi orang yang pandai tahu menimbanya" (Mzm. 20:5). Pekerjaan seorang pemimpin itu kompleks dan ia tidak mungkin tahu semuanya. Maka dari itu, ia harus mencari orang yang pandai dan belajar dari mereka.

Lagi-lagi, gengsilah yang menjadi penghalang. Saya ingat hal seperti ini pernah saya alami. Saya dipindahtugaskan dari ladang misi ke sekretariat pusat organisasi misi. Saya tidak berpengalaman bekerja di sekretariat pusat, jadi saya tidak yakin akan sanggup. Saya ada dalam sebuah rapat komite yang mendiskusikan hal yang tak banyak saya ketahui. Namun, saya ragu untuk mengakuinya dan bertanya. Saya pikir orang-orang yang di sana mengira saya adalah orang yang pandai. Saya sangat yakin pada saat itu bahwa bertanya hanya akan membuat saya tampak bodoh. Jadi, saya tidak bertanya.

Dari waktu ke waktu, saya terus diundang ke pertemuan komite keuangan. Setelah berbulan-bulan, saya baru menyadari bahwa saat mereka mengatakan I.R.S., mereka sedang membicarakan orang-orang pajak! Bayangkan saja, peran saya pasti penting dalam komite itu. Seandainya dari dulu saya mengesampingkan gengsi saya dan berinisiatif untuk bertanya, saya mungkin dapat lebih berguna. Pemimpin tidak boleh melakukan hal seperti yang saya lakukan. Pemimpin harus mengesampingkan gengsi dan dengan aktif mencari informasi yang ia butuhkan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Ia harus bertanya. Ia harus mau belajar dari orang lain.

Inisiatif diartikan sebagai semangat yang dibutuhkan untuk memulai sesuatu. Bagaimana seorang pemimpin bisa mendapatkan semangat seperti itu? Bagaimana seseorang bisa menjadi seseorang yang memulai sesuatu? Satu-satunya hal yang dapat ia lakukan hanyalah melatih dirinya untuk berpikir ke depan. Seorang pemimpin digambarkan sebagai seseorang yang melihat lebih banyak, melihat lebih jauh daripada orang lain, dan mereka juga melihat sesuatu sebelum orang lain melihatnya.

Jika seseorang melatih dirinya untuk berpikir ke depan, ia akan mendapat dua dampak positif bagi pekerjaannya. Pertama, ia akan terhindar dari masalah. Ia akan menghindari perangkap dan lubang dalam jalannya. Ia dapat bertanya kepada dirinya sendiri, "Jika kita melakukan hal itu, apa yang akan terjadi? Lalu, apa hasilnya? Saat kita melakukan hal itu, apakah yang kita lakukan akan menghasilkan sesuatu yang kita harapkan? Jika tidak, lebih baik kita tidak usah melakukannya." Kedua, dengan berpikir ke depan, seseorang dapat menentukan tujuannya dan kelompoknya. Ia kemudian dapat menimbang-nimbang cara terbaik untuk meraih tujuannya itu dan mulai bertindak untuk mencapai tujuan.

Semua itu harus diiringi dengan doa dan pembacaan firman Tuhan. Jika tidak, seorang pemimpin mungkin saja dipimpin oleh pemahamannya sendiri atau merencanakan sesuatu menggunakan hikmat duniawi sebagai penuntunnya. Pemimpin harus ingat bahwa kebenaran itu ada pada Yesus Kristus. Buku-buku manajemen kepemimpinan sekular memang membantu, namun sumber dasar kita adalah Allah. "Sebab yang bodoh dari Allah lebih besar hikmatnya dari pada manusia dan yang lemah dari Allah lebih kuat dari pada manusia" (1Kor. 1:25). (t/Dian)

Diterjemahkan dan disesuaikan dari:

Judul buku : Be The Leader You Were Meant To Be

Judul bab : Why Some Leaders Excel

Penulis : LeRoy Eims

Penerbit : SP Publications, Inc., Illinois 1975

Halaman : 52 -- 56

## **Artikel 2 : Inisiatif: Tanpanya, Anda Takkan Ke Mana-Mana**

Dalam buku 21 Hukum Kepemimpinan Sejati, saya tunjukkan bahwa para pemimpin itu bertanggung jawab untuk menginisiatifkan hubungan dengan para pengikutnya. Namun, bukan hanya dalam bidang itu saja para pemimpin harus memperlihatkan inisiatif. Mereka harus selalu mencari peluang dan siap mengambil tindakan.

Kualitas apakah yang dimiliki para pemimpin, yang memungkinkan mereka membuat segalanya menjadi kenyataan? Setidaknya, saya lihat ada empat.

### **Mereka Tahu Apa yang Mereka Inginkan**

Pemain piano yang senang humor, yaitu Oscar Levant, pernah bergurau, "Begitu sudah mengambil keputusan, saya malah tidak tahu apa keputusannya." Sayangnya, demikianlah keadaan sesungguhnya dari banyak orang. Namun, tak seorang pun bisa efektif jika sulit mengambil keputusan. Seperti yang dikatakan oleh Napoleon Hill, "Titik awal dari setiap prestasi adalah keinginan yang besar." Jika Anda ingin menjadi seorang pemimpin yang efektif, Anda harus mengetahui apa yang Anda inginkan. Itulah satu-satunya cara bagi Anda untuk mengenali peluang yang datang.

### **Mereka Mendorong Diri Sendiri untuk Bertindak**

Ada pepatah lama yang mengatakan: "Anda bisa jika Anda mau". Para inisiator tidak menunggu orang lain untuk memotivasinya. Mereka tahu bahwa tanggung jawab mereka sendirilah untuk mendorong diri sendiri ke luar dari wilayah nyamannya. Dan mereka membiasakan diri melakukannya. Itulah sebabnya, mengapa seseorang seperti Presiden Theodore Roosevelt, salah seorang pemimpin besar yang berinisiatif di abad kedua puluh, dapat mengatakan, "Tak ada yang brilian atau menonjol dalam rekor saya, kecuali mungkin satu hal: saya melakukan hal-hal yang saya percaya harus dilakukan .... Dan setelah mengambil keputusan untuk melakukan sesuatu, saya pun bertindak."

### **Mereka Lebih Berani Mengambil Risiko**

Jika para pemimpin mengetahui apa yang mereka inginkan dan dapat mendorong diri sendiri untuk bertindak, mereka masih memiliki satu hambatan, yaitu kesediaan mengambil risiko. Orang-orang proaktif selalu mengambil risiko. Namun, salah satu alasan mengapa para pemimpin yang baik bersedia mengambil risiko adalah karena mereka sadar bahwa tidak mengambil inisiatif juga ada harganya. Presiden John F. Kennedy menyatakan, "Setiap program tindakan itu ada resiko dan harganya, namun jauh lebih kecil daripada risiko dan harga jangka panjang jika kita tidak mengambil tindakan apa-apa, walaupun terasa nyaman."

### **Mereka Membuat Lebih Banyak Kekeliruan**

Kabar baiknya bagi para inisiator adalah bahwa mereka membuat segalanya menjadi kenyataan. Kabar buruknya adalah bahwa mereka membuat banyak kekeliruan. Pendiri IBM, Thomas J. Watson menyadari hal ini ketika ia berkomentar, "Cara meraih sukses adalah melipatgandakan tingkat kegagalan Anda."

Sekalipun para pemimpin yang berinisiatif mengalami lebih banyak kegagalan, mereka tidak merasa terganggu karenanya. Semakin besar potensinya, semakin besar kemungkinan gagalnya. Senator Robert Kennedy merangkumnya begini: "Hanya mereka yang berani gagal besarlah yang dapat mencapai sukses besar". Jika Anda ingin mencapai hal-hal besar sebagai pemimpin, Anda harus bersedia mengambil inisiatif dan mengambil risiko.

## **Merenungkannya**

Anda seorang inisiator? Apakah Anda selalu mencari peluang ataukah Anda menunggu hingga peluang datang kepada Anda? Apakah Anda bersedia mengambil langkah-langkah menurut naluri Anda yang terbaik? Atau apakah Anda tiada habis-habisnya menganalisa segalanya? Mantan pimpinan puncak Chrysler, Lee Iacocca, mengatakan, "Bahkan keputusan yang benar pun menjadi keliru jika terlambat". Kapankah terakhir kalinya Anda menginisiatifkan sesuatu yang penting dalam hidup Anda? Jika sudah lama Anda tidak mendorong diri sendiri dan keluar dari wilayah nyaman Anda, mungkin Anda perlu memicu inisiatif Anda.

## **Menerapkannya**

Untuk meningkatkan inisiatif Anda, lakukanlah yang berikut ini.

- Ubahlah cara berpikir Anda. Jika Anda kurang inisiatif, sadarilah bahwa persoalannya adalah dari dalam, bukannya dari orang lain. Tentukanlah mengapa Anda ragu-ragu mengambil tindakan. Apakah Anda takut pada resiko? Apakah Anda berkecil hati karena banyaknya kegagalan pada masa lalu? Tidakkah Anda melihat potensi peluang yang ada? Carilah sumber keraguan Anda dan atasilah itu. Anda takkan dapat maju jika tidak mulai maju dari dalam diri sendiri.
- Jangan menunggu hingga peluang mengetok pintu Anda. Peluang tidak datang mengetok pintu. Anda harus mencarinya. Inventarisasikanlah aset Anda, talenta Anda, dan sumber daya Anda. Dengan melakukan itu, Anda akan mendapatkan gagasan tentang potensi Anda. Nah, lewatkanlah setiap harinya selama satu minggu untuk mencari peluang. Di manakah Anda melihat adanya kebutuhan? Siapakah yang sedang mencari keterampilan yang Anda miliki? Kelompok manakah yang mati-matian membutuhkan apa yang dapat Anda tawarkan? Peluang itu ada di mana-mana.
- Ambillah langkah berikutnya. Melihat peluang itu satu hal. Melakukan sesuatu karenanya adalah hal lain lagi. Seperti yang pernah disindir oleh seseorang, semua orang memiliki gagasan besar jika sedang mandi. Namun, hanya sedikit yang keluar, mengeringkan tubuhnya, dan melakukan sesuatu untuk menindaklanjutinya. Pilihlah peluang terbaik yang Anda lihat dan tindak lanjutilah semampu Anda. Jangan berhenti hingga Anda telah melakukan segalanya untuk membuatnya menjadi kenyataan.

## **Melatihnya Setiap Hari**

Pada tahun 1947, Lester Wunderman dipecat begitu saja dari pekerjaannya di sebuah agen periklanan di New York. Namun, pemuda ini tahu bahwa ia dapat belajar banyak dari pemimpin agen tersebut, yaitu Max Sackheim. Keesokan harinya, Wunderman kembali ke kantornya dan bekerja seperti biasanya -- tanpa dibayar.



Sackheim tidak menggubrisnya selama satu bulan, namun akhirnya menghampiri Wunderman dan berkata, "Baiklah kamu menang. Saya tidak pernah melihat seseorang yang begitu menginginkan pekerjaannya ketimbang uangnya."

Wunderman akhirnya menjadi salah seorang paling sukses dalam sejarah periklanan. Ia dikenal sebagai bapa pemasaran langsung. Dibutuhkan langkah berani dari Anda hari ini untuk mencapai potensi Anda besok.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Judul buku : 21 Kualitas Kepemimpinan Sejati

Judul bab : Inisiatif: Tanpanya, Anda Takkan ke Mana-mana

Penulis : John C. Maxwell

Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2001

Halaman : 101 -- 106

## **Inspirasi : Tuhan, Jadikan Aku Seperti Petrus**

Kitab Suci memuat aspek yang baik dan yang buruk dari kepemimpinan Petrus. Walaupun ada banyak hal di dalam diri Petrus yang perlu dihindari oleh kita para pemimpin, namun banyak juga yang patut dikagumi. Saat saya sedang memikirkan kesediaan Petrus untuk maju dan bertindak, saya berdoa, "Tuhan, jadikan aku tipe pemimpin yang tahu betapa pentingnya mengambil inisiatif."

Meskipun Petrus lalu ketakutan dan tenggelam ketika ia mencoba berjalan di atas air, tidaklah paling sedikit ia layak menerima pujian karena hanya dialah satu-satunya murid yang melangkah keluar dari perahu? Untuk itu dibutuhkan inisiatif.

Dan tentu saja, kita semua tahu bahwa ia sedikit keterlaluhan di Getsemani dan menebas telinga seseorang. Tetapi Petrus tidak bisa hanya duduk-duduk dan tidak melakukan apa-apa sementara Juru Selamat dan sahabatnya ditangkap. Ia harus melakukan sesuatu!

Sebagai seorang aktivis, saya masih tetap menolak mengambil Inisiatif dari waktu ke waktu. Dan saya mengamati para pemimpin gereja lain melakukan hal yang sama. Kami bersembunyi di ruang kerja kami saat gereja menyimpang atau kondisinya memburuk. Atau kami duduk-duduk di kafe menganalisa dan mengkritik para pemimpin lain yang berani mengambil resiko. Tentu, mungkin mereka sesekali melakukan kesalahan, tetapi paling tidak mereka berusaha membuat perbedaan. Betapa lebih baiknya kita jika kita, seperti Petrus, bergabung dengan mereka yang mengambil inisiatif untuk bertindak, mencoba melakukan sesuatu yang baru, dan mencari cara-cara baru untuk menghentikan musuh.

Betapa baiknya jika kita semua berdoa meminta keberanian untuk mengambil inisiatif seperti Petrus.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Berani  
Judul bab : Doa Seorang Pemimpin  
Penulis : Bill Hybells  
Penerbit : Gospel Press, Batam Centre 2004  
Halaman : 256 -- 257

## **Stop Press : Undangan Untuk Merayakan Ulang Tahun E-Leadership**

Tak terasa sudah hampir dua tahun publikasi e-Leadership masuk secara rutin ke e-mail Anda setiap bulannya. Dalam kurun waktu tersebut, pastilah Anda, para pelanggan publikasi e-Leadership, memiliki kesan terhadap publikasi ini.

Oleh karena itu, dalam rangka memperingati hari ulang tahun e-Leadership yang kedua pada bulan Januari nanti, redaksi mengharapkan kesediaan Anda untuk memberikan kesan selama berlangganan publikasi ini, atau bahkan pesan yang pasti berguna bagi perkembangan dan kemajuan publikasi e-Leadership.

Kami sangat menantikan kesan dan pesan Anda sebelum 3 Januari 2008 ke:

< leadership(at)sabda.org >

Kiriman Anda itu akan kami sunting seperlunya dan akan kami muat dalam edisi khusus Januari 2008 yang akan terbit terpisah dari edisi pembuka tahun 2008 yang bertema "Mempersiapkan Seorang Pemimpin".

Partisipasi Anda, tanda kasih Anda kepada e-Leadership.

Tuhan memberkati!

## Publikasi e-Leadership 2007

Redaksi: Desi Rianto, Dian Pradana, Endah, Hardhono, Heru Winoto, Kristian, Lanny, Lanny Kusumawati, Puji, Puji Arya Yanti, Raka, S. Heru Winoto, Sri Setyawati, Sylvie, Yulia.

© 2005–2011 – Isi dan bahan adalah tanggung jawab [Yayasan Lembaga SABDA](http://www.ylsa.org) < <http://www.ylsa.org> >

Terbit perdana : 30 November 2005  
Kontak Redaksi e-Konsel : < [konsel@sabda.org](mailto:konsel@sabda.org) >  
Arsip Publikasi e-Konsel : < <http://www.sabda.org/publikasi/e-konsel> >  
Berlangganan Gratis Publikasi e-Konsel : < [berlangganan@sabda.org](mailto:berlangganan@sabda.org) > atau SMS: 08812-979-100

## Sumber Bahan Konseling Kristen

- Situs C3I (Christian Counseling Center Indonesia) : < <http://c3i.sabda.org> >
- Situs TELAGA (Tegur Sapa Gembala Keluarga) : < <http://www.telaga.org> >
- Top Konseling : < <http://www.konseling.co> >
- Facebook e-Konsel : < <http://facebook.com/sabdakonsel> >
- Twitter e-Konsel : < <http://twitter.com/sabdakonsel> >

---

**Yayasan Lembaga SABDA (YLSA)** adalah yayasan Kristen nonprofit dan nonkomersial yang berfokus pada penyediaan Alkitab, alat-alat biblika, dan sumber-sumber bahan kekristenan yang bermutu. Semua pelayanan YLSA memanfaatkan serta menggunakan media komputer dan internet agar dapat digunakan oleh masyarakat Kristen Indonesia tanpa dibatasi oleh denominasi/aliran gereja tertentu (interdenominasi).

## YLSA – Yayasan Lembaga SABDA:

- Situs YLSA : < <http://www.ylsa.org> >
- Situs SABDA : < <http://www.sabda.org> >
- Blog YLSA/SABDA : < <http://blog.sabda.org> >
- Katalog 40 Situs-situs YLSA/SABDA : < <http://www.sabda.org/katalog> >
- Daftar 23 Publikasi YLSA/SABDA : < <http://www.sabda.org/publikasi> >

## Sumber Bahan [Alkitab](#) dari Yayasan Lembaga SABDA

- Alkitab (Web) SABDA : < <http://alkitab.sabda.org> >
- Download Software SABDA : < <http://www.sabda.net> >
- Alkitab (Mobile) SABDA : < <http://alkitab.mobi> >
- Download PDF & GoBible Alkitab : < <http://alkitab.mobi/download> >
- 15 Alkitab Audio dalam berbagai bahasa : < <http://audio.sabda.org> >
- Sejarah Alkitab Indonesia : < <http://sejarah.sabda.org> >
- Facebook Alkitab : < <http://apps.facebook.com/alkitab> >

Rekening YLSA:

**Bank BCA Cabang Pasar Legi Solo**  
**a.n. Dra. Yulia Oeniyati**  
**No. Rekening: 0790266579**

Download PDF bundel tahunan *e-Leadership*, termasuk indeks *e-Leadership* dan bundel publikasi YLSA yang lain di:

<http://download.sabda.org/publikasi/pdf>