

e-Leadership

2011

Publikasi
Kepemimpinan
Kristen

Bundel Tahunan Publikasi Elektronik e-Leadership

<http://sabda.org/publikasi/e-leadership>

Diterbitkan oleh Yayasan Lembaga SABDA

<http://www.ylsa.org>

© 2011 Yayasan Lembaga SABDA

Daftar Isi

| | |
|--|-----------|
| Daftar Isi | 2 |
| e-Leadership 086/Januari/2011 Kepemimpinan Kristen dan Pengaruhnya di Abad XXI (I)..... | 7 |
| Editorial | 7 |
| Artikel: Kepemimpinan Kristen dan Pengaruhnya di Abad XXI (bagian I)..... | 8 |
| Inspirasi: Peringatan Bagi Para Pemimpin (Mikha 3) | 11 |
| Kutipan | 12 |
| e-Leadership 087/Januari/2011 Kepemimpinan Kristen dan Pengaruhnya di Abad XXI (II)..... | 13 |
| Editorial | 13 |
| Artikel: Kepemimpinan Kristen dan Pengaruhnya di Abad XXI (bagian II) | 14 |
| Jelajah Buku: Kepemimpinan Agape | 18 |
| Kutipan | 19 |
| e-Leadership 088/Februari/2011 Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler (I)..... | 20 |
| Editorial | 20 |
| Artikel: Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler (bagian I) | 21 |
| Inspirasi: Pemimpin Masa Depan (2 Raja-raja 6:1-23) | 25 |
| Kutipan | 26 |
| e-Leadership 089/Februari/2011 Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler (II)..... | 27 |
| Editorial | 27 |
| Artikel: Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler (II) | 28 |
| Jelajah Buku..... | 32 |
| Kutipan | 33 |
| e-Leadership 090/Maret/2011 Manajemen dalam Kepemimpinan (I) | 34 |
| Editorial | 34 |
| Artikel: Manajemen dalam Kepemimpinan..... | 35 |
| Inspirasi: Para Pemimpin Israel (1 Tawarikh 27)..... | 39 |
| Kutipan | 40 |

| | |
|---|-----------|
| e-Leadership 091/Maret/2011 Manajemen dalam Kepemimpinan (II) | 41 |
| Editorial | 41 |
| Artikel: Memahami Seluk-beluk Manajemen | 42 |
| Jelajah Buku: Inisiatif dan Kepemimpinan | 46 |
| Stop Press: Kumpulan Bahan Paskah dan Info YLSA di Situs Paskah Indonesia | 47 |
| Kutipan | 47 |
| e-Leadership 092/April/2011 Kepemimpinan yang Melayani (I) | 48 |
| Editorial | 48 |
| Artikel: Simbol Kepemimpinan yang Mulia | 49 |
| Artikel Khusus: Untuk Membebaskan Kita dari Kesiapan Cara Hidup Nenek Moyang Kita | 53 |
| Inspirasi: Perwujudan Keteladanan | 54 |
| Kutipan | 54 |
| e-Leadership 093/April/2011 Kepemimpinan yang Melayani (II) | 55 |
| Editorial | 55 |
| Artikel: Memimpin dengan Melayani | 56 |
| Kutipan | 58 |
| Jelajah Buku: Rahasia Kepemimpinan yang Efektif | 60 |
| Stop Press: Wanita Kristen | 61 |
| e-Leadership 094/Mei/2011 Pendelegasian dalam Kepemimpinan (I) | 62 |
| Editorial | 62 |
| Artikel: Apa Kata Alkitab Tentang Kepemimpinan dan Delegasi | 63 |
| Kutipan | 66 |
| Inspirasi: Rajawali | 67 |
| e-Leadership 095/Mei/2011 Pendelegasian dalam Kepemimpinan (II) | 68 |
| Editorial | 68 |
| Artikel: Seni Pendelegasian | 69 |
| Kutipan | 72 |
| Jelajah Buku: Manajemen: Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemimpin Kristen | 73 |
| e-Leadership 096/Juni/2011 Kepemimpinan Kristen Era Pascamodern (I) | 74 |
| Editorial | 74 |
| Artikel: Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kristen Pada Era Pascamodern (I) | 75 |

| | |
|--|------------|
| Kutipan..... | 78 |
| Inspirasi: Memimpin Sampai Akhir (1 Samuel 12:1-25)..... | 79 |
| e-Leadership 097/Juni/2011 Kepemimpinan Kristen Era Pascamodern (II)..... | 80 |
| Editorial..... | 80 |
| Artikel: Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kristen Pada Era Pascamodern (II)..... | 81 |
| Kutipan..... | 86 |
| Jelajah Buku: Multiplikasi..... | 87 |
| e-Leadership 098/Juli/2011 Kecakapan Kepemimpinan Kristen (I)..... | 88 |
| Editorial..... | 88 |
| Artikel: Kapabilitas Kepemimpinan Kristen (I)..... | 89 |
| Kutipan..... | 93 |
| Inspirasi: Nilai Sebuah Motivasi..... | 94 |
| STOP PRESS 1: DAPATKAN POKOK DOA SELAMA BULAN PUASA: "MENGASIHI BANGSA DALAM DOA"! | 95 |
| STOP PRESS 2: PEMBUKAAN KELAS PESTA GURU SEKOLAH MINGGU (GSM) PERIODE SEPTEMBER/OKTOBER 2011..... | 96 |
| e-Leadership 099/Juli/2011 Kecakapan Kepemimpinan Kristen (II)..... | 97 |
| Editorial..... | 97 |
| Artikel: Kapabilitas Kepemimpinan Kristen (II)..... | 98 |
| Jelajah Buku: Perencana dan Pemimpi..... | 101 |
| Kutipan..... | 101 |
| e-Leadership 100/Agustus/2011 Tanggung Jawab Pemimpin Kristen (I)..... | 102 |
| Editorial..... | 102 |
| Artikel: Memproduksi Pemimpin-pemimpin Baru..... | 103 |
| Inspirasi: Dukung Pemimpin Kita..... | 107 |
| Kutipan..... | 107 |
| e-Leadership 101/Agustus/2011 Tanggung Jawab Pemimpin Kristen (II)..... | 108 |
| Editorial..... | 108 |
| Artikel: Pemimpin adalah Pelayan..... | 109 |
| Jelajah Buku: Kepemimpinan yang Efektif..... | 112 |
| Stop Press: E-humor..... | 113 |
| Kutipan..... | 113 |

| | |
|---|------------|
| e-Leadership 102/September/2011 Model Kepemimpinan Alkitab (I)..... | 114 |
| Editorial..... | 114 |
| Artikel: Kepemimpinan Biblika (i)..... | 115 |
| Inspirasi: Pemimpin yang Berhasil (Mazmur 20)..... | 119 |
| Kutipan..... | 119 |
| e-Leadership 103/September/2011 Model Kepemimpinan Alkitab (II)..... | 120 |
| Editorial..... | 120 |
| Artikel: Kepemimpinan Biblika (II)..... | 121 |
| Jelajah Buku: 77 Kebenaran yang Hakiki dalam Pelayanan..... | 126 |
| Stop Press: Menelusuri Biografi Tokoh-Tokoh Kristiani..... | 127 |
| Kutipan..... | 127 |
| e-Leadership 104/Okttober/2011 Teladan Kepemimpinan Kristen (I)..... | 128 |
| Editorial..... | 128 |
| Artikel: Sikap Praktis Pemimpin Kristen (I)..... | 129 |
| Inspirasi: Mencintai Pekerjaan..... | 133 |
| Stop Press: International Day Of Prayer For The Persecuted Church (IDOP)..... | 134 |
| Kutipan..... | 134 |
| e-Leadership 105/Okttober/2011 Keteladanan Pemimpin Kristen (II)..... | 135 |
| Editorial..... | 135 |
| Artikel: Sikap Praktis Pemimpin Kristen (II)..... | 136 |
| Jelajah Buku: Kepemimpinan yang Berani..... | 140 |
| Stop Press: Ikuti Kelas Dasar-dasar Iman Kristen (DIK) Januari/februari 2012 – PESTA..... | 142 |
| Kutipan..... | 142 |
| e-Leadership 106/November/2011 Kriteria Pemimpin yang Berpotensi (I) | 143 |
| Editorial..... | 143 |
| Artikel: Sifat-sifat Pribadi dalam Kepemimpinan (I) | 144 |
| Inspirasi: Delapan Kiat Melihat Kegagalan | 149 |
| Stop Press: Dapatkan Kumpulan Bahan Natal di Natal.sabda.org | 150 |
| Kutipan..... | 150 |
| e-Leadership 107/November/2011 Kriteria Pemimpin yang Berpotensi (II) | 151 |
| Editorial..... | 151 |

| | |
|---|------------|
| Artikel: Sifat-sifat Pribadi dalam Kepemimpinan (II) | 152 |
| Jelajah Buku: Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda | 156 |
| Kutipan | 157 |
| e-Leadership 108/Desember/2011 Pemimpin sebagai Mentor (I) | 158 |
| Editorial | 158 |
| Artikel: Mentor-konselor: Pemimpin Arif Memerlukan Pendamping Bijak | 159 |
| Kutipan | 163 |
| Inspirasi: Wanita Multitalenta | 164 |
| Stop Press: Video Berita Natal dari Yayasan Lembaga SABDA | 166 |
| e-Leadership 109/Desember/2011 Pemimpin sebagai Mentor (II) | 167 |
| Editorial | 167 |
| Artikel: Model Mentoring dari Teladan Alkitabiah | 168 |
| Kutipan | 172 |
| Artikel Khusus: Para Gembala (Lukas 2:8-14) | 173 |
| Jelajah Buku: Pemimpin Rohani yang Berkualitas (Kitab Nehemia) | 174 |
| Publikasi e-Leadership 2011 | 176 |

e-Leadership 086/Januari/2011

Kepemimpinan Kristen dan Pengaruhnya di Abad XXI (I)

Editorial

Shalom,

Puji Tuhan, bersyukur karena kasih dan anugerah-Nya semata, kita masih dipertemukan di tahun yang baru ini. Memasuki tahun baru 2011, e-Leadership tampil dengan format baru yang dapat Anda akses melalui versi mobile. Untuk itu, e-Leadership kembali dengan sedikit perubahan. Semoga dengan adanya perubahan ini, e-Leadership menjadi lebih baik dan semakin memberkati Anda. Tahun ini e-Leadership menyajikan satu topik menarik tentang kepemimpinan dalam setiap edisi bulanannya.

Sebagai edisi awal tahun baru, Redaksi e-Leadership menyajikan topik "Kepemimpinan Kristen dan Pengaruhnya di Abad XXI". Dalam artikel ini ditegaskan bahwa setiap pemimpin Kristen harus dapat melaksanakan tanggungjawabnya sebagai garam dan terang bagi dunia. Bagaimana peran kepemimpinan Kristen di tengah situasi dunia yang penuh dengan tantangan ini? Tak lupa, kami juga menghadirkan kolom inspirasi bertajuk "Peringatan Bagi Para Pemimpin!" ([Mikha 3](#)), yang akan memperlengkapi Anda dalam pelayanan Anda khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan Kristen.

Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi,
Desi Rianto
< ryan(at)in-christ.net >
< <http://lead.sabda.org> >

“ *Demikianlah hendaknya terangmu bercahaya di depan orang, supaya mereka melihat perbuatanmu yang baik dan memuliakan Bapamu yang di sorga.* ”

—([Matius 5:16](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Matius+5:16> >

Artikel: Kepemimpinan Kristen dan Pengaruhnya di Abad XXI (bagian I)

Pendahuluan

Abad XXI atau milenium III ini telah merekah dan sedang kita jalani. Suatu kecenderungan atau tren yang dapat diprediksi bahwa abad ini ditandai dengan mekanisme kehidupan global yang kompleks yang berujung pada tantangan yang semakin kompleks pula. Gereja sebagai "Societies Deo" (Umat Tuhan, Red) di tengah masyarakat makro diperhadapkan dengan tantangan tersendiri yang khas dengan beragam masalah yang ditimbulkannya pula. Menyikapi kondisi ini, sungguh bijak apabila kita merenungkan kata-kata hikmat Martin Luther yang mengatakan, "Kita tidak dapat melarang burung-burung beterbangan di atas kepala kita, tetapi kita dapat menghalau mereka jika ada yang mau membuat sarang di atas kepala kita." dari perspektif ini, dapatlah dikatakan bahwa kita tidak dapat menghalangi tantangan atau sumber tantangan yang menghadang kita, tetapi kita dapat dan perlu mengambil sikap untuk menghadapi serta memberi jawaban terhadap setiap tantangan yang ada.

Memanfaatkan momentum perhelatan dalam kancah sejarah abad XXI ini, di depan kita terlihat jelas tanggung jawab kepemimpinan dan tantangan yang harus diemban di abad ini. Kita perlu mengajukan suatu pertanyaan realistis, "Dapatkah para pemimpin Kristen melaksanakan tanggung jawab kepemimpinannya sedemikian rupa sebagai "garam dan terang" dunia yang dapat menggarami dan menerangi dunia dengan pengaruh serta nilai positif?" Pertanyaan yang diajukan ini menyodorkan kepada kita tantangan sekaligus tanggung jawab untuk memberikan jawaban yang tuntas sebagai pertanggungjawaban iman kepada Allah yang menempatkan kita ke dalam dunia sebagai komunitas iman.

Mengamati dari sudut pandang atau perspektif kemanusiaan, kondisi gereja yang sering disebut minoritas dan semakin terpuruk akibat tantangan dalam konteks kehidupannya, orang boleh saja bersikap pesimistis dan berbicara dengan nada miris. Akan tetapi, dilihat dari sudut pandang Allah, dapat dipastikan bahwa tantangan kepada gereja yang harus disambut sebagai "critical testing of faith" (ujian kristis terhadap iman, Red) yang menuntun kita kepada kenyataan bahwa gereja akhirnya menemukan dan membuktikan dirinya sebagai "Victorious Church" (Gereja yang Menang, Red). Dengan demikian, bagi kita ada optimisme untuk mengatakan bahwa gereja dan kepemimpinan Kristen dapat mewujudkan pengaruhnya sebagai garam dan terang bagi dunia ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa oleh rahmat Allah, kita yakin bahwa pemimpin atau kepemimpinan Kristen dapat mengungguli tantangan di abad XXI ini dengan membawa pengaruh positif, karena didasarkan atas kebenaran: Pertama, pemimpin Kristen terpanggil oleh Allah dengan integritas kepemimpinan yang lengkap untuk memimpin. Kedua, pemimpin Kristen diteguhkan oleh Allah dengan kapasitas kepemimpinan yang tangguh untuk memimpin. Ketiga, pemimpin Kristen dijamin oleh Allah dengan kapabilitas kepemimpinan yang penuh untuk memimpin.

Pemimpin Kristen Terpanggil oleh Allah dengan Integritas Kepemimpinan yang Lengkap untuk Memimpin.

Kepemimpinan Kristen didasarkan pada sikap pesimistis yang mendasar, yaitu Allah yang oleh kehendak-Nya berdaulat telah menetapkan dan memilih setiap pemimpin Kristen pada pelayanan untuk memimpin. Pesimisme ini ditegaskan oleh J. Robert Clinton yang mengatakan, "Pemimpin Kristen ialah seseorang yang dipanggil Allah sebagai pemimpin, yang ditandai dengan kapasitas memimpin, tanggung jawab pemberian Allah untuk memimpin suatu kelompok umat Allah (gereja), untuk mencapai tujuan-Nya bagi dan melalui kelompok ini" ([Clinton 1989:36](#)).

Apa yang diungkapkan oleh Clinton di atas memiliki beberapa implikasi penting yang harus dicermati, antara lain: Pertama, panggilan Allah kepada seseorang untuk menjadi pemimpin adalah bersifat mutlak ([Yohanes 3:27](#)), bahwa panggilan Allah merupakan dasar kepemimpinan seorang pemimpin. Karena Allah memanggil, maka mereka yang terpanggil menemukan diri mereka terpanggil pada tugas kepemimpinan. Panggilan Allah ini adalah panggilan khusus, ia oleh rahmat-Nya memanggil seseorang menjadi pemimpin, yang diawali dengan panggilan (Band. [Yohanes 15:16](#); 10:28, 29; [Roma 12:8](#); [Efesus 4:11-16](#); [Keluaran 18:17-21](#); dan [Kisah Para Rasul 6:1-7](#)).

Panggilan Allah sebagai bagian dari karya penyelamatan-Nya yang membebaskan manusia dari dosa adalah dasar bagi integritas diri seorang pemimpin Kristen. Seorang pemimpin Kristen disebut baik, setia jujur, rajin, tahan uji, memunyai mental, bermoral, berakhlak, terpuji, dan sebagainya bukan karena ia memang baik, tetapi karena ia adalah orang berdosa yang telah ditebus oleh Kristus. Kenyataan inilah yang menyebabkan penulis menegaskan dalam tulisan "Kepemimpinan yang Dinamis" bahwa "positive attitude atau positive thinking" (sikap atau pikiran positif, Red) tidak dimiliki oleh seseorang dengan sendirinya. Seorang berdosa menjadi positif, karena ia telah ditebus oleh Kristus dari dosa dan telah diampuni, di mana pertobatan adalah wahana yang memungkinkan ia mengalami pengampunan dari Allah yang menjadikannya manusia baru dengan hidup dan sikap serta pengalaman yang positif (2 [Korintus 5:17](#); [Efesus 2:6-11](#); [1 Yohanes 1:9](#)). Panggilan untuk masuk dalam karya penyelamatan Allah memberi dasar bagi integritas dan kredibilitas diri seorang pemimpin. Dengan integritas dan kredibilitas yang tinggi, maka hidup rohani, etis, dan moral pemimpin akan menunjukkan karakter yang agung. Ia dapat disebut sebagai figur yang memimpin seperti Kristus -- seorang pemimpin yang memiliki kehidupan yang menempatkan Kristus sebagai pusat dan di atas segala-galanya seperti yang telah disinggung di atas, yaitu pemimpin yang memahami hakikat dan tanggung jawabnya sebagai landasan untuk berkiprah dalam kepemimpinan Kristen.

Kedua, panggilan Allah terhadap pemimpin ini merupakan dasar kekuatan rohani pemimpin. Kekuatan rohani ini merupakan dinamisator demi terwujudnya integritas dan kredibilitas dirinya sebagai pemimpin Kristen. Dalam perspektif [Ibrani 13:7](#), 17, pemimpin seperti ini adalah pemimpin model (pemimpin teladan, Red) dan pemimpin bertanggung jawab yang dapat dijadikan panutan karena ia dengan rendah hati menghidupi dan mempertahankan iman yang murni dan melaksanakan tugas

kepemimpinannya dengan penuh tanggung jawab. Sebagai pemimpin, ia dianggap kompeten dalam bidang hidup rohani, karena kuasa penebusan Kristus oleh Roh Kudus yang berkarya di dalam dirinya, dan dinamika rohani yang mendewasakan dan menjadikannya sebagai pemimpin rohani yang andal. Pada sisi lain, sebagai pemimpin bertanggung jawab, ia akan terbukti kompeten dengan kinerja yang membawa kebaikan bagi semua pihak dalam kepemimpinannya.

Merujuk pada kebenaran yang disinggung di atas, dapatlah ditegaskan di sini bahwa dengan integritas dan kredibilitas diri yang tinggi dari seorang pemimpin, ia dapat mencerminkan kehidupan berakhlak dan bermoral tinggi yang bermuara pada karakter yang tinggi pula. Karakter rohani seperti ini memiliki aroma yang kuat, sehingga dalam hubungan sosialnya dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan etika dan moral umat Allah dengan pengaruh yang positif. Dengan demikian, pemimpin Kristen yang memiliki integritas seperti ini akan menemukan bahwa dalam kinerja kepemimpinannya oleh rahmat Allah ia dapat mewujudkan pengaruh positif yang akan meneguhkan orang-orang yang dipimpinnya dengan kehidupan etis dan moral yang bertanggung jawab, sehingga ia disebut kredibel. Pada sisi lain, ia dan orang-orang Kristen yang dipimpinnya dapat menjadi sumber pengaman yang dengan kekuatan positif dapat melebarkan pengaruh yang mengalahkan tantangan etis dan moral yang merongrong serta merusak kehidupan bangsa.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Judul Jurnal : PELITA ZAMAN, Volume 16, Nomor 2 (Mei 2001)

Penulis : Yakob Tomatala

Penerbit : Yayasan Pengembangan Pelayanan Kristen Pelita Zaman, Bandung, 2001

Halaman : 10 -- 12

Inspirasi: Peringatan Bagi Para Pemimpin ([Mikha 3](#))

Khotbah Mikha berikutnya ditujukan kepada para pemimpin Israel. Sebagai pemimpin, mereka seharusnya melakukan apa yang adil dan baik bagi rakyatnya. Tetapi kenyataannya mereka justru membenci keadilan, menelantarkan rakyat, dan mencintai kejahatan. Rakyat dieksploitasi untuk kepentingan dan kepuasan mereka. Tidak ada sedikit pun kesadaran mereka untuk bertindak demi kepentingan dan kesejahteraan rakyat. Renungkanlah ilustrasi yang dipakai Mikha untuk menggambarkan eksploitasi yang dilakukan para pemimpin terhadap rakyatnya (2-3). Rakyat harus menanggung derita dan sengsara demi menanggung sepak terjang pemimpin bangsa yang ambisius dan serakah.

Kelaliman para pemimpin bangsa ini ternyata tidak hanya membuat rakyat menderita fisik, tapi juga menderita secara mental dan rohani. Para nabi yang diharapkan membela, menghibur rakyat, dan menentang tindakan para pemimpin yang jahat denganewartakan firman Allah, bertindak sebaliknya. Firman yang mereka beritakan justru membenarkan dan seakan-akan mengesahkan tindakan para pemimpin yang korup. Mereka melakukan itu semua semata-mata demi keuntungan dan kekayaan pribadi (9-11). Jika keadaan sudah demikian, kemana lagi rakyat akan meminta pertolongan dan perlindungan? Tidak ada! Maka tepatlah jika Mikha menggambarkan rakyat seperti daging yang dipotong-potong dan dicincang. Rakyat tidak lagi berpengharapan untuk merasakan keadaan yang lebih baik, mereka merasakan kehancuran total. Karena itulah, para pemimpin dan nabi akan menghadapi konsekuensi spiritual dan materiil yang berat. Mereka akan kehilangan sumber kekuatan dan hiburan terbesar ketika malapetaka menimpanya (4). Mereka juga akan kehilangan segala materi (12).

Ini merupakan peringatan bagi kita yang diberi kesempatan oleh Allah untuk menjadi seorang pemimpin baik di bidang sekuler maupun spiritual. Apakah dalam menjalankan kepemimpinan, kita selalu dimotivasi oleh kepedulian yang dalam terhadap kesejahteraan orang lain dan kerajaan-Nya? Ataupun kita hanya dimotivasi oleh kepentingan pribadi, kebanggaan terhadap kedudukan, dan nafsu untuk terus berkuasa?

Diambil dari:

Nama situs : SABDA.org (Publikasi e-SH)
Alamat URL : <http://www.sabda.org/publikasi/e-sh/2000/12/15/>
Judul artikel : Peringatan Bagi Para Pemimpin (Mikha 3)
Penulis artikel : Tidak dicantumkan
Tanggal akses : 21 Desember 2010

Kutipan

“*Saya tidak mencoba untuk menari lebih baik dari orang lain. Saya hanya mencoba untuk menari lebih baik dari diri saya sendiri.*”

—(Mikhail Baryshnikov)—

e-Leadership 087/Januari/2011

Kepemimpinan Kristen dan Pengaruhnya di Abad XXI (II)

Editorial

Shalom,

Sajian artikel edisi e-Leadership minggu ini adalah kelanjutan dari edisi sebelumnya (edisi 86). Masih dalam pembahasan yang sama seputar peran pemimpin dalam menghadapi kompleksitas di tengah-tengah tantangan yang semakin rumit dan sulit. Setiap pemimpin Kristen telah dipanggil Allah dengan integritas kepemimpinan yang lengkap untuk memimpin, diteguhkan Allah dengan kapasitas kepemimpinan yang tangguh untuk memimpin, yang dijamin sendiri oleh Allah dengan kapabilitas kepemimpinan yang utuh untuk memimpin.

Tentunya hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah untuk dilakukan, khususnya bagi setiap pemimpin Kristen dalam berkiprah di abad XXI ini dalam berbagai aspek kehidupan. Bagaimana agar setiap pemimpin Kristen terpenggil untuk menjadi berkat? Temukan jawabannya di edisi kali ini! Selain itu, kami menyajikan jelajah buku "Kepemimpinan Agape". Tentunya, Anda sudah tidak sabar untuk menyimak sajian kami sebagai kelanjutan edisi yang lalu serta kolom jelajah yang telah kami siapkan untuk Anda. Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Sebab Allah yang telah berfirman: "Dari dalam gelap akan terbit terang!", Ia juga yang membuat terang-Nya bercahaya di dalam hati kita, supaya kita beroleh terang dari pengetahuan tentang kemuliaan Allah yang nampak pada wajah Kristus.* ”

—(2 Korintus 4:6)—

< <http://alkitab.sabda.org/?Korintus+4:6> >

Artikel: Kepemimpinan Kristen dan Pengaruhnya di Abad XXI (bagian II)

Ada dua hal yang sangat penting dalam mewujudkan sikap Kristen menghadapi setiap tantangan zaman untuk menjadi berkat bagi dunia dengan nilai kekal berdasarkan gaya hidup dan ajaran Kristus Yesus:

1. Pemimpin Kristen Diteguhkan Allah dengan Kapasitas Kepemimpinan yang Tangguh untuk Memimpin.

Dari ulasan Prof. Dr. J. Robert Clinton sebelumnya, dapat dilihat bahwa panggilan Allah atas seorang pemimpin Kristen, diteguhkan-Nya dengan kapasitas sebagai pemimpin. Kapasitas yang dimaksudkan di sini adalah bersifat inklusif, melibatkan segala faktor penting yang berperan mewujudkan kepenuhan diri seorang pemimpin. yang dimaksud dengan pemimpin Kristen berkapasitas penuh di sini adalah memiliki bobot, daya atau kekuatan, yang menjadikannya lengkap dengan kecakapan atau kepandaian tinggi untuk memimpin. Disorot dari perspektif Alkitab, pemimpin Kristen dilihat sebagai pribadi yang memiliki kapasitas tinggi, karena Allah mengaruniakan karisma kepemimpinan kepadanya sebagai dasar bagi kapasitas dirinya menjadi pemimpin kompeten ([Roma 12:8c](#)). Karisma kepemimpinan adalah dasar kepenuhan diri pemimpin Kristen yang menjadikannya sebagai pemimpin tangguh. Karisma kepemimpinan ini memberi kapasitas khusus kepada pemimpin, sehingga ia dapat berkembang secara luar biasa, menjadi pemimpin dengan kapasitas yang utuh. Pemimpin yang dirahmati Allah dengan karisma kepemimpinan ini meneguhkannya sehingga ia memiliki power base (dasar kekuasaan, Red) yang meneguhkan dirinya menjadi pemimpin kompeten.

Pada sisi lain, kapasitas pemberian Allah ini menunjukkan adanya suatu tanggung jawab pengembangan diri, di mana pemimpin hanya dapat mewujudkan kapasitas dirinya menjadi penuh apabila ia secara bertanggung jawab menempatkan diri dalam suatu proses pengembangan kapasitas yang mengembangkan diri dari sisi kognitif atau intelektual. Pemimpin perlu secara arif menetapkan pengembangan wawasan pengetahuannya secara komprehensif, yang olehnya ia dapat menjadi narasumber yang berbobot. Di samping itu, ia harus menekuni pengembangan wawasan kognitifnya dengan bidang keilmuan yang khas, sehingga ia memiliki pengetahuan khas yang lebih di mana pada akhirnya menempatkan dirinya sebagai pribadi yang berada di garis depan dari orang kebanyakan ([Amsal 19:8](#); 8:33). Hal ini akan terwujud apabila sang pemimpin berhasil membuat "kekuatannya diperhitungkan orang" (Peter Drucker).

Kapasitas yang menandakan kepenuhan diri pemimpin memberikan kepadanya kekuatan yang nampak pada kewibawaan khusus yang ada padanya ([Amsal 24:5](#)). Dengan kapasitas seperti ini, pemimpin memiliki kemampuan kepemimpinan yang andal, di mana ia dapat membawa orang-orang yang

dipimpinnya lebih maju ke depan, karena seorang pemimpin dapat membawa kemajuan kepada kepemimpinannya tergantung kepada kadar kapasitas kognitifnya yang ada padanya. Penegasan ini menafikan kenafian pandangan sementara orang Kristen yang menolak kemanfaatan pengembangan kapasitas kognitif ([Pengkhotbah 12:12](#)). Pada sudut lain menolak pandangan yang salah tentang Allah yang dijadikan sembrono karena Ia "memakai orang bodoh" ([1 Korintus 1:25-31](#)). Perlu disadari bahwa pengembangan diri mengandung tantangan dan risiko karena itu menuntut adanya kemauan kuat untuk berubah ke arah kemajuan. Pada sisi lain, Allah hanya akan memakai orang-orang-Nya dengan tingkat kapasitas yang berbeda, untuk melaksanakan tanggung jawab kepemimpinan.

Dengan menyadari bahwa Allah telah mengaruniakan kapasitas kemampuan kepada pemimpin-pemimpin Kristen diawali dengan karisma kepemimpinan yang dianugerahkan-Nya kepada setiap pemimpin, yang memastikan bahwa ada bobot, daya atau kekuatan dari Allah yang melengkapinya menjadi pemimpin dengan kapasitas pasti. Dengan kapasitas dasar pemberian Allah ini, setiap pemimpin Kristen yang dengan sadar membayar harga pengembangan kapasitasnya, akan menemukan bahwa Allah akhirnya akan menempatkan dirinya pada posisi "the leading edge" (sisi yang mengarahkan, Red) yang akan "take the lead" (mengambil pandu/peran, Red) dengan kapasitas tinggi yang nantinya diperhitungkan oleh orang lain.

Mencermati apa yang telah diuraikan di depan, dapatlah dikatakan bahwa Allah yang meneguhkan pemimpin Kristen dengan kapasitas pemberian-Nya menjamin bahwa kepemimpinan Kristen dapat mewujudkan kebaikan tertinggi karena kapasitas pemberian Allah tersebut. Dengan kapasitas kepemimpinan seperti ini, pemimpin atau kepemimpinan Kristen dapat berdiri mempertanggungjawabkan imannya dengan memimpin umat Allah menjadi dan membawa berkat kepada masyarakat banyak melewati tembok-tembok gereja.

2. Pemimpin Kristen Dijamin oleh Allah dengan Kapabilitas Kepemimpinan yang Penuh untuk Memimpin.

Berbicara tentang kapasitas pemimpin seperti yang telah diuraikan di depan, hal mana berhubungan dengan kondisi bobot atau daya yang ada padanya, sedangkan kapabilitas adalah unsur dinamis dari kapasitas berupa kemampuan atau kesanggupan untuk berbuat. Mengaitkan penjelasan ini dengan hakikat pemimpin Kristen yang diuraikan oleh J. Robert Clinton di depan dapat dikatakan bahwa kapabilitas adalah kemampuan atau kesanggupan yang ada pada pemimpin yang olehnya ia mampu melaksanakan tanggung jawab kepemimpinan. Kesanggupan seperti ini dapat disebut sebagai kecakapan atau keahlian khas yang memberi kemampuan untuk memimpin atau menggerakkan orang yang dipimpin ke arah tujuan yang telah dicanangkan yang dapat diwujudkan dengan kinerja tinggi (Band. [Nehemia 1-5](#); [Amsal 24:6](#); [11:14](#); [15:22](#); [31:10-31](#); [Lukas 14:28-33](#); [Kejadian 11:6](#)).

Dari perspektif praksis, kapabilitas kepemimpinan ini menyentuh dua sisi yaitu kecakapan atau keahlian sosial, dan kecakapan atau keahlian teknis. Tuhan Yesus Kristus dalam [Markus 10:35-45](#) menegaskan bahwa kepemimpinan-Nya dibangun di atas hubungan-hubungan yang dilakukan sesuai kehendak Allah dengan menolak "kronisme" dan atau "koncoisme" bagi kepentingan diri yang meruntuhkan kepemimpinan itu sendiri. Hal ini diwujudkan-Nya dengan menempatkan para murid-Nya dalam kelompok untuk belajar membina hubungan sosial, karena hubungan-hubungan yang dibangun dengan penuh tanggung jawab menandakan keberhasilan yang akan digapai oleh seorang pemimpin. Hal ini dijelaskan oleh R.W. Emerson bahwa "kadar dan rentang serta banyaknya hubunganlah yang membawa keberhasilan kepemimpinan seorang pemimpin." Pada sisi lain, Tuhan Yesus menegaskan bentuk keahlian kerja atau teknis yaitu kemampuan atau kapabilitas mengelola atau memanajementi kerja dengan pola "pelayan atau hamba" yang terfokus pada "service" (melayani) yang diwujudkan secara terfokus dengan komitmen yang tinggi. Pola manajemen Kristus ini memastikan bahwa dengan menekankan kepada kerja (fungsi atau peran pelayan - hamba) yang terfokus kepada service (melayani), maka kepemimpinan Kristen akan menempatkan perannya di depan tanpa perlu memosisikan diri sebagai pesaing dalam kancah persaingan.

Dari perspektif kepemimpinan yang dipelopori Tuhan Yesus Kristus ini terlihat bahwa Ia dengan sendirinya meletakkan dasar kapabilitas kepemimpinan bagi para pemimpin Kristen. Kapabilitas kepemimpinan seperti ini menegaskan bahwa pemimpin Kristen oleh rahmat Allah diharapkan dapat mewujudkan kecakapan atau kecerdasan sosial yang dibangun, ia dapat menjalankan tanggung jawab kepemimpinan untuk menjadi berkat bagi banyak orang. Dengan keahlian sosial seperti ini, pemimpin Kristen memiliki landasan yang kuat untuk mengekspresikan kapabilitasnya secara teknis dengan mengelola atau memanajementi kerja yang terfokus pada "service" yang menjamin keberhasilan kepemimpinan dengan kinerja tinggi yang diwujudkan dengan membawa atau menggerakkan (ada kinerja tinggi) orang yang dipimpin ke arah "tujuan" Allah bagi (orang Kristen) dan melalui mereka kepada dunia.

Dengan kapabilitas seperti yang disinggung di atas, pemimpin dan kepemimpinan Kristen akan menemukan bahwa kepemimpinan Kristen dapat menempatkan diri di atas kondisi apa pun dan mewujudkan kinerja berlandaskan pola manajemen yang terfokus kepada "service". Perwujudan kinerja yang terfokus pada "service" seperti ini dapat dilakukan oleh para pemimpin Kristen dengan bercermin kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah meletakkan landasan kukuh bagi pemimpin Kristen melalui hidup serta karya-Nya. Dengan demikian, para pemimpin Kristen sebenarnya memiliki jaminan bahwa kepemimpinan Kristen dapat memiliki pengaruh yang kuat untuk membawa berkat bagi masyarakat banyak, karena "Yesus Kristus tetap sama, kemarin, hari ini, dan selama-lamanya" ([Ibrani 13:8](#)). Karena itu kepemimpinan Kristen memiliki alasan kuat untuk tetap eksis, di mana para pemimpin Kristen terpenggil untuk menjadi berkat, sehingga mereka dapat berkibrah untuk segala masa termasuk pada abad XXI ini dalam segala bidang kehidupan.

Penutup

Telah disentil di depan, bahwa gereja sebagai "Societas Deo" (Umat Allah, Red) sedang berada di tengah percaturan dunia dengan tantangan yang kompleks. Kompleksitas tantangan yang mengglobal tidak harus membuat kita terpengaruh karena hal itu telah dan akan tetap ada (band. [2 Timotius 3:1-5](#)). Hal yang harus dibuat yaitu kita perlu menetapkan sikap Kristen untuk menanggapi tantangan itu dengan menjadi berkat bagi dunia. Jaminannya adalah bahwa Allah yang telah memanggil kita akan meneguhkan kita untuk bersiap-siap dan sigap menjadi berkat bagi dunia, yang untuk-Nya kita diutus ([Yohanes 17:18](#); 20:21).

Berkenaan dengan komitmen untuk mengabdikan dengan setia kepada Tuhan pada abad XXI ini, kita diingatkan bahwa Allah menjamin bahwa gereja-Nya akan tetap teguh berdiri untuk menjadi saluran berkat-Nya bagi dunia, di mana Ia sendirilah yang memanggil bagi diri-Nya para pemimpin dengan integritas dan kredibilitas karakter yang tinggi; kapasitas pengetahuan yang tinggi serta kapabilitas kinerja yang tinggi. Fondasi kepemimpinan Kristen yang kuat seperti ini memungkinkan gereja berkiprah memengaruhi dunia di abad XXI dengan nilai kekal dari hidup dan ajaran Yesus Kristus, Tuhan kita. Dengan kesadaran dan sikap ini, para pemimpin Kristen dapat mewujudkan 'aurora' (seberkas cahaya, Red) kepemimpinan cemerlang yang menjadi penentu tren hidup abad XXI ini.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Judul jurnal : PELITA ZAMAN

Edisi jurnal : Volume 16, Nomor 2 (Mei 2001)

Penulis : Yakob Tomatala

Penerbit : Yayasan Pengembangan Pelayanan Kristen Pelita Zaman, Bandung, 2001

Halaman : 12 -- 16

Jelajah Buku: Kepemimpinan Agape

Judul buku : Kepemimpinan Agape
Judul asli buku : Agape Leadership
Penulis : Robert L. Peterson dan Alexander Strauch
Penerjemah : David Robert Sitorus
Penerbit : Yayasan ANDI, Yogyakarta 1995
Ukuran : 12 x 19 cm
Tebal : 130 halaman

Pemimpin maupun penulis buku kepemimpinan Kristen terhitung masih sedikit. Tidak hanya itu, pemimpin yang memahami pentingnya kasih dan menerapkannya dalam praktik kepemimpinannya pun belum terlalu banyak ditemukan. Apakah ini berarti kepemimpinan Kristen tidak berkembang? Apakah kepemimpinan Kristen sudah terkontaminasi dengan kepemimpinan sekuler?

Buku "Kepemimpinan Agape" memberikan banyak pemahaman bagaimana seharusnya corak kepemimpinan Kristen itu. Buku ini merupakan riwayat singkat kehidupan dan pelayanan Robert C. Chapman yang menggambarkan corak pelaksanaan kepemimpinan pastoral. Robert Cleaver Chapman (1803- 1902) memberikan contoh yang luar biasa mengenai corak kepemimpinan, yaitu "Kepemimpinan Agape". Dalam bukunya yang sungguh memberikan inspirasi ini, ia memiliki pendekatan yang sedikit berbeda berkaitan dengan sebuah kepemimpinan rohani dari pengalaman hidupnya. Namun, buku ini tidak menekankan biografinya. Isi buku ini dibagi ke dalam beberapa bab. Setiap penjelasan dipaparkan secara jelas dan aplikatif sehingga memudahkan para pembaca untuk mencernanya dan menerapkannya. Topik-topik yang bisa Anda pelajari misalnya: Kepemimpinan Agape, Gemar Firman Tuhan, Karakter yang Dipimpin oleh Roh, Menjadi Sabar dan Lemah Lembut, Memelihara Persatuan, Berdisiplin dan Memulihkan, Mengampuni dan Memberkati Orang Lain, dan Bekerja sama dalam Kasih.

Kasih bukanlah perihal berapa banyak yang kita perbuat, melainkan berapa banyak kasih yang telah kita sertakan dalam perbuatan-perbuatan kita itu. Buku ini dapat menginspirasi dan menyentuh hati serta mengubah cara berpikir Anda dalam meningkatkan potensi kepemimpinan anda agar dapat berkembang dan menjadi pemimpin yang diberkati-Nya dari hari ke hari. Selamat membaca!

Diulas oleh: Desi Rianto

Kutipan

“ *Anda akan sama seperti hari ini pada lima tahun ke depan, kecuali untuk dua hal: dengan siapa Anda bergaul dan buku-buku yang Anda baca.* ”

—(Charles Jones)—

e-Leadership 088/Februari/2011

Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler (I)

Editorial

Shalom,

Bagi khalayak umum, kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Tentunya, pemahaman mengenai intisari atau dasar kepemimpinan itu sendiri sangatlah penting bagi setiap pemimpin dalam mempraktikkan pola kepemimpinannya. Sehingga untuk mengerti sudut pandang kepemimpinan dengan benar, setiap pemimpin seharusnya memiliki konsep serta cara pandang yang benar dalam menunjang dan meningkatkan potensi kiprah sang pemimpin itu sendiri.

Oleh sebab itu, Redaksi telah menyiapkan sebuah artikel yang menyoroti mengenai pandangan umum secara khusus mengenai kepemimpinan sekuler yang mencakup: arti pemimpin, penyebab adanya seorang pemimpin, persyaratan pemimpin, arti kepemimpinan, tipe kepemimpinan serta menyoroti perbedaan gereja dan organisasi. Tidak lupa, kami juga menyediakan kolom Inspirasi mengenai "Pemimpin Masa Depan" yang akan membekali perjalanan kepemimpinan Anda. Kiranya sajian ini semakin memperkaya pemahaman kita mengenai kepemimpinan.

Tuhan memberkati!

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Memang dahulu kamu adalah kegelapan, tetapi sekarang kamu adalah terang di dalam Tuhan. Sebab itu hiduplah sebagai anak-anak terang.* ”

—([Efesus 5:8](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Efesus+5:8> >

Artikel: Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler (bagian I)

Pengertian tentang arti dan hakikat kepemimpinan sangat penting bagi seorang pemimpin. Sebab sadar atau tidak sadar, sengaja atau tidak sengaja, kepemimpinan yang dipraktikkan seorang pemimpin akan diwarnai oleh pemahaman internal tentang arti kepemimpinan itu sendiri.

Demikian pula seorang pemimpin Kristen, pola kepemimpinannya akan ditentukan oleh pemahaman dan penghayatan tentang arti kepemimpinan itu sendiri. Jika makna kepemimpinan sekuler yang dihayati, maka sekalipun ia dikenal sebagai "pemimpin Kristen," akan tetapi, sesungguhnya praktik kepemimpinannya bukan "kepemimpinan kristiani." Sebaliknya, jika ia menghayati dan menerapkan kepemimpinan yang "kristiani" berlandaskan perspektif Alkitab, maka barulah kepemimpinannya layak disebut kepemimpinan rohani.

Pandangan Umum Tentang Kepemimpinan

1. Arti pemimpin

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan [1]. Mengutip Henry Pratt Fairchild, Kartini Kartono mengatakan, pemimpin dalam pengertian luas, seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan, atau posisinya. Dalam pengertian terbatas, pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya [2]. Berdasarkan beberapa definisi dari kata "pemimpin", Kartini Kartono mendefinisikan pemimpin sebagai pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu [3].

2. Penyebab munculnya pemimpin

Ada tiga teori tentang kemunculan pemimpin [4]. Pertama, Teori Genetis. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin lahir dari pembawaan bakatnya sejak ia lahir, bukan dibentuk menurut perencanaan yang disengaja. Pemimpin demikian lahir dari situasi yang bagaimanapun juga, karena ia bersifat sudah ditetapkan (determinis dan fatalis). Kedua, Teori Sosial. Teori ini kebalikan atau lawan teori pertama. Pemimpin tidak muncul akibat bawaannya sejak lahir, melainkan disiapkan dan dibentuk. Sebab itu, setiap orang bisa menjadi pemimpin asal

dipersiapkan dan dididik secara sistematis. Ketiga, Teori Ekologis atau Sintetis. Teori ini muncul sebagai respons terhadap dua teori terdahulu. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin muncul melalui bakat-bakat sejak lahir, lalu dipersiapkan melalui pengalaman dan pendidikan sesuai dengan konteksnya.

3. Persyaratan pemimpin

Ada tiga hal penting yang menjadi persyaratan pemimpin sekuler [5]. Pertama, Kekuasaan. Seorang pemimpin harus memiliki kekuatan, otoritas, dan legalitas untuk memengaruhi dan menggerakkan bawahannya. Kedua, Kewibawaan. Pemimpin harus memiliki kelebihan, keunggulan, keutamaan agar ia mampu mengatur orang lain untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang tertentu. Ketiga, Kemampuan. Pemimpin harus memiliki daya, kekuatan, keunggulan, kecakapan teknis dan sosial yang melampaui bawahannya. Ada pula yang beranggapan bahwa pemimpin harus memiliki kualitas-kualitas unggul seperti kemampuan berpikir tinggi, bijaksana, bertanggung jawab, adil, jujur, memiliki rasa humor, dsb. Sebagian lagi beranggapan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan relasi dengan bawahannya, misalnya, kemampuan mengoordinasi bawahannya, menyusun konsep dan penjabaran tujuan-tujuan, bersikap adil, dsb. Namun, menurut pandangan umum/sekuler ini, keunggulan pemimpin dari sisi karakter tidak bersifat mutlak, sebab bisa saja karakter yang baik tidak terdapat pada seorang pemimpin dunia yang paling menonjol dan dipandang paling sukses [6]. Misalnya, Hitler dan Idi Amin yang dikenal sebagai tiran dan menimbulkan petaka dahsyat dalam sejarah dunia dan melenyapkan banyak jiwa, memiliki tabiat yang abnormal dan destruktif.

4. Arti kepemimpinan

Menurut Warren Bennis dan Burt Nanus, seperti yang dikutip Henry dan Richard Blackaby, mereka menemukan ada lebih dari 850 rumusan tentang kepemimpinan [7]. Mengutip pelbagai pandangan umum tentang makna kepemimpinan, Kartini Kartono mengatakan kepemimpinan [8] sebagai: Proses dengan mana seorang agen menyebabkan seorang bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu. Kegiatan memengaruhi orang-orang agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kegiatan memengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Seni untuk memengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial melalui mana seseorang dapat memperoleh bantuan dari orang lain dalam mencapai sebuah gol [9]. Berdasarkan beragam pandangan di atas, kepemimpinan berarti proses/kegiatan atau kesanggupan menggerakkan/memengaruhi orang yang dipimpin, kemampuan menuntun mereka mencapai tujuan-tujuan tertentu, yang bersifat individu maupun kelompok.

5. Tipe kepemimpinan

Kepemimpinan dalam pengertian umum dapat dikategorikan berdasarkan beberapa cara. Ada yang membagi tipe kepemimpinan sebagai [10]: 1) the crowd-compeller, kepemimpinan yang memaksakan kehendaknya kepada kelompok. 2) the crowd-exponent, penerjemahan atau bentuk penampilan dari kelompok. 3) the crowd-representative, kepemimpinan sebagai wakil/utusan dari kelompok. Ada pula pembagian tipe: 1) kepemimpinan konservatif/kuno, 2) kepemimpinan radikal, dan 3) kepemimpinan yang ilmiah [11]. Berdasarkan orientasi (tugas, hubungan kerja, dan hasil efektif) kepemimpinan dapat dibagi menjadi delapan tipe: deserter (pembelot), birokrat, misionari, developer (pembangun), otokrat, otokrat yang baik, compromiser (kompromis), dan eksekutif [12].

Perbedaan Antara Gereja dan Organisasi

Bagaimanakah makna pemimpin dan kepemimpinan rohani atau Kristen? Sebelum kita menelaah tentang definisi dan arti kepemimpinan Kristen, maka harus dikenali perbedaan konteks dari pemimpin dan kepemimpinannya, yakni organisasi atau gereja di mana kepemimpinan itu dilaksanakan. Ada dua perbedaan prinsip antara gereja dan organisasi [13] Pertama, dari segi naturnya. Hakikat gereja adalah organisme bukan organisasi. Ada tiga pihak yang hadir dalam gereja: Kristus, warga jemaat, dan pemimpin. Karena hakikat gereja sebagai organisme maka setiap anggota harus memiliki relasi pribadi dengan Kristus sebagai kepala gereja, dan sewajarnya setiap anggota memiliki persekutuan satu dengan lainnya. Kedua, sasaran utamanya. Gereja mengutamakan manusia lebih daripada benda, kerja, atau hasil. Oleh sebab itu, tujuan utama gereja adalah kedewasaan dari tubuh dalam relasi dengan Tuhan dan antar sesama di dalamnya. Sedangkan tujuan utama organisasi adalah untuk melaksanakan tugas dan mencapai upaya produktif [14], sehingga bisa saja mengabaikan kepentingan individu dalam organisasi, karena yang terpenting adalah bagaimana agar bisa mencapai target. Implikasi dari prinsip Alkitab tersebut adalah, gereja (komunitas umat Allah) sebagai organisme, secara terbatas [15] dapat memanfaatkan sistem organisasi dan manajemen untuk melaksanakan fungsinya sebagai umat Allah. Namun, gereja harus tetap mempertahankan sifat "keorganisasian" yang mengutamakan manusia, relasi antar pribadi, dan kebergantungan kepada Kristus sebagai Kepalanya.

Catatan Kaki:

[1] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: CV Rajawali, 1988), hlm. 33

[2] *Ibid.*, hlm. 34

[3] *Ibid.*, hlm. 35.

[4] *Ibid.*, hlm. 29.

[5] *Ibid.*, hlm. 31.

[6] *Ibid.*, hlm. 35-37.

[7] Henry & Richard Blackaby, *Kepemimpinan Rohani* (Batam Centre: Gospel Press, 2005), hlm.33.

[8] *Ibid.*, hlm. 38-39.

- [9] Martin M. Chemers, *An Integrative Theory of Leadership* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997), hlm. 2.
- [10] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, hlm. 39.
- [11] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, hlm. 40.
- [12] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, hlm. 30-31.
- [13] Lihat Lawrence O. Richards and Clyde Hoeldtke, *A Theology of Church Leadership* (Grand Rapids: Zondervan Publishing House, 1980), hlm. 31-42; 150-204.
- [14] Martin, *An Integrative Theory of Leadership*, hlm. 2.
- [15] Engstrom dan Dayton memandang bahwa organisasi dan manajemen bersifat netral, demikian pula orang yang memanfaatkannya, baik Kristen maupun bukan Kristen. Sedangkan Richards dan Hoeldtke menilai bahwa organisasi dan manajemen bersifat "amoral," atau netral, sedangkan manusia yang memanfaatkannya tidak netral dan berperan secara krusial, Kristen dan bukan Kristen. Lihat Richards and Hoeldtke, *A Theology of Church Leadership*, hlm. 191-204.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Nama situs : gkagloria.or.id/
Alamat URL : <http://gkagloria.or.id/artikel/a14.php>
Judul artikel : Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler
Penulis artikel : Pdt. Ruslan Christian
Tanggal akses : 6 Desember 2010

Inspirasi: Pemimpin Masa Depan ([2 Raja-raja 6:1-23](#))

Menjelang milenium ada banyak seminar yang diselenggarakan oleh gereja maupun lembaga manajemen yang bertemakan "Kepemimpinan Abad 21". Kebanyakan topik pembahasan mengarah pada bagaimana menjadi pemimpin yang efektif dalam rangka menghadapi tantangan dan ancaman di milenium baru. Elisa hidup hampir 3000 tahun yang lalu, namun model kepemimpinannya sebagai nabi masih sangat relevan untuk diteladani orang Kristen masa kini. Sebagai seorang pemimpin, Elisa mau menyediakan waktu untuk bersama orang yang dipimpinnya dalam rangka menyelesaikan masalahnya. Ia tidak hanya peduli, namun juga mau mengidentifikasi dirinya dengan para murid. Kehadirannya akan memompa semangat murid-muridnya untuk menyelesaikan masalahnya dan menyediakan akses langsung pada penyelesaian lain jika masalah yang lebih besar datang. Seperti halnya ketika mata kapak salah seorang muridnya jatuh ke dalam air, ia langsung berseru kepada Elisa dan mengutarakan langsung permasalahannya. Pada zaman itu, mata kapak adalah barang langka dan mahal, apalagi barang pinjaman, maka berarti timbul masalah yang cukup besar bagi muridnya. Kehadiran Elisa mampu berfungsi sebagai "prevensi" (pencegahan, Red) yang sangat efektif atas masalah yang lebih besar.

Model kepemimpinan Elisa yang lain tergambar jelas ketika negeri Aram menyerang Israel. Sebagai pemimpin ia mampu menguasai dan menggunakan data-data informasi yang ia dapatkan untuk menyelamatkan bangsa Israel. Dalam menghadapi risiko ia tidak gentar, karena ia memunyai keyakinan yang lebih besar dari yang lain, karena ia mampu melihat kuasa Allah yang bekerja walaupun tidak kasat mata (16-17). Elisa juga mampu mengimplementasikan strategi yang cerdas dan taktis untuk membebaskan Israel dari ancaman Aram tanpa kekerasan yang akan merugikan kedua belah pihak. Di atas semua itu, sebagai pemimpin ia merupakan pemimpin yang berdoa dan dilengkapi dengan kuasa yang dari Allah sendiri. Ini rahasia utamanya sebagai seorang pemimpin.

Model kepemimpinan yang diterapkan Elisa terbukti efektif untuk mengatasi kesulitan maupun tantangan yang ada. Walaupun paradigma masa sekarang berbeda dengan zaman Elisa, namun model ini masih sangat relevan.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Nama situs : SABDA.org (Publikasi e-SH)
Alamat URL : <http://www.sabda.org/publikasi/e-sh/2000/05/23/>
Judul artikel : Pemimpin Masa Depan ([2 Raja-Raja 6:1-23](#))
Penulis artikel : Tidak dicantumkan
Tanggal akses : 21 Desember 2010

Kutipan

“ *Satu unsur tunggal yang terpenting dalam formula sukses ialah mengetahui bagaimana cara membina hubungan baik dengan orang lain.* ”

–(Theodore Roosevelt)–

e-Leadership 089/Februari/2011

Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler (II)

Editorial

Shalom,

Pada edisi 88 e-Leadership yang lalu, kita telah mempelajari mengenai pandangan umum mengenai kepemimpinan yang menyinggung beberapa aspek penting berkaitan dengan syarat dan panggilan pemimpin secara umum. Kini, kita akan menyimak kelanjutannya pada edisi 89 yang membahas seputar paradigma kepemimpinan Kristen yang ditinjau berdasarkan firman Tuhan atau yang bersumber dari apa yang tertulis dalam Alkitab. Telah disinggung pada artikel sebelumnya bahwa pada dasarnya, kepemimpinan secara umum memiliki faktor matra kepemimpinan yang sama dengan kepemimpinan Kristen. Namun, yang membedakan antara kepemimpinan Kristen dan kepemimpinan lainnya ialah hakikat, dinamika serta falsafah yang didasarkan pada Alkitab.

Nah, pasti Anda sudah tidak sabar lagi untuk menyimak sajian yang telah disiapkan, yang tentunya jangan sampai terlewatkan begitu saja. Kiranya sajian ini dapat mempertajam pemahaman Anda untuk melihat dan mengevaluasi perbedaan esensial antara pemimpin Kristen dan pemimpin sekuler. Semoga bermanfaat dan dapat menjadi berkat untuk Anda.

Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“*Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu.*”

–[Markus 10:43](#)–

< <http://alkitab.sabda.org/?Markus+10:43> >

Artikel: Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler (II)

Pandangan Alkitab Tentang Kepemimpinan

Di dalam Perjanjian Baru, khususnya klaim tentang kebenaran nampak di dalam perkataan Yesus Kristus dan seluruh karya-Nya di dalam dunia. Di dalam [Yohanes 14:6a](#), Yesus Kristus berkata "Akulah jalan, kebenaran, dan hidup." Perkataan ini ditujukan kepada murid-murid-Nya di dalam perjamuan malam sebelum hari raya Paskah. Apakah maksud dari perkataan ini? Bagaimana hubungannya dengan konsep kebenaran yang dipahami secara umum dan di dalam kekristenan?

1. Arti pemimpin rohani (Kristen)

Makna pemimpin dalam konsepsi/pengertian Alkitab, bukan berarti seseorang disebut pemimpin rohani (Kristen) karena ia adalah seorang Kristen atau melibatkan diri dalam pelayanan Kristen. Pemimpin Kristen berarti pemimpin yang mengenal Allah secara pribadi dalam Kristus dan memimpin secara kristiani [16]. Pemimpin Kristen adalah pribadi yang memiliki perpaduan antara sifat-sifat alamiah dan sifat-sifat spiritualitas Kristen. Sifat-sifat alamiahnya mencapai efektivitas yang benar dan tertinggi karena dipakai untuk melayani dan memuliakan Allah. Sedangkan sifat-sifat spiritualitas kristiani menyebabkan ia sanggup memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk menaati dan memuliakan Allah. Sebab, daya pengaruhnya bukan dari kepribadian dan keterampilan dirinya sendiri, tetapi dari kepribadian yang dibarui Roh Kudus dan karunia yang dianugerahkan Roh Kudus [17]. Pemimpin Kristen (rohani) berbeda dari pemimpin alamiah (sekuler/umum) dalam beberapa hal. Pemimpin rohani mengenal Allah, mencari kehendak Allah, menaati kehendak Allah, bergantung pada Allah, mengasihi Allah dan manusia [18], dan akhirnya memuliakan Allah. Sedangkan pemimpin alamiah hanya mengenal manusia, membuat keputusan sendiri atau organisasi, berusaha mencapai sasaran pribadi atau organisasi, bersandar pada cara-cara sendiri, bergantung pada kuasa dan keterampilan diri sendiri, mengutamakan hasil kerja dan cenderung mengabaikan manusia.

2. Penyebab munculnya pemimpin rohani

Pemimpin rohani muncul bukan menurut kemauan atau ambisi pribadi, melainkan karena tindakan Allah yang mempersiapkan, memanggil, menetapkan dan membimbingnya dalam mencapai tujuan-tujuan dari Allah. Dalam Perjanjian Lama, Allah yang mempersiapkan dan memanggil Musa dan Yosua menjadi pemimpin bagi umat-Nya (Keluaran 4; Yosua 1). Begitu pula dengan Harun dan keturunannya dalam jabatan keimaman Perjanjian Lama ([Keluaran 28:1](#)). Allah juga yang membangkitkan para hakim ([Hakim-Hakim 2:16](#)). Allah yang menetapkan raja bagi Israel, misalnya Saul ([1 Samuel 10:1](#)), Daud ([1 Samuel 13:14](#); [2 Samuel 7](#)), dan Salomo (1 Raja-Raja 8). Dia juga yang memanggil para nabi dalam Perjanjian Lama.

Sedangkan dalam Perjanjian Baru, Kristus sendiri yang memilih, mempersiapkan, dan mengutus keduabelas rasul-Nya. Allah pula yang memberikan karunia-karunia rohani untuk melaksanakan pelayanan di dalam dan melalui gereja-Nya ([1 Timotius 4:14](#)).

3. Persyaratan pemimpin rohani

Jika persyaratan kualitas karakter dan sosial dalam diri pemimpin umum bersifat relatif, bahkan boleh saja tidak dimiliki, maka persyaratan pemimpin Kristen sangat menekankan aspek karakter dan kesosialan. Ada dua puluh kriteria yang dicantumkan dalam [1 Timotius 3:1-13](#) dan [Titus 1:5-9](#), delapan belas berkaitan dengan reputasi seseorang, etis, moralitas, temperamen, kebiasaan, dan kedewasaan rohani serta psikis [19] J. Oswald Sanders, melihat kualifikasi yang ditulis Paulus ini sebagai kualifikasi sosial, moral, mental, kepribadian, rumah tangga, dan kedewasaan [20]. Kualifikasi dalam [1 Timotius 3:1-7](#) ini memiliki tiga ciri menonjol [21], yakni menyangkut 1) persyaratan fundamen, bukan tugas, 2) tingkah laku yang diamati, 3) karakter tersebut bukan khas Kristen melainkan ideal tertinggi moralitas konteks Helenistik (dalam konteks Yunani, Red) zaman itu. Ini berguna demi kesaksian gereja. Jadi, kriteria di atas menunjukkan bahwa persyaratan seorang pemimpin rohani sangat ketat dan menuntut kedewasaan jiwani, rohani dan sosial.

4. Arti kepemimpinan rohani

Ada beragam definisi mengenai kepemimpinan rohani atau Kristen [22]. "Kepemimpinan adalah pengaruh." (Oswald J. Sanders). "Tugas utama pemimpin adalah memengaruhi umat Allah untuk melaksanakan rencana Allah" (Robert Clinton). "Seorang pemimpin Kristen yaitu seorang yang dipanggil oleh Allah untuk memimpin; dia memimpin dengan dan melalui karakter seperti Kristus; dan menunjukkan kemampuan fungsional yang memungkinkan kepemimpinan efektif terjadi." (George Barna). "Kepemimpinan rohani adalah menggerakkan orang-orang berdasarkan agenda Allah." (Henry & Richard Blackaby). Dari beberapa definisi di atas terlihat bahwa kepemimpinan rohani memiliki persamaan dengan kepemimpinan umum dalam hal memengaruhi atau menggerakkan orang lain, mensyaratkan kemampuan fungsional dan membimbing kepada tujuan tertentu. Sedangkan perbedaannya, kepemimpinan rohani berdasarkan panggilan Allah, bukan dari manusia atau organisasi; melaksanakan tugas dalam lingkup agenda/rencana Allah, dengan berdasarkan karakter Kristus, dan menuntun kepada tujuan yang Allah kehendaki, bukan tujuan organisasi atau manusiawi.

5. Sifat khas kepemimpinan rohani

Berdasarkan prinsip Alkitab, terdapat beragam karakteristik kepemimpinan rohani. Pertama, kepemimpinan rohani adalah kepemimpinan yang menghambakan diri. Identitas pemimpin Kristen adalah sebagai "hamba" [23]. Kepemimpinan Kristen bukan untuk mencari keuntungan materi maupun nonmateri, melainkan untuk

pelayanan ([Lukas 22:26](#)). Dalam Perjanjian Lama, para raja bukan untuk meninggikan diri atas rakyat ([Ulangan 17:20](#)). Korah ditegur dan dihukum akibat sikap kepemimpinan yang mengutamakan kedudukan ([Bilangan 16:9-33](#)). Paulus memandang jabatan rasuli bukan untuk kemuliaan dirinya, melainkan untuk bekerja keras dalam pelayanan (2 Korintus 11-12; [1 Korintus 15:9-10](#)). Para penatua gereja dipanggil untuk menggembalakan dan memelihara umat Allah ([Ibrani 13:17](#); [1 Petrus 5:23](#)).

Yesus mengajarkan kepemimpinan sebagai "menjadi hamba" dan Dia menegaskan melalui keteladanan-Nya ([Markus 10:35-45](#)). Kedua, kepemimpinan yang menempatkan posisinya di bawah kontrol Kristus [24]. Seorang pemimpin Kristen bukan menjadi orang nomor satu dalam gereja, sebab Kristus adalah Kepala Gereja. Ia memimpin namun juga dipimpin oleh Pemimpin Agung, Tuhan Yesus ([Yohanes 13:13](#)). Dengan demikian kerendahan hati dalam kepemimpinannya akan nyata dalam praktiknya. Kerendahan hati yang melihat baik kebenaran tentang dirinya maupun keterbukaan untuk terus belajar akan kepemimpinan yang lebih baik, termasuk keunggulan dalam orang lain [25].

Ketiga, kepemimpinan yang berdasarkan karakter yang baik [26]. Kepemimpinan Kristen sangat menekankan karakter yang teruji. Otentisitas kepemimpinan Kristen bergantung pada ketaatannya terhadap Kristus dan meneladani Kristus. Dengan otentisitas tersebut maka kepemimpinan Kristen memiliki legitimasi dan otoritas untuk memimpin. Keempat, kepemimpinan yang bergantung pada Roh Kudus [27]. Pemimpin Kristen bukan dilahirkan atau dibentuk melalui usaha manusia, melainkan kemampuannya terutama karena karunia Roh Kudus ([Roma 12:6](#); [1 Korintus 12:7](#)). Karunia kepemimpinan adalah satu dari banyak karunia rohani dalam gereja. Sebab itu, kemampuan kepemimpinan rohani harus bersandar pada Roh Kudus. Kelima, kepemimpinan berdasarkan motivasi Kristen. Kepemimpinan sekuler pada umumnya berdasarkan pada kekuatan manusiawi dan bertujuan untuk meraih keuntungan pribadi ([Markus 10:42](#)).

Sedangkan kepemimpinan rohani harus menanggalkan pementingan diri dan motivasinya untuk kepentingan orang lain dan kemuliaan Tuhan. Oleh sebab itu, dia dimotivasi oleh kasih Kristus. Keenam, kepemimpinan yang mendasarkan otoritasnya pada pengorbanan. Sebab itu, pemimpin Kristen yang sejati disebut "pemimpin pelayan" (a servant leader). Cacat terdalam dalam kepemimpinan sekuler berakar pada arogansi yang membuatnya bertindak dominan berdasarkan rasa superioritas [28]. Yesus mengajarkan bahwa ciri khas dan kebesaran pemimpin spiritual terletak bukan pada posisi dan kuasanya, melainkan pada pengorbanannya. Hanya melalui melayani, seseorang menjadi besar ([Markus 10:43-44](#)). Pemimpin yang memberi keteladanan dan pengorbanan akan memiliki wibawa spiritual untuk memimpin orang lain.

Kesimpulan

Tuhan Yesus menegaskan adanya perbedaan esensial antara pemimpin Kristen dan pemimpin sekuler dengan menyatakan, "Kamu tahu, bahwa mereka yang disebut pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi, dan pembesar-pembesarnya menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka. Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya. Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang." ([Markus 10:42-45](#))

Catatan Kaki:

- [16] Bd. Blackaby, *Kepemimpinan Rohani*, hlm. 31.
 [17] Bd. J. Oswald Sanders, *Kepemimpinan Rohani* (Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 1979), hlm. 21.
 [18] *Ibid.*, hlm. 22.
 [19] Bd. Gene A. Getz, *Sharpening The Focus Of The Church* (Chicago: Moody Press, 1976), hlm. 118.
 [20] Sanders, *Kepemimpinan Rohani*, hlm. 32-41.
 [21] Gordon D. Fee, *New International Biblical Commentary* (Peabody: Hendrickson Publishers, 1988), hlm. 78. Bd. Donald Guthrie, *Tyndale New Testament Commentaries* (Grand Rapids: Wm.B.Eermands Publishing Company, 1986), hlm. 80.
 [22] Beragam definisi kepemimpinan rohani dan penilaian atasnya dapat dilihat pada George Barna, ed., *Leaders On Leadership* (Malang: Penerbit Gandum Mas, 2002), hlm. 22-26. Blackaby, *Kepemimpinan Rohani*, hlm. 33-38.
 [23] Richards and Clyde Hoeldtke, *A Theology of Church Leadership*, hlm. 102-112. Lihat Elwell, Walter A., and Walter A. Elwell, *Evangelical Dictionary of Biblical Theology* (Grand Rapids: Baker Book House, 1997).
 [24] Bd. Lihat William D. Lawrence, "Distinctives of Christian Leadership," *Bibliotheca Sacra* 575, (Juli-September 1987): 318-319.
 [25] John Adair, *Inspiring Leadership* (London: Thorogood, 2002), hlm. 344.
 [26] Bd. Lawrence, "Distinctives of Christian Leadership," hlm. 320-321.
 [27] Bd. Lawrence, "Distinctives of Christian Leadership," hlm. 321-323.
 [28] John, *Inspiring Leadership*, hlm. 37-38.

Diambil dari:

Nama situs : gkagloria.or.id
 Alamat URL : <http://gkagloria.or.id/artikel/a14.php>
 Judul artikel : Kepemimpinan Kristen Versus Kepemimpinan Sekuler
 Penulis artikel : Pdt. Ruslan Christian
 Tanggal akses : 6 Desember 2010

Jelajah Buku

Judul Buku : Pemimpin Muda Peka Zaman
Penulis : Eva Yunita
Penerbit : Yayasan ANDI, Yogyakarta 2006
Ukuran : 12 x 19,5 cm
Tebal : 135 halaman

Agar alur kepemimpinan tidak terhenti, tongkat estafet kepemimpinan harus diteruskan dari generasi ke generasi. Namun, jalur kepemimpinan akan terhenti jika generasi penerus tidak dimunculkan. Untuk itu, sangat penting bagi generasi yang ada sekarang ini mempersiapkan calon-calon pemimpin masa depan. Kandidat yang berpotensi untuk mengemban tugas kepemimpinan adalah kaum muda. Mengapa? Karena anak muda memiliki sikap yang dinamis dan penuh semangat (antusias) terhadap perubahan dan memunyai energi yang besar sehingga mereka bisa menjadi senjata yang ampuh untuk meneruskan kepemimpinan. Apalagi kaum muda yang berkualitas dan berkompoten karena mereka telah diperlengkapi dan diurapi oleh Tuhan.

Eva Yunita, salah satu pemimpin wanita Gereja Kristen Kemah Daud Yogyakarta, menulis buku yang berjudul "Pemimpin Muda Peka Zaman". Buku ini muncul karena Eva dan rekan-rekannya yang tergabung dalam kelompok Pena Zaman merasa terusik dengan kaum muda sekarang yang terlena dengan "zona nyaman" mereka. Ia ingin mendobrak dan membangunkan kaum muda yang terlena dengan kenyamanan yang mereka nikmati dengan kata-kata yang menyentak.

Buku ini membahas Fenomena Anak Muda, Membangun Akar yang Baru, Membangun Batang yang Kuat, dan Proses Menghasilkan Buah. Dalam menyampaikan pendapat dan pemikirannya, penulis sering menggunakan ragam bahasa populer yang sering dipakai oleh anak-anak muda. Sekalipun isinya cukup pedas dan menohok, namun pesan yang terkandung dalam buku ini seharusnya dapat memberi motivasi baru bagi kaum muda untuk semakin antusias dalam melayani Tuhan, baik di gereja maupun di masyarakat. Namun, yang ditekankan di dalam buku ini bukan antusias yang asal-asalan, melainkan yang masuk akal dan tidak berlawanan dengan kehendak Tuhan.

Secara keseluruhan, buku ini sangat pas untuk dibaca kaum muda yang berpotensi meneruskan kepemimpinan gereja, yang kemungkinan saat ini sedang mengalami krisis. Sekali Anda baca, Anda akan terpicu untuk bangkit. Namun, jangan berhenti seusai membaca, justru Anda harus terus bergerak maju dengan semangat antusiasme yang membara. Salam kebangkitan!

Diambil dari:

Nama situs : GUBUK (Gudang Buku Kristen On-line)

Alamat URL : [http://gubuk.sabda.org/pemimpin muda peka zaman](http://gubuk.sabda.org/pemimpin_muda_peka_zaman)

Diulas oleh : Sri Setyawati

Tanggal akses : 17 Januari 2011

Kutipan

“ *Kekuasaan biasanya dikenal sebagai antidepresi jangka pendek yang lebih baik.* ”

—(Charles McElroy)—

e-Leadership 090/Maret/2011 Manajemen dalam Kepemimpinan (I)

Editorial

Shalom,

Kepemimpinan berintegritas adalah kepemimpinan yang disertai dengan manajemen yang tersusun rapi, koordinasi yang harmonis dan pelaksanaan yang sempurna dari setiap perencanaan yang telah menjadi agenda dan fokus kerja. Itulah salah satu syarat mutlak untuk menciptakan sebuah kepemimpinan yang berhasil. Tanpa manajemen yang baik, maka sebuah kepemimpinan akan kehilangan fokus kerja dan cenderung melebar dari koridor perencanaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Dan hal itu akan berdampak pula pada tidak tercapainya target atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Manajemen berkaitan erat dengan seni memimpin, karena manajemen merupakan aspek substansial dari kepemimpinan, di mana manajemen merupakan pelaksanaan konkret dan aktual dari kepemimpinan. Dalam artikel di bawah ini, terdapat tujuh poin penting mengenai hubungan antara manajemen dan kepemimpinan. Selamat menyimak artikel yang telah kami siapkan untuk Anda. Harapan kami, semoga artikel ini dapat meningkatkan kapasitas dan potensi kepemimpinan Anda.

Tuhan memberkati.

Staf Redaksi e-Leadership,

Yonathan Sigit

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Seorang olahragawan hanya dapat memperoleh mahkota sebagai juara, apabila ia bertanding menurut peraturan-peraturan olahraga.* ”

—(2 Timotius 2:5)—

< <http://alkitab.sabda.org/?Timotius+2:5> >

Artikel: Manajemen dalam Kepemimpinan

“Rancangan terlaksana oleh pertimbangan, sebab itu berperanglah dengan siasat”

–(Amsal 20:18)–

Pengantar

Manajemen adalah bagian integral dari kepemimpinan. Sesungguhnya, dapatlah dikatakan bahwa manajemen tidak bisa dipisahkan dari kepemimpinan, dan sebaliknya. Dalam kaitan ini, berbicara tentang manajemen berarti berbicara tentang kepemimpinan, karena pada saat pemimpin melaksanakan upaya memimpin, ia melakukan kegiatan manajemen. Penjelasan ini berhubungan dengan uraian terdahulu, di mana telah dibentangkan tentang makna, sejarah dan unsur manajemen. Uraian kali ini akan membahas pokok tentang hubungan kepemimpinan dengan manajemen atau tempat manajemen dalam kepemimpinan, sebagai upaya untuk menegaskan mekanisme integral dari kepemimpinan dan manajemen seperti yang telah diuraikan di atas. Dalam upaya memperjelas mekanisme hubungan yang dimaksud, di sini akan diulas tujuh hal penting seputar hubungan manajemen dan kepemimpinan, antara lain:

1. Tempat manajemen dalam kepemimpinan
2. Pemimpin dan manajemen
3. Manajer dan manajemen
4. Administrator dan manajemen dalam kepemimpinan
5. Bawahan dan manajemen
6. Manajemen dalam organisasi
7. Manajemen dan upaya memimpin

1. Tempat Manajemen dalam Kepemimpinan
Manajemen seperti telah disinggung sebelumnya adalah fungsi umum kepemimpinan. Sebagai fungsi umum, manajemen menjelaskan mengenai aspek substansial dan praksis kepemimpinan, yang berhubungan dengan pelaksanaan kepemimpinan secara nyata atau aktual. Dalam kaitan ini, manajemen dapat disebut sebagai seni memimpin. Sebagai seni memimpin, ada tujuh aspek dalam manajemen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan secara praksis, yaitu:

1. Manajemen adalah seni bekerja sama
2. Manajemen adalah seni pemenuhan kebutuhan
3. Manajemen adalah seni penggalangan
4. Manajemen adalah seni memengaruhi
5. Manajemen adalah seni menyampaikan perintah atau komunikasi
6. Manajemen adalah seni membuat masa depan organisasi
7. Manajemen adalah seni mendayagunakan sumber-sumber

Menegaskan hubungan kepemimpinan dan manajemen ini, dapatlah dikatakan bahwa kepemimpinan dalam kaitan ini mewadahi manajemen, dan manajemen adalah pembuktian bagi aktualisasi pelaksanaan kepemimpinan, atau praksis kepemimpinan dari tujuh aspek seperti yang telah disinggung di atas. Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa manajemen membuktikan bahwa kepemimpinan sedang terlaksana, karena kepemimpinan hanya berjalan dengan adanya pelaksanaan manajemen.

2. Pemimpin dan Manajemen

Hubungan pemimpin dan manajemen dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama, dari perspektif posisi tugas, seorang pemimpin puncak (top leader) dapat disebut sebagai manajer puncak, atau manajer eksekutif (executive manager). Penyebutan seperti ini menjelaskan tentang peran pemimpin sebagai seorang manajer puncak, yang tidak berarti bahwa pemimpin ada pada posisi manajerial. Kedua, dari perspektif hubungan pelaksanaan kepemimpinan, telah dikatakan bahwa tatkala seorang pemimpin melaksanakan upaya memimpin, sesungguhnya ia sedang melaksanakan tindakan melaksanakan manajemen. Dalam perspektif kepemimpinan ini, tatkala seorang pemimpin melakukan kegiatan manajemen, ia sedang melaksanakan seni bekerja sama, seni pemenuhan kebutuhan, seni merangkum, seni memengaruhi, seni memerintah, seni membuat peta keinginan masa depan organisasi, dan seni menggunakan sumber-sumber yang dibuktikan dengan melaksanakan upaya memimpin (actuating). Upaya memimpin ini adalah bukti adanya kepemimpinan yang sedang terlaksana.

3. Manajer dan Manajemen

Manajer dalam hubungan dengan manajemen menjelaskan tentang substansi tugas yang ada padanya. Pada satu sisi, manajer ada pada posisi tugas pelaksana kepemimpinan dengan membantu pemimpin memimpin pekerjaan yang bersifat departemen. Di sini, manajer adalah kepala atau pemimpin suatu departemen atau unit kerja dalam suatu organisasi. Pada sisi yang bersifat lebih substansial, manajemen adalah tugas seorang manajer yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas kepemimpinan pada aras manajerial. Tentu, tatkala melaksanakan tugasnya, seorang manajer melakukan kegiatan manajemen, tetapi perbedaannya bahwa ia melakukan kegiatan manajemen tugasnya atas nama pemimpin yang mendelegasikan tugas manajerial kepadanya.

4. Administrator dan Manajemen dalam Kepemimpinan

Administrator yang telah dijelaskan sebagai pelaksana tugas-tugas khusus kepemimpinan adalah ujung tombak dari tugas manajemen. Sebagai ujung tombak kepemimpinan, administrator adalah pelaksana tugas kepemimpinan pada aras operasional. Dalam hubungan penyebutan posisi tugas dan peran administrator, hal ini tergantung pada besar kecilnya organisasi di mana

kepemimpinan dijalankan. Apabila organisasinya besar, administrator dapat disebut sebagai manajer lapangan, dan sebaliknya bila organisasinya kecil, administrator dapat menjadi pelaksana tugas langsung, baik sebagai sekretaris atau tugas lapangan yang lainnya.

5. Bawahan dan Manajemen

Bawahan adalah pelaksana tugas yang ditempatkan pada unit kerja yang dipimpin oleh seorang administrator atau manajer tugas yang menyentuh pekerjaan secara langsung di lapangan. Dalam hubungan dengan manajemen, para bawahan akan selalu ditempatkan pada suatu unit tugas, yang menyentuh pekerjaan secara langsung. Sifat pekerjaan langsung ini dapat berupa tugas dasar, tugas utama maupun tugas pendukung.

6. Manajemen dalam Organisasi

Dalam hubungan dengan organisasi, manajemen adalah istilah yang sering identik atau idiom dengan kepemimpinan. Misalnya, tatkala orang menyebut manajemen ketika menjelaskan kata manajemen dari organisasi ini, atau sesungguhnya ia menunjuk kepada kepemimpinan dari organisasi ataupun sistem kepemimpinan dalam suatu organisasi.

7. Manajemen dalam Upaya Memimpin

Pemimpin dalam menerapkan manajemen menyentuh upaya memimpin seperti yang telah disinggung di atas. Dengan demikian, hubungan pemimpin dalam melaksanakan manajemen kepemimpinan akan sangat terlihat dalam upaya memimpin yang menyentuh bidang sebagai berikut:

1. Pemimpin memastikan bahwa ia mengoordinasi kepemimpinan dengan menggerakkan unsur SDM dan mengelola semua sumber, menggerakkan semua komponen untuk terlibat dalam kerja secara sinergis dan simultan.
2. Pemimpin memastikan bahwa ia mendasarkan semua upaya memimpin di atas suatu perencanaan strategis yang lengkap.
3. Pemimpin harus memastikan adanya pengorganisasian tugas dan penempatan SDM yang tepat bagi semua tugas yang dibuktikan dengan adanya delegasi dan penugasan yang benar dan baik. Dalam hubungan ini, pemimpin harus memastikan bahwa semua unsur pendukung tersedia dan dapat digunakan dalam upaya memimpin. Pemimpin di sini, juga harus memastikan adanya komunikasi yang jelas dan lancar dalam seluruh sistem organisasinya.
4. Pemimpin harus memimpin dengan menggerakkan semua komponen SDM terlibat dalam pelaksanaan yang bergerak kerja secara sinergis dan

simultan ke arah produktivitas optimal (pencapaian hasil kerja optimal) dengan menggunakan strategi dan taktik yang andal.

5. Pemimpin harus memastikan pelaksanaan kerja dengan melaksanakan supervisi atau pengawasan dan evaluasi untuk proses kerja dalam kepemimpinan guna memperlancar upaya memimpin yang tertangani secara bersinambung ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Rangkuman

Hubungan manajemen sangatlah terkait integral dengan kepemimpinan, di mana keduanya saling bertaut, baik secara substansial maupun secara praksis. Dapatlah dikatakan bahwa secara substansial, manajemen adalah fungsi umum kepemimpinan, dan secara praksis, manajemen adalah pelaksanaan kepemimpinan atau pelaksanaan upaya memimpin atau actuating (tindakan mengaktualisasikan, Red). Di sinilah terlihat hubungan yang integral antara manajemen dan kepemimpinan itu.

Diambil dari:

Nama situs : DR. Yakob Tomatala
Alamat URL : <http://yakobtomatala.com/2010/09/22/manajemen-dalam-kepemimpinan/>
Judul artikel : Manajemen dalam Kepemimpinan
Penulis artikel : Yakob Tomatala
Tanggal akses : 6 Desember 2010

Inspirasi: Para Pemimpin Israel ([1 Tawarikh 27](#))

Daud tidak hanya membagi tugas untuk pelaksanaan ibadah di bait Allah, untuk pemerintahan daerah, tetapi juga untuk lingkungan istananya sendiri. Sistem pembagian tugas dalam pemerintahan Daud rapi dan teratur.

Ada 4 bagian besar. Pertama, pembagian pasukan yang bertugas menjaga dan melayani raja per bulan (ayat 1-15). Setiap bulan ada satu pasukan berjumlah dua puluh empat ribu orang dengan satu pemimpinnya bertugas. Bulan berikutnya pasukan lain yang menggantikan tugas. Demikianlah selama setahun, satu pasukan hanya bertugas satu bulan. Ini mungkin bukan sistem yang lazim dalam dunia modern. Tetapi, harus diingat bahwa ini bukan pasukan tentara seperti zaman modern, namun tenaga bakti yang melayani untuk kepentingan negara.

Pembagian kedua adalah untuk kepala-kepala suku di Israel (ayat 16-24). Ada tiga belas kelompok, termasuk Lewi, lalu keturunan Harun disebutkan secara khusus, suku Manasye disebutkan dua kali, dan suku Efraim. Tetapi, tidak disebut sama sekali suku Gad dan Asyer, anak-anak Yakub dari budaknya Lea. Pengangkatan kepala-kepala suku menjadi pejabat ini kemungkinan menunjukkan terjadinya kemajuan dalam sistem pemerintahan dari pola kesukuan ke pola awal ketatanegaraan.

Pembagian ketiga adalah untuk pengawasan bagi berbagai bidang yang berhubungan dengan kesejahteraan raja dan isi istananya, seperti mandor di gudang makanan dan kebun-kebun anggur (ayat 25-31). Mereka disebut juga pengawas harta milik raja.

Pada bagian akhir, pasal ini disebutkan juga tentang penasihat raja (ayat 32-33), yaitu orang yang memberikan masukan dan pertimbangan kepada raja di dalam mengambil keputusan. Peranan penting penasihat raja bisa dilihat pada peristiwa pemberontakan Absalom (2 Samuel 16-17). Pembagian tugas seperti ini menunjukkan keteraturan dalam bidang manajemen pemerintahan raja Daud.

Dalam sebuah pemerintahan, yang terpenting bagi kita bukanlah tipe manajerial melainkan fungsi yang dijalankannya. Ia harus menghasilkan pelayanan yang maksimal bagi kemuliaan Allah dan menjadi berkat bagi banyak orang.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Nama situs : SABDA.org (Publikasi e-SH)

Alamat URL : <http://www.sabda.org/publikasi/e-sh/2002/02/23/>

Judul artikel : Pemimpin Masa Depan ([2 Raja-Raja 6:1-23](#))

Penulis artikel : Tidak dicantumkan

Tanggal akses : 6 Januari 2011

Kutipan

“ *Kepemimpinan tidaklah lebih baik dari manajemen, kepemimpinan berbeda fungsi dari manajemen.* ”

—(John C. Maxwell)—

e-Leadership 091/Maret/2011 Manajemen dalam Kepemimpinan (II)

Editorial

Shalom,

Kepemimpinan sangat berkaitan erat dengan pengetahuan, kompetensi, kapasitas dan pengelolaan secara efektif demi tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang dapat mengoptimalkan segala daya dan upaya memengaruhi orang lain yang bersifat membangun untuk melakukan suatu usaha demi tercapainya sasaran atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pada edisi kali ini, kita akan melanjutkan pembahasan tentang bagaimana memahami seluk-beluk manajemen berkaitan dengan kepemimpinan. Manajemen merupakan unsur penting dalam suatu organisasi. Tanpa hal ini, organisasi akan kacau dan tujuan tidak akan tercapai. Dengan demikian, manajemen adalah suatu tindakan menangani, mengontrol, mengarahkan, mengelola suatu pekerjaan demi tercapainya tujuan yang ditetapkan. Sehubungan dengan itu, Redaksi telah menyiapkan sebuah artikel mengenai pengertian manajemen, sejarah perkembangan dan unsur manajerial. Kiranya artikel yang telah kami siapkan ini dapat membantu Anda mempelajari peranan manajemen dalam melakukan hal-hal secara benar. Tuhan memberkati.

Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ Takut akan TUHAN adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan.

–([Amsal 7:1](#))–

<<http://alkitab.sabda.org/?Amsal+7:1>>

Artikel: Memahami Seluk-beluk Manajemen

“ *Rancangan gagal kalau tidak ada pertimbangan, tetapi terlaksana kalau penasihat banyak.* ”

–([Amsal 15:22](#))–

Pengantar

Apa sesungguhnya manajemen itu, apa hubungannya dengan kepemimpinan dan administrasi. Telah diterangkan sebelumnya (edisi 90) bahwa manajemen adalah fungsi umum kepemimpinan; Ketika seorang pemimpin memimpin, maka ia memasuki kawasan manajemen dan melakukan manajemen. Sedangkan administrasi adalah fungsi khusus kepemimpinan; Ketika seorang pemimpin memamanajementi, maka ia menyentuh fungsi administrasi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas langsung. Tugas-tugas administratif dalam kepemimpinan ini adalah pekerjaan yang rinci yang bersifat operasional. Pekerjaan rinci yang operasional ini meliputi tiga jenis tugas, yaitu tugas dasar, tugas utama dan tugas pendukung. Dalam membahas pokok seputar manajemen, maka akan diuraikan hal-hal berikut, antara lain: Pertama, Makna Manajemen; kedua, Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen; dan ketiga, Unsur-unsur Manajemen.

1. Makna Manajemen

Apa sebenarnya "manajemen" itu? Manajemen (management), yang berasal dari kata bahasa Inggris "to manage," berasal dari istilah Perancis "maneggiare, manegio, menege, "yang bersumber dari istilah Latin "manus" yang berarti "tangan". Berdasarkan penjelasan ini, arti dari istilah manajemen ini adalah "menangani" atau "mengelola." Dalam penggunaan asli, kata manajemen dipakai untuk menjelaskan "upaya melatih (seekor kuda) guna mengatur kecepatan berjalannya; atau menyebabkan terjadinya upaya penanganan, atau menangani/menggunakan (alat), mengontrol, menuntun, atau mengerjakan." dari sisi lain, manajemen pun berarti "ditugaskan untuk mengarahkan, memimpin (conduct), menatalayani (administer), menggunakan (uang, kebutuhan sehari-hari) dan sebagainya. "Dari sudut pandang yang luas, manajemen adalah bagian utuh dari kepemimpinan, yang merupakan fungsi umumnya. Dalam perspektif kepemimpinan ini, manajemen adalah "seni bekerja sama, seni pemenuhan kebutuhan, seni merangkum, seni memengaruhi, seni memerintah, seni membuat peta keinginan masa depan, dan seni menggunakan sumber-sumber". Manajemen dalam kaitan ini dapat diartikan sebagai "suatu proses kepemimpinan yang diwujudkan dalam satu sistem kerja terpadu yang olehnya pemimpin dapat menggunakan upaya kinerja sinergis (bekerja bersama dan bekerja melalui bawahan) guna mencapai tujuan yang telah dicanangkan.

Menjelaskan manajemen, Peter F. Drucker mengatakan, "Istilah manajemen menunjukkan suatu fungsi dan juga orang-orang yang melakukannya. Istilah itu

menunjukkan suatu posisi dan tingkat sosial tetapi juga sebuah bidang ilmu" [1]. Dari sisi lain, Drucker juga mengatakan, "Manajemen adalah alat khusus dari organisasi. Itulah alat yang menentukan kinerja dan kelangsungan organisasi" [2]. Memahami makna manajemen seperti diuraikan di atas, perlu ditekankan bahwa manajemen dari kaca mata utuh adalah suatu seni yang telah dipraktikkan dalam jangka waktu yang panjang dalam berbagai bentuk, namun sebagai ilmu, perkembangannya dapat dilihat pada uraian di bawah ini.

2. Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen

Dari perspektif keilmuan, sejarah perkembangan manajemen menjadi suatu ilmu yang berkembang pada dua lingkup yang berbeda. Manajemen dalam lingkup pertama, dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor (1856-1915) yang dikenal sebagai "bapak ilmu manajemen" yang mengawali penemuan dengan bekerja sebagai seorang magang dan pekerja pada the Enterprise Hydraulic Works di Philadelphia (1875-1878). Dalam pekerjaannya, ia menemukan tidak adanya efisiensi dalam perusahaan. Temuan yang tidak efisien semacam itu antara lain, tidak adanya standar operasional kerja, tidak ada acuan pengembangan kerja, tidak ada ketentuan hubungan kerja, dan sebagainya. Berdasarkan temuan ini, ia akhirnya mengembangkan suatu sistem manajemen pertokoan terkoordinasi yang sekarang disebut manajemen ilmiah. Pada lingkup lain, Henri Fayol (1841-1925) yang bekerja selama tiga puluh tahun pada posisi "kepala eksekutif" di perusahaan tambang Perancis - Commentry-Fourchambault-Decazeville (1888-1918). Dalam pekerjaannya ini, ia menemukan perusahaan dalam keadaan pailit.

Berdasarkan pengalaman ini, maka Fayol kemudian mengembangkan "teori administrasi" yang mengadakan isolasi dan analisa administrasi sebagai bagian dari manajemen. Pendekatan ini disebut "pendekatan fungsional" yang menghasilkan manajemen klasik sebagai landasan bagi teori manajemen modern yang berperan sebagai dasar bagi ilmu manajemen sekarang ini. Unsur utama dalam manajemen klasik dimaksud ialah perencanaan, pengorganisasian, memimpin/mengaktualisasikan, dan mengawasi/mengontrol.

3. Unsur-Unsur Manajerial

Manajemen pada tataran khusus adalah proses kepemimpinan. Sebagai proses, "Manajemen adalah proses kepemimpinan yang diwujudkan dalam satu sistem kerja terpadu yang olehnya pemimpin dapat menggunakan upaya kinerja sinergis (bekerja bersama dan bekerja melalui bawahan) guna mencapai tujuan yang telah dicanangkan. Dalam tataran kepemimpinan dan hubungannya dengan manajemen, perlu ketegasan bahwa seorang pemimpin (top leader) haruslah memiliki pemahaman dan kecakapan manajemen. Peran utama seorang "pemimpin hebat" adalah pemikir (thinker). Pada sisi lain, seorang manajer juga harus memiliki kecakapan kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Peran utama manajer dalam hal ini adalah "perencana terapan" yang bertanggung jawab untuk merencanakan bagaimana menerapkan suatu rancangan strategis.

Seorang administrator pun harus memiliki kecakapan kepemimpinan dan manajemen serta administrasi. Administrator dalam hal ini berhubungan langsung dengan pelaksanaan kerja, di mana peran utamanya adalah menyentuh "operating core" (dasar pengoperasian, Red) dari seluruh tugas kepemimpinan. Secara lebih khusus, manajemen sebagai proses kinerja kepemimpinan melibatkan fungsi:

1. Koordinasi (co-ordinating),
2. Perencanaan (planning),
3. Pengorganisasian (organizing),
4. Memimpin (leading/ directing) dan
5. Mengawasi (controlling/supervizing); yang menghubungkan seorang pemimpin dan setiap bawahan dengan peran masing-masing. Di sini, tujuan utama dari manajemen adalah untuk mewujudkan kinerja kepemimpinan yang efektif, efisien, dan sehat serta produktif yang dibuktikan melalui keberhasilan, atau kesuksesan dalam upaya memimpin yang dilakukan oleh setiap pemimpin sejati.

B. Kebenaran tentang Manajemen yang Dapat Dipelajari

1. Setiap pemimpin dapat disebut manager tingkat atas, pemimpin hebat karena sebagai pemimpin ia bukan saja harus mengetahui prinsip manajemen tetapi juga memasuki kawasan manajemen dan mememanajeminya ketika sedang memimpin. Sebagai manajer tingkat atas, pemimpin haruslah memiliki kemampuan berpikir yang andal, karena ia bertanggung jawab untuk menetapkan strategi dan taktik manajemen yang pas bagi keunggulan serta keberhasilan kepemimpinannya.
2. Mememanajeminya bagi seorang pemimpin berarti menjalankan proses manajemen, sehingga ia haruslah piawai mengkoordinasi, membuat perencanaan strategis, mengorganisir tugas dan menempatkan orang yang pas, dan melaksanakan upaya memimpin.
3. Manajer secara khusus ada pada level manajerial sebagai pendukung setiap pemimpin hebat yang olehnya ia bertanggung jawab melaksanakan tugas teknokrat (tugas menyiapkan dasar-dasar normatif bagi pelaksanaan tugas), tugas supporting staf (tugas staf pendukung) dan middle-line manager (manajer lini), yang memimpin pelaksanaan kerja secara langsung, sebagai atasan dari para administrator.

Catatan Kaki:

[1] Peter F. Drucker (Innovation and Entrepreneurship. (HarperBusiness, 1985.) [2] Ibid. Hal. 5, 6

Diambil dari:

Nama situs : DR. Yakob Tomatala

Alamat URL : <http://yakobtomatala.com/2010/08/05/memahami-seluk-beluk-manajemen/>

Penulis artikel : Yakob Tomatala

Tanggal akses : 14 Desember 2010

Jelajah Buku: Inisiatif dan Kepemimpinan

Judul buku : Inisiatif dan Kepemimpinan

Penulis : Hermawan Sutarto

Penerbit : POGRES, Jakarta, 2003

Ukuran : 11 cm x 19.5 cm

Tebal : 96 Halaman

Setiap orang mempunyai jiwa kepemimpinan dalam dirinya, namun yang jadi pertanyaan apakah orang tersebut mau menggali lebih dalam jiwa kepemimpinan yang ada dalam dirinya dan mengembangkannya, sehingga dapat digunakan untuk kepentingan diri dan orang lain. Budaya manusia pada umumnya, jarang sekali melakukan sesuatu tanpa diperintah sebelumnya, kemudian seiring dengan perkembangan pengetahuan, maka muncullah istilah yang namanya inisiatif? Inisiatif adalah melakukan sesuatu dengan benar tanpa diperintah. Dan inilah salah satu yang menjadi latar belakang banyak penulis dan motivator untuk memberikan dorongan kepada setiap orang, supaya dapat menemukan dan mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam dirinya.

Begitu juga dalam buku "Inisiatif dan Kepemimpinan", buku ini mengupas tentang prinsip-prinsip menjadi seorang pemimpin sejati, yaitu pemimpin yang memiliki inisiatif untuk bergerak, aktif dan kreatif dalam memikirkan ide-ide yang belum sempat terpikirkan oleh orang lain. Inisiatif dan kepemimpinan terbukti menjadi salah satu rahasia utama yang berperan dalam kesuksesan seseorang. Tidak ada harapan sekecil apa pun yang dapat diraih apabila tidak ada inisiatif untuk meraihnya. Karena dengan memegang prinsip kepemimpinan yang sejati maka seseorang akan memiliki jiwa pemimpin yang dapat di andalkan oleh orang lain.

Buku ini secara brilian merumuskan pentingnya inisiatif dan kepemimpinan untuk kesuksesan Anda. Di akhir dari bacaan buku ini ada selipan stop press menarik mengenai dua puluh sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin masa depan. Segera dapatkan buku ini dan selamat meraih mimpi untuk menjadi seorang pemimpin masa depan yang dapat diandalkan.

Diulas oleh: Yonathan Sigit

Stop Press: Kumpulan Bahan Paskah dan Info YLSA di Situs Paskah Indonesia

Situs Paskah Indonesia adalah situs berbahasa Indonesia yang menyediakan bahan Paskah yang sangat lengkap, di antaranya: Tip-tip menarik seputar Paskah, info buku yang berhubungan dengan Paskah, ucapan Paskah, info profil user baru, kolom status online, humor Paskah, khotbah audio, link situs Paskah, blog mengenai Paskah, renungan Paskah, lagu Paskah, puisi Paskah, bahan mengajar Paskah, kesaksian Paskah, drama Paskah, artikel Paskah, topik forum yang aktif dikunjungi, Facebook YLSA dan lowongan YLSA.

Situs "paskah.sabda.org" juga dirancang sedemikian rupa agar setiap pengunjung bisa ikut berpartisipasi dengan mengirimkan renungan, artikel, atau juga blog Paskah untuk bisa saling berbagi berkat dengan pengunjung yang lain. Fasilitas forum juga tersedia di situs ini sehingga pengunjung bisa ikut berdiskusi seputar topik Paskah. Keistimewaan lain dari situs ini adalah disediakan fasilitas mengirimkan ucapan selamat Paskah untuk teman seiman dan pengunjung yang lain. Jadi, tunggu apa lagi? Segera kunjungi situs "paskah.sabda.org"!

==> <http://paskah.sabda.org/>

Kutipan

“*Kepemimpinan: melakukan hal-hal yang benar. Manajemen: melakukan hal-hal secara benar.*”

—(Warren Bennis)—

e-Leadership 092/April/2011

Kepemimpinan yang Melayani (I)

Editorial

Shalom,

Alkitab memberikan sosok keteladanan yang nyata mengenai tindakan melayani dalam rancangan praktik kepemimpinan. Kepemimpinan Agung Yesus sarat dengan keteladanan yang nyata yaitu kepemimpinan yang melayani. Pelajaran kepemimpinan yang paling berharga adalah ketika Yesus mengajarkan bahwa seorang pemimpin hendaknya orang yang mau melayani, bukan justru minta dilayani, sebab melayani adalah simbol kepemimpinan yang mulia. Pemimpin yang punya hati sebagai hamba adalah seorang pemimpin yang besar.

Nah, tentunya Anda sudah tidak sabar lagi untuk menyimak sajian yang telah kami siapkan sebagai pedoman kongkret setiap pemimpin Kristen saat ini. Kiranya wawasan yang bernilai tentang meningkatkan kehidupan kepemimpinan melayani yang lebih konstruktif dan berbelas kasih kepada sesama, merupakan bagian dari kepemimpinan kita.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ Tetapi kamu tidaklah demikian, melainkan yang terbesar di antara kamu hendaklah menjadi sebagai yang paling muda dan pemimpin sebagai pelayan.

—([Lukas 22:26](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Lukas+22:26> >

Artikel: Simbol Kepemimpinan yang Mulia

“ *Sama seperti Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang.* ”

—([Matius 20:28](#))—

Dalam masyarakat ada banyak teori atau ukuran yang dituntut mengenai kepemimpinan. Seorang pemimpin harus begini, harus begitu, harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu. Di kalangan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI) ada sebelas asas kepemimpinan ABRI yang terkenal itu, seperti ambeg parama arta, waspada purba wasesa adalah simbol kepemimpinan wasesa, prasaja, satya, dll.. Ada asas kepemimpinan ajaran Ki Hajar Dewantara yang dimasukkan ke dalam sebelas asas kepemimpinan ABRI, yaitu: ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangukarsa, tut wuri handayani (yang di depan memberi teladan/ccontoh, yang di tengah membangun prakarsa/semangat, dari belakang mendukung, Red.).

Di kalangan masyarakat Hindu, terkenal asas kepemimpinan yang disebut "hastha barata" atau delapan langkah persyaratan. Seorang pemimpin harus seperti matahari yang memberi daya tenaga kepada semua orang tanpa pilih kasih, seorang pemimpin harus seperti bulan purnama yang menyejukkan hati; simpatik; disayang oleh semua orang; yang ceria tidak pernah mengeluh; dsb., seorang pemimpin harus seperti samudra yang luas; yang momot (membawa, Red.); tidak pernah menolak tugas apa saja; semua ditampung dengan penuh kesabaran, seorang pemimpin harus seperti bumi yang menumbuhkan kesejahteraan bagi setiap orang yang mau mengolahnya; bersifat murah hati. Seorang pemimpin harus seperti bintang di langit..., begitu seterusnya.

Dalam Alkitab kriteria atau persyaratan seorang pemimpin yaitu seorang pemimpin hendaknya orang yang mau melayani, bukan justru minta dilayani, sebab melayani adalah simbol kepemimpinan yang mulia. Itulah ajaran Tuhan Yesus yang terdapat dalam [Matius 20:28](#). Ajaran Tuhan itu lalu dijabarkan menjadi persyaratan yang amat luas dalam surat-surat para Rasul secara rinci dan detail. Apa yang tertulis dalam Sebelas asas kepemimpinan ABRI dan dalam Hastha Barata, serta asas-asas yang lainnya tercakup semua dalam Alkitab, hanya penggambarannya yang berbeda.

Jika kita pelajari secara teliti, semua asas atau persyaratan kepemimpinan dapat kita simpulkan ke dalam dua kata: "Keteladanan Melayani". Di sinilah letak perbedaan antara kepemimpinan Alkitab dan kepemimpinan dunia. Dalam [Matius 20:25](#) Tuhan Yesus berfirman: "Kamu tahu, bahwa pemerintah-pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi dan pembesar-pembesar menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka." Kepemimpinan dunia diselenggarakan berdasarkan kepentingan sang pemimpin sendiri, sedang kepemimpinan Tuhan Yesus dilaksanakan untuk kepentingan orang lain.

Ajaran Tuhan Yesus muncul sebagai jawaban atas keinginan dan permohonan ibu anak-anak Zebedeus, dan juga tentu menjadi keinginan kedua anaknya -- rasul Yohanes dan rasul Yakobus. Permohonannya -- hal ini juga diinginkan oleh setiap orang, sebenarnya merupakan cetusan ambisi yang ingin anaknya lebih maju dalam kehidupannya. Suatu usaha yang wajar. Tetapi karena status pemimpin itu diminati oleh orang banyak, keinginan atau usaha untuk merebut kursi kepemimpinan selalu mendapat tantangan dari orang lain. Keinginan Yohanes dan Yakobus mendapat tantangan, semua rasul lainnya menjadi marah ([Matius 20:24](#)).

Memang benar, kursi pemimpin di mana pun pasti menjadi rebutan orang. Pemilihan umum pada hakikatnya menjadi ajang perebutan kursi pemimpin bangsa. Sudah dicanangkan: berebut boleh, tetapi harus LUBER (langsung, umum, bebas, rahasia). Tetapi kita semua tahu, para kontestan tergoda menghalalkan segala cara untuk merebut kursi DPR. Siapa orangnya yang tidak mau menjadi pemimpin? Menduduki jabatan pimpinan berarti mendapat kehormatan, kepercayaan, fasilitas, kekuasaan, dan biasanya juga kekayaan. Kehormatan, kekuasaan dan kekayaan merupakan tiga serangkai godaan yang menggiurkan insan manusia di segala tempat dan zaman. Yohanes dan Yakobus tergoda, lalu berusaha dengan memohon langsung dan terjadilah keributan di antara rekan-rekannya.

Melihat suasana tegang dan meributkan itu, Tuhan Yesus tidak mencela permohonan Yohanes dan Yakobus dan juga tidak menyalahkan sepuluh rasul lainnya, tetapi memanggil mereka seperti seorang Bapak yang mengumpulkan anak-anaknya dan mengajarkan: "Tidaklah demikian di antara kamu. Barang siapa ingin menjadi besar diantara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu." ([Matius 23:11](#)) Tidak salah jika orang ingin menjadi besar, ingin menjadi pemimpin. Tetapi pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mau melayani. Dalam Kerajaan Kristus, menjadi pemimpin harus menjadi pelayan orang banyak. Diantara bangsa-bangsa di dunia, ada banyak contoh memimpin yang tidak melayani kecuali diri sendiri, seperti bekas Presiden Marcos, Idi Amin, Syah Iran, Hitler, dan lain-lain. Mereka ditumbangkan rakyat mereka karena mereka tidak mau menjadi pelayan bangsanya. Tuhan Yesus mengajarkan, seorang pemimpin haruslah pemimpin yang melayani. Kelihatannya sederhana sekali, tetapi tidak gampang menjadi pemimpin semacam itu, sebab harus berani tidak memiliki kekuasaan, tidak mendapat kehormatan, dan tidak memunyai kekayaan, meskipun sudah bekerja sekeras-kerasnya dengan sekuat tenaga. Bahkan ada kemungkinan, nyawanya menjadi taruhan demi keselamatan anak buahnya atau bangsanya yang dipimpin.

Ajaran Tuhan Yesus mengenai pemimpin yang melayani telah tersebar di seluruh dunia. Jutaan orang Kristen rela tidak menerima kekuasaan, tidak menerima kehormatan, dan kekayaan dalam melakukan tugas pekerjaan kepemimpinan. Melayani telah menjadi simbol kepemimpinan di segala bangsa. Hasil kerja seorang pemimpin yang mau melayani, mendatangkan kesejahteraan yang dapat dinikmati banyak orang yang dipimpinnya. Hanya saja, pola kepemimpinan yang melayani ini tidak diminati banyak orang. Pola kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang mulia dan paling bernilai, karena kepemimpinan semacam ini yang memberikan keteladanan.

Selain dalam [Matius 20:28](#), [Yohanes 13:14](#), juga memberikan keteladanan perihal tentang kepemimpinan yang melayani. Tuhan Yesus memberikan keteladanan tidak hanya dalam kesucian hidup, kesetiaan akan tugas panggilan, ketekunan melaksanakan norma hidup atau hukum Taurat, tetapi juga dalam hal mengasihi dan melayani, bahkan sampai kepada memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan banyak orang.

Tuhan mengajarkan, bahwa diri-Nya akan diolok-olok dan disalibkan sebagai korban tebusan. Tetapi saat itu, para murid belum mengerti arti dari perkataan Tuhan Yesus, meskipun sudah tiga kali Tuhan memberitahukan. Mereka mengira bahwa kedudukan yang tinggi dalam Kerajaan Surga (duduk di sebelah kanan dan kiri Tuhan Yesus) dapat dicapai tanpa penderitaan, karena Tuhan Yesus berkuasa mengatur tempat dalam Kerajaan itu. Mereka salah mengerti. Mereka menyangka penderitaan (melayani) dapat dielakkan. Oleh sebab itu, Tuhan Yesus menekankan supaya mereka mau menjadi hamba atau pelayan sesamanya. Siapa yang mau dan ingin menjadi pemimpin, mereka hendaknya memahami dan melaksanakan kepemimpinan yang melayani, yang berisi pengorbanan dan penebusan.

Pengertian kata "pemimpin" tidak hanya terbatas dalam arti orang yang menduduki jabatan seperti kepala, ketua, komandan, direktur, manajer, bupati, panglima, dan sebagainya. Arti kata pemimpin yaitu semua orang yang melakukan tugas pekerjaannya, dalam bidangnya masing-masing. Ada yang tinggi, besar, dan luas tugas kewajibannya, ada pula yang kecil terbatas. Semua orang pada dasarnya adalah pemimpin di lingkungannya sendiri; dalam tempat kerja, dalam rumah tangga, dalam kelompoknya. Tukang parkir mobil dan juru rawat, contohnya, sebenarnya seorang pemimpin. Seorang tukang parkir, semua orang yang mengendarai mobil yang akan parkir, dia hakim atau dosen, harus tunduk kepada petunjuk tukang parkir. Demikian pula setiap orang yang sakit di rumah sakit, entah dia presiden atau gubernur, dia harus tunduk dan patuh kepada juru rawat. Dengan pengertian demikian, maka sebenarnya kita semua memiliki sifat-sifat kepemimpinan pada umumnya, dan yang terutama kita wajib memiliki sifat kepemimpinan Kristen seperti Tuhan Yesus.

Setiap orang, siapa saja, akan merasa senang jika mendapat perlakuan atau pelayanan yang baik dari orang lain. Tetapi sesungguhnya dalam hati nurani kita, ada suara nyaring, kita lebih merasa bahagia kalau dapat berkorban dan melayani bagi orang lain (Kisah Para [Rasul 20:35](#)). Memberikan segelas air minum atau sebungkus nasi kepada pengemis, itu membahagiakan hati kita. Makin besar pelayanan dan pengorbanan kita, makin besar pula rasa bahagia yang dapat kita nikmati, apalagi kalau kita mungkin berpikir, siapa tahu Tuhan menjelma pada diri pengemis yang kita tolong itu -- tentu akan kita akan bahagia sekali.

Oleh sebab itu, ulurkan tangan dan langkahkan kaki untuk melayani sesama yang memerlukan pengorbanan dan bantuan kita. Itulah kewajiban kita -- para murid Kristus. Siapa yang mau melayani, dialah yang akan menduduki tempat-tempat terhormat dalam Kerajaan Allah.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Judul buletin : SABDA MULIA

Edisi buletin : Nomor 303, Maret 2011

Penulis : Tidak dicantumkan

Distributor : K.H. Soekamta

Penerbit : BAKORDEP KLASIS SURAKARTA TIMUR

Halaman : 49 -- 53

Artikel Khusus: Untuk Membebaskan Kita dari Kesia-siaan Cara Hidup Nenek Moyang Kita

Diringkas oleh: Desi Rianto

Bacaan: [1 Petrus 1:18-19](#)

Orang-orang sekuler di Barat memiliki kesamaan dengan orang-orang primitif yang percaya kepada pengaruh belunggu nenek moyang, yaitu kita harus hidup menurut kutuk atau luka dari nenek moyang kita. Masa depan kelihatannya sia-sia dan tidak memberikan kebahagiaan.

Alkitab berkata, "Kamu telah ditebus dari cara hidupmu yang sia-sia yang kamu warisi dari nenek moyangmu," Alkitab sedang berbicara mengenai cara hidup yang hampa, yang tak berarti, yang berakhir dengan kehancuran, dan semua itu berhubungan dengan nenek moyang kita. Alkitab tidak mengatakan bagaimana bagaimana hal itu berhubungan. Yang penting adalah kita sudah dibebaskan dari perbudakan cara hidup nenek moyang.

Pembebasan dari perbudakan tersebut bukan dengan barang yang fana, bukan pula dengan perak atau emas, melainkan dengan penderitaan dan kematian Yesus. Saat Kristus mati, Allah memerhatikan hubungan kita dengan nenek moyang kita. Allah ingin membebaskan kita dari kesia-siaan yang kita warisi dari nenek moyang. Ini merupakan salah satu tujuan terbesar kematian Kristus.

Tidak ada kutuk yang dapat menimpa Anda ketika dosa Anda telah diampuni, dibenarkan, dan ditebus oleh Pencipta alam semesta. Saat Yesus mati, seluruh berkat surgawi telah dibeli untuk mereka yang beriman kepada-Nya. Ketika Allah memberkati, tidak ada yang bisa. Tidak ada luka yang diakibatkan oleh orang tua yang tidak bisa disembuhkan oleh Yesus. Tebusan ini disebut "darah [Kristus] yang mahal" dan memiliki daya membebaskan yang tak terkira. Tidak ada perbudakan yang bisa menghalanginya. Oleh karena itu, marilah kita melepaskan perak dan emas dan menerima pemberian Allah.

Diringkas dari:

Judul buku asli : The Passion of Jesus Christ
Judul buku terjemahan : Penderitaan Yesus Kristus
Penulis : John Piper
Penerjemah : Stevy Tilaar
Penerbit : Momentum Surabaya, 2005
Halaman : 64 -- 65

Inspirasi: Perwujudan Keteladanan

Kalau Anda ingin orang lain berbuat baik kepada Anda, berbuat baiklah dulu kepada mereka. Kalau Anda ingin orang lain bersikap sopan terhadap Anda, bersikap sopanlah dulu terhadap mereka. Kalau Anda ingin orang lain tersenyum kepada Anda, tersenyumlah lebih dulu kepada mereka.

Ratusan tahun sebelum masehi, seorang guru dari China, Lao Tzu, pernah memberikan sebuah nasihat yang hingga kini masih berlaku dalam membina hubungan antar manusia, "perlakukanlah orang lain sebagaimana Anda diperlakukan." Aturan ini sering dikenal dengan sebutan "Pedoman Emas".

Secara natural, manusia cenderung bereaksi sebagaimana diharapkan orang lain. Misalnya, ketika saya memperlakukan Anda sebagai orang baik, tentu Anda akan bereaksi sebagai orang baik. Charles C. Manz dalam bukunya "The Leadership Wisdom of Jesus" mengatakan: cara Anda memperlakukan orang lain dapat menjadi bentuk pemenuhan diri. Sebagai seorang pemimpin, Anda akan menemukan apa yang Anda cari dalam diri orang lain. Pernahkah Anda mengalaminya?

Diambil dari:

Judul buku : The Leadership Wisdom

Penulis : Paulus Winarto

Penerbit : PT Elex Media Komputindo, Jakarta 2006

Halaman : 41

Kutipan

“ Hal pertama untuk menjadi seorang pemimpin adalah dengan menjadi pelayan. ”

—(John C. Maxwell)—

Kepemimpinan yang Melayani (II)

Editorial

Shalom,

Prinsip kepemimpinan sejati dan kepemimpinan yang Kristus kehendaki adalah kepemimpinan yang disertai dengan tanggung jawab dan kerelaan untuk melayani, tanpa ada motivasi untuk mencari keuntungan pribadi. Dalam e-Leadership edisi 93, redaksi menyuguhkan sebuah artikel menarik tentang bagaimana "Memimpin dengan Melayani". Kiranya, artikel ini dapat membuka wawasan dan menyadarkan kita untuk menjadi pemimpin yang berkenan di hadapan Tuhan. Selamat menyimak.

Tuhan Yesus memberkati.

Staf Redaksi e-Leadership,

Yonathan Sigit

< <http://lead.sabda.org> >

“ Barangsiapa terbesar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu. ”

([Matius 23:11](#))

< <http://alkitab.sabda.org/?Matius+23:11> >

Artikel: Memimpin dengan Melayani

Tetapi Yesus memanggil mereka lalu berkata: "Kamu tahu, bahwa mereka yang disebut pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi, dan pembesar-pembesarnya menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka. Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa yang ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya." ([Markus 10:42-44](#))

Sudah jelas, ini merupakan salah satu ajaran "mencolok" dari Yesus yang berhubungan dengan kepemimpinan. Kenyataannya, banyak para pemimpin memutarbalikkannya. Tampaknya, ajaran ini mengupayakan bagi Anda agar pantas menjadi pemimpin yang berhasil dengan berperan sebagai pelayan, bukan sebagai komandan atau sumber inspirasi yang berkarisma. Ide ini menimbulkan teka-teki sekaligus tantangan, namun Yesus mengulang beberapa kali pesan utama ini dalam ajaran-Nya. Dia mengajarkan, jika Anda ingin menjadi hebat, jadilah sederhana, duduk paling rendah dari tempat terhormat, dan menjadi seperti seorang anak kecil. Sekali lagi Yesus menantang kita untuk memikirkan kembali apa artinya menjadi pemimpin. Dia menantang kita untuk melawan godaan sebagai pemimpin yang unggul dan berperilaku seolah-olah tahu segalanya.

Gagasan kepemimpinan sebagai pelayan sudah ditulis cukup panjang oleh pengarang dan pendiri Greenleaf Center for Servant-Leadership, Robert Greenleaf. Dia membuat dalil bahwa pemimpin yang benar adalah mereka yang memimpin dengan melayani orang lain. Dia berargumentasi bahwa pengikut yang potensial akan "menanggapi hanya pada seseorang yang dipilih sebagai pemimpin, karena mereka akan dijamin dan dipercaya sebagai pelayan". Dia juga menegaskan bahwa para pengikut yang dilayani oleh para pemimpin yang melayani, akan "menjadi sehat, bijaksana, bebas, lebih swatantra, dan menyerupai mereka yang menjadi pemimpin".

Jelasnya, menjadi seorang pelayan berarti memerhatikan kebutuhan orang lain dan mencoba membantu mereka. Pedoman Emas: "Perlakukan orang lain seperti engkau ingin diperlakukan", merupakan prinsip yang kuat seperti kepemimpinan yang diajarkan Yesus. Tentu saja, kita butuh merasa yakin bahwa kita melayani dengan cara yang bermanfaat bagi orang lain untuk masa yang panjang. Kita tidak ingin mereka menjadi terlalu bergantung, sehingga kemungkinan besar membahayakan mereka untuk tumbuh dan berkembang dalam masa yang lama.

Satu dari banyak tantangan kepemimpinan masa kini yang konsisten dengan ide ini adalah dipanggil untuk berperan. Saya berbicara tentang pentingnya para pemimpin tim yang berwibawa. Saat ini, kebanyakan tim dibentuk dengan cepat di mana-mana, dan mereka dipandang oleh beberapa perusahaan sebagai kunci untuk mengurus kemampuan mental dan fisik tenaga kerja. Filosofi dasarnya adalah, jika para pekerja dipenuhi semua sumber daya dan informasi yang dibutuhkannya, maka mereka akan memecahkan masalah-masalah pekerjaan dengan kreatif dan produktif. Dengan demikian, mereka mengatasi birokrasi tradisional dan akan konsekuen menemukan

pekerjaan yang lebih bermanfaat dan mengembangkan diri sebagai individu. Dengan kata lain, biarkanlah para pekerja berdiri pada kedua kakinya dalam tim, jika Anda menginginkan mereka sesuai dengan kemampuan mereka.

Semua ini menciptakan beberapa kebingungan dan tantangan yang sulit bagi para pemimpin tim. Contohnya, perusahaan kertas Lake Superior di Duluth, Minnesota, meluncurkan tim yang berwibawa dengan sebuah rencana untuk menghilangkan lapisan pengawas. Untuk itu, mereka berencana menyusun dari pengawasan langsung tim ke sebuah posisi pada bagian berwenang, dan terkadang untuk sebuah fasilitator eksternal tim. Kekurangan wewenang tradisional ini dapat membuat pemimpin fasilitator merasa terjepit antara atasan manajemen dan tim. Seorang individu menggambarkan peran pemimpin tim ini bagaikan salah satu dari pemanah yang "mendapatkan hal ini dari dua jalan". Ada juga ketakutan seorang pemimpin tim mengenai pekerjaan mereka yang dapat berisiko pada diri mereka, jika tim cukup berhasil begitu tim diberi kekuasaan yang efektif.

Seorang mantan pemimpin berkata, "Tidak ada yang menyebut milikku". Pada akhirnya, jika mereka sungguh-sungguh mengatur dirinya, maka akan menjadikan tim mereka banyak mendapatkan penghargaan. Menurut tradisi, sebuah penghargaan atas tindakan yang baik dari sebuah bagian dimulai oleh pengawas. Pemimpin lain menambahkan, "Saya sungguh menikmatinya, jika pada suatu saat beberapa orang menepuk bahu saya sambil berkata, 'Hey, kamu melakukan pekerjaan yang bagus hari ini'".

Peranan pemimpin tim tidak hanya dalam hal memerintah dan mengatur, maupun campur tangan dan mencarikan solusi untuk tim. Malahan, pemimpin harus menjadi pembangun dan penolong. Pemimpin harus menjadi seseorang yang memungkinkan tim mampu berbuat yang terbaik bagi mereka, dengan meyakinkan bahwa mereka akan memperoleh apa yang mereka inginkan, dan memberikan kesempatan untuk melakukan apa yang mereka putuskan. Pada dasarnya, para pemimpin tim yang baik adalah seorang yang melayani. Daripada menggunakan kekuatan, mereka lebih memberi wewenang. Namun, mereka harus berhati-hati untuk tidak terlalu banyak memelihara kepercayaan diri mereka dengan tim. Mereka harus belajar untuk tidak memberikan jawaban dan memecahkan masalah. Jika tim menggantikannya, mereka harus belajar untuk berbuat sesuatu bagi dirinya.

Banyak pengawas tradisional tidak mampu mengadakan perubahan yang berhasil, manakala perusahaan mereka memutuskan untuk melaksanakan peraturan tim. Dari sekian banyak, hanya satu orang yang berhasil memikirkan kembali arti pemimpin yang baik. Mereka adalah raja dan ratu dari bukit, yang menjadi sorotan umum. Pekerjaan mereka melayani banyak orang pada kelompok-kelompoknya, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menjadi anggota tim terbaik dalam sebuah proses. Para pemimpin tim harus belajar mengakui kesalahannya dan menemukan kepuasan mereka dalam keberhasilan dan pengakuan tim dari pada dari diri mereka. Saya sudah mencermati banyak pemimpin tim yang efektif telah membesarkan harapan dan mendukung timnya, serta memastikan bahwa mereka memiliki semua sumber dana,

informasi, dan latihan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pada akhirnya, keberhasilan sesungguhnya bagi para pemimpin adalah menjadi pelayan yang baik, dengan membantu anggota tim mereka menemukan kebutuhan-kebutuhannya.

Walaupun banyak tantangan dalam membawakan peran pelayan, banyak pemimpin tim justru mencari tantangan agar menjadi sungguh-sungguh berguna. Seorang pemimpin Lake Superior Paper, puas dengan tanggapan antusias dari anggota tim atas pendekatan pelayanannya di antara aturan tim: "Saya tidak akan kembali (ke sistem autokrasi tradisional). Saya melihat semua tenaga yang disia-siakan. Di sini, bila Anda mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, Anda akan segera mendapati tiga orang yang memasang dirinya di pintu sebagai sukarelawan. Mereka sungguh-sungguh 'gung ho'". Seorang pemimpin di IDS (sebuah divisi dari American Express, Red.) menjelaskan bahwa dia hanya menikmati perannya cukup dengan melayani kemudian mengontrol. "Sekarang saya banyak mendapatkan kepuasan dari memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu, dan kemudian mengatakan pada mereka untuk melakukannya."

Menjadi pelayan merupakan jalan kecil menuju keberhasilan seperti yang dimaksudkan Yesus. Dia melayani layaknya gambaran model tertinggi dari kepemimpinan pelayan diri-Nya. Mungkin diri-Nya merupakan contoh paling nyata dari kepemimpinan pelayan yang dibicarakan dalam perjamuan terakhir bersama para murid-Nya -- tim-Nya sendiri ([Yohanes 13:4-5](#), 12-15).

Nampak jelas Yesus tidak memiliki pamrih menjadi pemimpin pelayan. Dia mendemonstrasikan dan kemudian menegaskan pada para murid-Nya untuk melakukan hal sama. Ada perbedaan besar di antara mencoba untuk menguasai kepemimpinan demi pemujaan Anda sendiri, dan membesarkan harapan orang lain untuk mengambil peran aktif di dalam proses kepemimpinan. Yesus rupanya menjadi pedoman orang lain atau di dalam panggilan ini, mungkin kita akan melayani dengan memimpin diri mereka untuk tugas pelayanan. Hal ini merupakan gagasan kepemimpinan yang kuat, karena menyediakan bahan-bahan penting untuk sebuah perkembangan yang teramat pesat dari proses populasi keseluruhan. Gagasan ini menawarkan kekuatan untuk memperoleh seluruh pasukan pelayan yang mampu memikirkan kesejahteraan orang lain dari pada hanya memikirkan urusan pribadi mereka. Jadi, kepemimpinan pelayan difokuskan tidak hanya mengatasi godaan pemimpin sendiri untuk menjatuhkan sasaran kepada mitos kepemimpinan (sebagaimana para pemimpin akan mengetahui semua jawaban, menerima semua kemasyhuran dan kemuliaan serta banyak lagi), namun membesarkan hati atau harapan orang lain untuk melakukan hal yang sama

Kutipan

“ Hal yang terbaik dari para pemimpin adalah ketika pekerjaan telah selesai dan tugas pun selesai, kemudian akan mengatakan bahwa kami telah melakukannya ”

—(Lao Tzu)—

Diambil dari:

Judul asli buku : The Leadership Wisdom of Jesus: Practical Lessons For Today
Judul buku : The Leadership Wisdom of Jesus: Panduan Praktis Mengenai
terjemahan : Kepemimpinan Masa Kini yang Berlandaskan pada Ajaran Kristus
Judul bab : Pimpinlah Orang Lain Menjadi Diri Mereka yang Terbaik
Penulis : Charles C. Manz
Penerjemah : Rene Johanes
Penerbit : Bhuana Ilmu Populer, Jakarta 2003
Halaman : 105 -- 110

Jelajah Buku: Rahasia Kepemimpinan yang Efektif

Judul buku : Rahasia Kepemimpinan yang Efektif
Judul asli buku : The Effective Leader - A Basic Guide to Christian Leadership
Penulis : Bennie E. Goodwin II
Penerjemah : Paul Hidayat
Penerbit : Perkantas, Jakarta
Ukuran : 13 x 18 cm
Tebal : 42 halaman

Setiap orang bisa menjadi pemimpin. Perbedaannya adalah apakah dia akan menjadi pemimpin biasa atau pemimpin yang efektif. Pertanyaannya, apakah pemimpin yang efektif itu? Pemimpin efektif adalah pemimpin yang dapat menggunakan dan memaksimalkan kemampuan dan keterampilan serta talenta yang dimilikinya.

Pemimpin yang efektif tidak muncul secara otomatis sejak dari lahir. Semua pemimpin bisa menjadi pemimpin efektif dengan banyak berlatih. Untuk melahirkan pemimpin efektif, Bennie E. Goodwin II menulis buku "Rahasia Kepemimpinan yang Efektif". Buku ini banyak mengupas mengenai memaksimalkan keterampilan dalam melaksanakan tugas dengan tepat. Kepemimpinan yang efektif bukan bersifat pilihan tetapi suatu keharusan. Buku ini terdiri atas 9 bab yang membahas pemimpin yang efektif, gaya kepemimpinan, apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin, bagaimana pemimpin bertindak, apa yang dilakukan pemimpin, dan topik-topik penting lainnya yang perlu Anda simak untuk menemukan rahasia pola kepemimpinan Anda, sehingga Anda semakin mantap dan efektif.

Anda ingin lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawab Anda? Buku ini bisa menolong Anda dalam mengevaluasi perjalanan kepemimpinan. Silakan, segera membaca buku ini.

Diulas oleh: Desi Rianto

Stop Press: Wanita Kristen

Bagi Anda para wanita Kristen, apakah Anda ingin memiliki wawasan luas dan berkenan bagi Tuhan? Bekali diri Anda dengan bahan-bahan yang lengkap dan alkitabiah seputar dunia wanita dengan berlangganan Publikasi e-Wanita. Dengan berlangganan publikasi ini, Anda akan mendapatkan artikel, tips, kesaksian,

e-Leadership 094/Mei/2011 Pendelegasian dalam Kepemimpinan (I)

Editorial

Shalom,

Apa cara yang paling realistis untuk meningkatkan kinerja Anda sebagai seorang pemimpin? Diakui atau tidak, tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi/lembaga, tidak pernah lepas dari kiprah seorang pemimpin dalam mengorganisasi dan mendelegasikan pengikutnya di posisi yang tepat. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat melihat lebih jauh setiap kemampuan yang dimiliki oleh pengikutnya.

Pada edisi kali ini, redaksi akan mengajak Anda untuk melihat teladan Musa dalam menyikapi seni pendelegasian ini. Semoga Anda lebih piawai mempraktikkan dan menjalankan tugas, sehingga mampu memberikan kontribusi yang terbaik. Tidak lupa, kami menyajikan kolom inspirasi untuk membangkitkan motivasi Anda, dengan begitu hidup Anda akan jauh lebih bermakna.

Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Tetapi Aku menunjukkan kasih setia kepada beribu-ribu orang, yaitu mereka yang mengasihi Aku dan yang berpegang pada perintah-perintah-Ku.* ”

—([Ulangan 5:10](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Ulangan+5:10> >

Artikel: Apa Kata Alkitab Tentang Kepemimpinan dan Delegasi

Setelah lulus kuliah, saya bekerja sebagai tenaga pemasaran di sebuah perusahaan penerbitan. Saya tidak memiliki rekan kerja. Hanya ada saya, telepon, dan buku pemesanan. Bahkan, saya tidak mempunyai komputer.

Kemudian, pada tahun 1981, saya menjadi direktur pemasaran untuk perusahaan penerbitan yang sama. Jujur saja, atasan saya seharusnya tidak mempekerjakan saya di posisi itu. Pengalaman pemasaran saya nol. Kami hanya cocok satu sama lain. Kami bekerja bersama selama 17 tahun.

Saya memiliki 5 orang bawahan, termasuk seorang asisten yang bertugas melapor kepada saya.

Tidak ada orang yang mengajarkan saya tentang pendelegasian. Bahkan, pada hari pertama kerja, manajer periklanan saya masuk ke kantor saya. Dia memberitahukan bahwa iklan cetak untuk proyek buku baru kami tahun ini, harus selesai hari ini. Saya tidak pernah mengira bahwa saya bisa meminta orang lain mengerjakannya. Saya menggulung lengan baju saya dan mulai mengetik -- di mesin ketik IBM Selectric Typewriter.

Tahun pertama dalam pekerjaan itu, saya terombang-ambing antara mengurus mikro-manajemen dan melepaskan tugas-tugas saya sepenuhnya. Saya memerlukan waktu bertahun-tahun lamanya, sebelum saya mempelajari seni pendelegasian. Sepanjang tahun-tahun itu, saya membuat semua kesalahan yang bisa seseorang perbuat.

Minggu lalu, saya dan istri saya, Gail, berbicara tentang seorang teman yang kewalahan dengan pekerjaannya. Gail baru saja membaca Keluaran 18. Dia mengatakan, "Musa mempunyai masalah yang sama. Mertuanya adalah konsultan kepemimpinan yang pertama. Dalam bagian pertama, dia berbicara tentang konsep pendelegasian dengan 'klien' barunya."

Saya membaca lagi pasal itu untuk diri saya sendiri. Saya tercengang karena betapa sederhana dan praktisnya nasihat Yitro itu. Menurut saya, banyak pemimpin bisa memerhatikan nasihatnya yang bijaksana dengan baik. Mari kita melihat latar belakang sejarahnya.

Musa baru saja memimpin bangsa Israel ke luar dari tanah Mesir, setelah 400 tahun perbudakan. Dia menempuh perjalanan menuju Israel, rumah lama mereka. Di tengah-tengah gurun Sinai, dia bekerja dari pagi buta sampai larut malam. Dia berusaha mengatasi berjibun konflik yang muncul ([Keluaran 18:13-16](#)). Secara tidak sadar, dia telah menjadi seorang pecandu kerja.

Mertuanya, Yitro, seorang imam di Midian ([Keluaran 18:1](#)), melihat bahwa beban kerja Musa tidak boleh dibiarkan seperti ini terus menerus. Dengan bijaksana, dia menarik Musa dan bersukacita atas apa yang telah Allah perbuat melalui dia ([Keluaran 18:9-12](#)), serta memberikannya beberapa bimbingan yang sangat berharga mengenai konsep pendelegasian. Dia memberikan lima prinsip yang relevan -- baik pada masa itu maupun pada saat ini.

1. Mengakui bahwa bekerja tanpa henti itu salah. Yitro tidak berbelit-belit; dia berkata apa adanya:

“Tidak baik seperti yang kaulakukan itu. Engkau akan menjadi sangat lelah, baik engkau baik bangsa yang beserta engkau ini; sebab pekerjaan ini terlalu berat bagimu, takkan sanggup engkau melakukannya seorang diri”

—([Keluaran 18:17-18](#))—

2. Apa yang ia lakukan pada akhirnya akan menghancurkannya juga. Anda tidak bisa bekerja dua belas jam per hari, enam hari seminggu, dan bertahan hidup. Ada sesuatu yang perlu dikorbankan: kesehatan, kewarasan, keluarga, pekerjaan, atau kekayaan. Buruknya, hal ini melelahkan bagi orang-orang Anda juga. Demi kebaikan Anda dan orang lain, Anda perlu mengakui kebenarannya. Strategi yang Anda gunakan tidaklah berhasil.
3. Mengerti panggilan Anda.

Yitro melihat sesuatu yang penting. Walaupun Musa mungkin bisa melakukan banyak hal dengan baik, Yitro memunyai panggilan unik sehingga dia bisa menambahkan nilai guna yang signifikan. Dia menasihati Musa dengan berkata:

“Jadi sekarang dengarkanlah perkataanku, aku akan memberi nasihat kepadamu dan Allah akan menyertai engkau. Adapun engkau, wakililah bangsa itu di hadapan Allah dan kauhadapkanlah perkara-perkara mereka kepada Allah. Kemudian haruslah engkau mengajarkan kepada mereka ketetapan-ketetapan dan keputusan-keputusan, dan memberitahukan kepada mereka jalan yang harus dijalani, dan pekerjaan yang harus dilakukan.”

—([Keluaran 18:9](#))—

4. Musa perlu melepaskan perkara-perkara yang dapat dilakukan orang lain, sehingga dia dapat lebih fokus pada hal-hal tertentu. Demikian juga dengan Anda. Apa kelebihan Anda? Anda dipanggil dan memiliki kualifikasi untuk melakukan apa? Bagaimana Anda dapat mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan lainnya?
5. Pilihlah pemimpin-pemimpin yang berkualitas untuk membantu Anda. Dalam hal inilah Yitro bersikap praktis. Dia dengan lembut menasihati Musa: "Kamu bukanlah satu-satunya orang yang dapat melakukan hal ini. Kamu hanya

perlu menemukan beberapa pemimpin yang dapat kamu percayai untuk berbagi beban ini. Tidak ada alasan yang mengharuskan kamu menanggung semuanya." Dia menambahkan nasihatnya, "Di samping itu kucarilah dari seluruh bangsa itu orang-orang yang cakap dan takut akan Allah, orang-orang yang dapat dipercaya, dan yang benci kepada pengejaran suap." ([Keluaran 18:21a](#)) Perhatikanlah bahwa fokusnya terletak pada karakter. Orang-orang Anda boleh saja mencari pengetahuan dan pengalaman. Mereka dapat mempelajari keahlian dan mengembangkan karunia mereka, tetapi Anda perlu memulainya dengan dasar karakter yang saleh. Saat Anda memiliki hal ini, Anda akan lebih mudah memberikan delegasi.

6. Berikan pemimpin-pemimpin ini tanggung jawab dan otoritas.

Yitro sangatlah praktis. Dia mengerti bahwa cakupan kendali seorang pemimpin berkisar 10 orang. Dia menetapkan tingkatan organisasi yang sederhana dengan tanggung jawab yang berbeda-beda. Dia memberikan garis besar: "Tempatkanlah mereka di antara bangsa itu menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang. Dan sewaktu-waktu mereka harus mengadakan di antara bangsa." ([Keluaran 18:21b-22a](#))

Ini bukanlah sesuatu yang sulit, bukan juga birokrasi. Berbagai tingkatan manajemen tidak dibuat untuk menghalangi pengambilan keputusan, tetapi untuk memudahkannya. Kuncinya adalah memberikan orang-orang Anda otoritas. Apakah mereka akan berbuat kesalahan? Tentu saja. Atasilah hal itu. Ini adalah harga yang Anda bayar untuk membentuk pemimpin.

7. Lakukanlah hal-hal yang tidak bisa diatasi orang lain saja.

Yitro menganjurkan agar Musa mengelola masalah-masalah yang tidak bisa diatasi oleh orang lain. Dia berkata, "Maka segala perkara yang besar haruslah dihadapkan mereka kepadamu, tetapi segala perkara yang kecil diadili mereka sendiri; dengan demikian mereka meringankan pekerjaanmu, dan mereka bersama-sama dengan engkau turut menanggungnya." ([Keluaran 18:22b](#)) Dawson Trotman, pendiri The Navigators pernah berkata "Jangan pernah melakukan pekerjaan penting yang dapat dilakukan orang lain atau akan dilakukan orang lain, jika ada banyak hal-hal penting yang perlu dilakukan yang tidak bisa atau tidak akan dilakukan orang lain." Ini adalah nasihat yang sangat berharga untuk semua pemimpin. Apakah kelebihan Anda? Ini perlu menjadi fokus Anda. Anda perlu melepaskan hal-hal yang lain.

Yitro menutup pertemuannya dengan Musa dengan mengatakan: "Jika engkau berbuat demikian dan Allah memerintahkan hal itu kepadamu, maka engkau akan sanggup menahannya, dan seluruh bangsa ini akan pulang dengan puas senang ke tempatnya." ([Keluaran 18:23](#))

Ingatlah Yitro menjanjikan dua keuntungan: Musa bisa bertahan (strategi ini dapat dijalankan), dan umatnya akan berada dalam kedamaian (konflik yang ada akan semakin sedikit).

Saya menyadari bahwa hal ini tidak menjawab semua pertanyaan tentang pendelegasian -- contohnya, apa yang Anda lakukan jika Anda tidak memunyai orang untuk menerima delegasi Anda? Akan tetapi, saat ini apa yang bisa Anda pelajari dari Yitro? Jika Anda adalah seorang pemimpin, bagaimana orang-orang Anda menilai kemampuan Anda memberikan delegasi? Apa harga dari mendelegasikan tugas atau tidak mendelegasikan tugas? (t/Uly)

Diterjemahkan dan disunting seperlunya dari:

Nama situs : Michael Hyatt
Alamat URL : <http://michaelhyatt.com/what-the-bible-says-about-leadership-and-delegation.html>
Judul asli artikel : What the Bible Says About Leadership and Delegation
Penulis : Michael Hyatt
Tanggal akses : 7 Maret 2011

Kutipan

“ Bukan posisi yang menjadikan seseorang dianggap sebagai pemimpin tetapi kepemimpinannyalah yang membuat posisi ”

–Stanley Huffy–

Inspirasi: Rajawali

“*Laksana rajawali melayang-layang di atas anak-anaknya, mengembangkan sayapnya, dan mendukungnya di atas kepaknya, demikianlah Tuhan sendiri ”
menuntun, dan menyertai dia.*”

– ([Ulangan 32:11](#))–

Elang merupakan jenis unggas yang memunyai umur paling panjang di dunia, mencapai 70 tahun. Tetapi, untuk mencapai umur itu, seekor elang harus membuat suatu keputusan yang sangat berat pada umurnya yang ke-40. Ketika itu cakarnya mulai menua, paruhnya menjadi panjang dan membengkok hingga hampir menyentuh dadanya, sayapnya tidak lagi dapat terbang dengan baik karena semakin lebatnya bulu yang tumbuh. Pada saat inilah, elang harus mengambil keputusan: "Menunggu kematian, atau mengalami suatu proses transformasi yang sangat menyakitkan -- suatu proses panjang selama 150 hari".

Untuk melakukan transformasi, pertama-tama elang harus berusaha keras terbang ke atas puncak gunung, membuat sarang di tepi jurang dan tinggal di sana. Kemudian, ia harus mematukkan paruhnya pada batu karang sampai paruh tersebut terlepas dari mulutnya, dan berdiam beberapa lama menunggu tumbuhnya paruh baru. Dengan paruh yang baru tumbuh itu, ia mencabut satu persatu cakar-cakarnya dan ketika cakar yang baru sudah tumbuh, ia juga harus mencabut bulu badannya satu persatu. Lima bulan kemudian, barulah elang mulai dapat terbang kembali, dan menjalani 30 tahun kehidupan barunya dengan penuh semangat!

Dalam kehidupan ini, kadang kita juga harus berani mengambil dan melakukan suatu keputusan yang sangat berat. Menjalani keputusan itu seorang diri, dan tidak bisa berharap atau bahkan mengandalkan orang lain melakukannya untuk kita. Tapi sayang sekali, hanya sedikit orang yang menjalaninya. Mereka lebih nyaman dan berani kalau ada orang lain yang juga bersama-sama dengannya. Akibatnya, banyak orang yang hidup dengan keadaan yang begitu-begitu saja. Kesalahan inilah yang membuat banyak orang menjadi putus asa dengan keadaannya dan mengambil jalan pintas.

Jika memang Anda memiliki keinginan untuk mewujudkan mimpimu, wujudkanlah. Sekalipun ada proses yang panjang dan menyakitkan, jangan pernah mundur. Percayalah, laksana rajawali yang melayang-layang dan mendukung anak-anaknya, demikianlah Allah akan menuntun dan menguatkanmu.

Diambil dari:

Nama buku renungan : Hikmat Profesi, 28 Maret 2011

Penulis : Tidak dicantumkan

Penerbit : Deo Offset, Surakarta 2011

e-Leadership 095/Mei/2011 Pendelegasian dalam Kepemimpinan (II)

Editorial

Shalom,

Setiap pemimpin perlu mengembangkan keahlian untuk mendelegasikan tugas kepada para pengikutnya. Hal tersebut dapat menolong pemimpin untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih besar lagi demi kemajuan organisasinya. Selain itu, jika pemimpin sulit mendelegasikan tugasnya, maka kreativitas dan kemampuan pengikutnya pun tidak akan berkembang. Kali ini, redaksi mengajak Anda untuk melihat pentingnya seni pendelegasian bagi seorang pemimpin. Kiranya dapat menolong untuk meningkatkan potensi kepemimpinan dalam diri Anda. Selamat membaca.

Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Orang yang tak berpengalaman percaya kepada setiap perkataan, tetapi orang yang bijak memperhatikan langkahnya.* ”

–([Amsal 14:15](#))–

< <http://alkitab.sabda.org/?Amsal+14:15> >

Artikel: Seni Pendelegasian

“ Dari seluruh orang Israel Musa memilih orang-orang cakap dan mengangkat mereka menjadi kepala atas bangsa itu, menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang. ”

– ([Keluaran 18:25](#))–

Salah satu definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengenali kemampuan-kemampuan dan keterbatasan-keterbatasan orang lain, serta kecakapan untuk menempatkan setiap orang dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan terbaiknya. Seseorang yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan mendayagunakan orang lain, telah menerapkan contoh tertinggi kepemimpinan. Dwight L. Moody pernah berkata, dia lebih memilih menugaskan seribu orang untuk melakukan pekerjaan, daripada melakukan pekerjaan seribu orang. Memilih orang-orang yang dapat dipercaya untuk disertai wewenang dan mereka sungguh-sungguh melakukan pendelegasian itu, merupakan kemampuan pemimpin sejati. Direktur Jenderal China Inland Mission, Dixon E. Hoste, berkata: "Kecakapan untuk memahami talenta bermacam-macam karyawan, lalu menolong mereka sejalan dengan kepribadian dan pekerjaan masing-masing, merupakan kualitas utama untuk diawasi dalam sebuah tugas." Kecakapan ini akan menyelamatkan pemimpin dari frustrasi.

Pendelegasian tanggung jawab bersamaan dengan wewenang yang sepadan, memungkinkan pelaksanaan tanggung jawab itu tidak selalu disenangi oleh seseorang yang senang melakukan keinginannya sendiri. Dia senang melimpahkan tanggung jawab, tetapi enggan melepaskan kendali kekuasaan dari tangannya. Hal ini tidak adil bagi bawahannya, dan tidak mungkin menunjukkan kepuasan dan keefektifan. Sikap seperti itu cenderung ditafsirkan sebagai kurangnya kepercayaan diri, dan hal ini tidak menghasilkan kerja sama yang baik. Hal itu menghalangi seseorang untuk belajar menjadi seorang pemimpin. Mungkin dia tidak bisa mengerjakan tugas sebaik atasannya, tetapi pengalaman menunjukkan bahwa ini bukanlah persoalan yang penting. Orang yang lebih muda, yang mendapat kesempatan, mungkin bisa melakukannya lebih baik karena dia lebih mampu merasakan irama kehidupan di zamannya. Tetapi dalam banyak kasus, bagaimana dia memperoleh pengalaman, jika tidak ada tanggung jawab maupun wewenang yang dilimpahkan kepadanya?

Apabila seseorang dalam tampuk kepemimpinan gagal melakukan pendelegasian, dia akan terjatuh dalam kubangan detail sekunder. Hal ini bukan hanya terlalu membebani dirinya, tetapi juga membelokkannya dari tanggung jawab utamanya. Dia juga gagal mengeluarkan potensi kepemimpinan para bawahannya. Berkeras kepala melakukan segala sesuatunya seorang diri dengan alasan hasilnya akan lebih baik, bukan hanya merupakan suatu kebijakan berwawasan sempit, tetapi mungkin juga menjadi bukti kesombongan yang tidak berdasar. Pemimpin yang sangat teliti dalam mengamati prioritas, akan mengalami peningkatan keefektifan yang tak terukur.

Sekali pendelegasian telah berlaku, pemimpin seharusnya menunjukkan keyakinan penuh terhadap rekan sejawatnya. Dr. A.B. Simpson, pendiri Christian and Missionary Alliance berkata, "Dia memercayai mereka yang berwenang dalam lembaga-lembaga berbeda dan membiarkan mereka bebas menerapkan talenta mereka". Jika mereka tidak berhasil, maka dia merasa itu adalah cerminan dari kepemimpinannya sendiri, karena dialah yang memilih mereka untuk menempati posisi tersebut. Para bawahan seharusnya benar-benar yakin tentang dukungan pemimpin mereka dalam setiap tugas yang mereka terima, apa pun hasilnya, sejauh mereka telah bertindak sesuai acuan. Ini menunjukkan tanggung jawab telah didefinisikan dan disetujui secara tertulis, sehingga tidak ada kesalahpahaman yang mungkin terjadi. Banyak situasi tidak membahagiakan muncul karena kegagalan melakukan hal ini.

Ketika menuliskan pengalamannya bekerja sama dengan Dr. John R. Mott, Paul Super mengatakan: "Salah satu kekuatan terbesar saya dalam sepuluh tahun ini di Polandia adalah beliau mendukung saya. Kebanggaan terbesar saya adalah kepercayaan beliau kepada saya. Jelas, salah satu motivasi terbesar saya adalah membalas dukungan beliau selayaknya dan memenuhi harapan beliau terhadap saya."

Ilustrasi Alkitab yang menonjol tentang prinsip pendelegasian yang bertanggung jawab adalah nasihat Yitro kepada menantunya, Musa, yang tertulis dalam [Keluaran 18:1-27](#).

Israel, sekelompok budak yang belum terorganisasi, baru saja keluar dari Mesir. Pada saat itu, suatu semangat kebangsaan yang baru muncul dan mereka menjadi suatu bangsa yang terorganisasi. Perkembangan ini memberikan beban pemerintahan yang amat berat kepada Musa, sehingga memunculkan nasihat bijak Yitro. Dari pagi hingga malam dia melihat Musa mendengarkan dan menjadi hakim atas persoalan-persoalan yang muncul dari kondisi baru ini. Musa dibebani oleh peran legislatif dan yudisial, dan setiap keputusannya diterima oleh umat sebagai perkataan Tuhan.

Yitro melihat Musa tidak dapat memikul tekanan ini selamanya dan mengajukan dua alasan kuat untuk mendelegasikan beberapa tanggung jawabnya. Pertama, "Engkau akan menjadi sangat lelah, baik engkau baik bangsa yang beserta engkau ini; sebab pekerjaan ini terlalu berat bagimu, takkan sanggup engkau melakukannya seorang diri saja." ([Keluaran 18:18](#)) Penggunaan kekuatan fisik dan saraf ada batasnya, dan jika dilampaui akan berbahaya. Kedua, metode yang sedang berlangsung terlalu lambat dan umat mulai tidak puas karena mereka tidak menerima perhatian yang mereka inginkan. Pembagian tanggung jawab akan mempercepat keputusan hukum dan umat akan pergi dengan puas ([Keluaran 18:23](#)).

Yitro lalu mengusulkan dua rangkaian tindakan. Musa tetap bertindak sebagai wakil Allah, mengajarkan prinsip-prinsip rohani, dan melaksanakan fungsi legislatifnya. Dialah yang akan membawa perkara-perkara yang sulit ke hadapan Allah ([Keluaran 18:16](#), 19-20). Dia harus mendelegasikan fungsi yudisial yang saat itu dia jalankan kepada pemimpin-pemimpin hukum yang cakap, yang dapat meringankan bebannya yang amat berat. Ini adalah nasihat bijaksana karena jika Musa wafat akibat dari tekanan jabatannya, dia tidak akan meninggalkan seorang pun yang berpengalaman dan terlatih

dalam menjalankan wewenangnya dan memikul tanggung jawabnya. Kegagalan mengantisipasi hal ini telah merusak banyak karya Tuhan yang sedang dijanjikan-Nya.

Musa memperoleh beberapa manfaat dengan mengikuti nasihat Yitro. Dia mampu memusatkan pikiran kepada beberapa aspek dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam jabatannya. Talenta-talenta yang tidak diduga dan tersembunyi dalam diri para bawahannya akhirnya ditemukan. Orang-orang berbakat ini, yang mungkin pernah mengecamnya ketika dia berkuasa atas semuanya, kini bertumbuh lewat beban jabatan mereka dan menjadi rekan setianya. Dia juga membuat antisipasi kepemimpinan yang efektif bagi bangsanya setelah kematiannya.

Yitro menguatkan menantunya dengan menyatakan suatu prinsip rohani yang relevan sepanjang zaman. "Jika engkau berbuat demikian dan Allah memerintahkan hal itu kepadamu, maka engkau akan sanggup menahannya, dan seluruh bangsa ini akan pulang dengan senang ke tempatnya" ([Keluaran 18:23](#)). Dia menyerahkan nasihatnya kepada bimbingan tertinggi Allah. Pada prinsipnya, Allah yang bertanggung jawab penuh untuk memampukan umat-Nya dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah Dia berikan. Ada beberapa tugas sukarela yang dapat dikerjakan oleh orang lain lebih baik daripada yang dapat kita lakukan, kita sebaiknya menyerahkan tugas-tugas itu. Bahkan jika mereka melakukan lebih buruk daripada kita, kita sebaiknya tetap menyerahkan tugas-tugas itu. Tak diragukan lagi, Musa mungkin telah melakukan tugas lebih baik daripada tujuh puluh orang yang dipilihnya, tetapi jika ia tetap berkeras kepala melakukan tugas-tugas itu, mungkin dia akan segera menjadi tinggal kenangan.

Standar yang disarankan Yitro dalam pemilihan asisten Musa membuktikan pengetahuan rohani sebenarnya. Mereka haruslah orang-orang yang cakap karena tugas-tugas mereka terperinci, orang-orang yang saleh yang takut akan Allah dan menghormati orang-orang sebangsanya, orang-orang yang dapat dipercaya yang membenci keserakahan dan tidak mempan disuap.

Beberapa pelajaran bagi para pemimpin melalui peristiwa ini antara lain: Mengemban tugas lebih banyak dari yang dapat kita selesaikan merupakan suatu kesalahan. Tidak ada gunanya melakukan lebih banyak pekerjaan daripada bagian kita yang sewajarnya. Baik bagi kita untuk mengenali dan menerima keterbatasan-keterbatasan kita. Yitro-Yitro (penasihat-penasihat) kita seringkali melihat lebih tajam, lebih jelas daripada kita, mengenai cara kepemimpinan yang sedang kita jalankan, dan adalah bijaksana menaati teguran mereka. Jika kita melanggar hukum alam, apalagi dalam pelayanan kepada Allah, kita tidak dibebaskan dari hukumannya. Lebih mudah untuk mengemban tanggung jawab di bawah tekanan manusia daripada menurut bimbingan Allah. Untuk kegiatan di luar kebiasaan tertentu, Allah tidak menerima tanggung jawab apa pun.

Salah satu penilaian penting kepemimpinan penginjilan adalah kesediaan untuk mendelegasikan tanggung jawab kepada calon pemimpin lokal. Calon pemimpin lokal ini harus memiliki kematangan rohani. Pelimpahan tanggung jawab ini menjawab pentingnya menemukan, melatih, dan menggunakan talenta-talenta tersembunyi dari para pelayan lokal. Dalam tahapan-tahapan yang lebih awal, pengawasan yang

bijaksana diperlukan, tetapi pertolongan untuk campur tangan sebaiknya hanya dilakukan jika kebutuhan itu menjadi sangat penting. Perasaan diawasi menghancurkan kepercayaan diri.

Ketika Dr. W.E. Sangster ditunjuk sebagai Sekretaris Jenderal Home Mission Department di Gereja Methodist di Inggris, dia merancang pembagian kerja di antara semua anggota departemennya, lalu menyerahkan tanggung jawab kepada masing-masing yang tetap dalam pantauannya. Dengan memercayai rekannya secara penuh, dia mendelegasikan kekuasaannya dan tidak pernah menyesalinya. Tentang dia, ada yang mengatakan: "Barangkali capaian terbesar dalam kepemimpinannya adalah mengetahui pentingnya pendelegasian dan pemilihan para asisten dengan cermat. Dia selalu menjadi ahli dalam bidang itu."

Ketika menulis tentang pemimpin suatu perkumpulan penganjil yang besar, seorang anggota stafnya berkomentar: "Dia memiliki talenta kepemimpinan yang luar biasa, dengan tidak pernah mencampuri pekerjaan para bawahannya. Setiap orang dibiarkan melakukan pekerjaan masing-masing." Anggota yang lain menulis, "Dia mengetahui apa yang dapat dilakukan oleh orang-orang, melihat mereka melakukannya, membiarkan mereka melakukan yang terbaik ketika diberi kesempatan, dan hanya menyelidiki ketika muncul kesalahan." (t/Dicky)

Diterjemahkan dari:

Judul asli buku : Spiritual Leadership

Judul asli artikel : The Art of Delegation

Penulis : J. Oswald Sanders

Penerbit : Positive Action For Christ, Inc, Rocky Mount, 1983

Halaman : 127 -- 131

Kutipan

“ Pendelegasian tugas dapat berjalan jika orang yang mendelegasikan tugas juga menjalankannya.

– (Robert Half)–

Jelajah Buku: Manajemen: Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemimpin Kristen

| | |
|------------|--|
| Judul buku | : Manajemen Pasti: Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemimpin Kristen |
| Penulis | : Dr. Yakob Tomatala |
| Penerbit | : YT Leadership Foundation, Jakarta 2001 |
| Ukuran | : 14 cm x 21 cm |
| Tebal | : 101 Halaman |

Pemimpin yang baik dan sukses adalah pemimpin yang selalu di depan lebih dua langkah dari orang lain. Ia "berkaki empat" -- lebih giat dalam upaya dari siapa pun, dan ia "bertangan empat", -- ia bekerja lebih baik serta lebih keras dari siapa pun di sekitarnya.

Begitu juga dalam buku yang berjudul "Manajemen Pasti". Dalam buku ini, ada lima bab yang dijabarkan oleh penulis secara lugas dalam memaparkan gagasannya, yang disingkat "PASTI", yaitu Pastikanlah Bahwa Anda Mengenal Diri Sendiri dengan Baik, Ancangan Dasar Bagi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemimpin Kristen, Strategi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemimpin Kristen, Tetapkanlah Arah Perkembangan Diri yang Bersinambung, dan yang terakhir Identifikasi Profil Kepemimpinan Diri Anda.

Buku ini merumuskan bagaimana upaya memajemen diri agar menjadi pemimpin yang kompeten. Buku ini juga dilengkapi dengan berbagai gambar visual pengembangan diri, diagram indikator untuk membantu lebih mengerti tentang siklus konflik atau isu-isu yang ada, format indikator dalam berbagai bentuk yang berguna membantu dalam menganalisis data, dan kisah-kisah yang dapat membangkitkan semangat hidup. Di setiap akhir bab dalam buku ini, disertakan rangkuman singkat yang menjelaskan mengenai pembelajaran apa yang kita dapatkan dan langkah-langkah konkret untuk merealisasikan pandangan yang sudah diutarakan. Segera dapatkan buku ini dan selamat berjuang mengembangkan potensi dalam diri Anda, sehingga Anda dapat bersaing dan menjadi seorang pemimpin yang kompeten.

Diulas oleh: Yonathan Sigit

e-Leadership 096/Juni/2011 Kepemimpinan Kristen Era Pascamodern (I)

Editorial

Shalom,

Pascamodern menjadi suatu tantangan yang paling utama dan serius bagi pemimpin Kristen pada akhir abad XX. Bagi penganut pascamodernisme, tidak ada satu pun kebenaran yang objektif, sebaliknya semua kebenaran terbatas di antara kebenaran-kebenaran lainnya. Secara umum, dapat dikatakan bahwa pascamodern adalah suatu sikap menyeluruh, asumsi, dan merupakan pandangan dunia terhadap realitas yang ada.

Berkaitan dengan dengan itu, redaksi telah menyiapkan sebuah pengantar dasar untuk memahami pengertian mengenai istilah pascamodern dan karakteristik masyarakat pascamodern pada umumnya. Pembahasan tersebut akan menjadi awal edisi kali ini, sebelum masuk dalam pembahasan strategi pengembangan kepemimpinan Kristen di tengah-tengah era ini. Kiranya artikel dan inspirasi ini, menjadi wawasan untuk kita semakin lebih kritis, agar tidak terjebak ke pelbagai pandangan pascamodern saat ini.

Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“*Lihat, Aku mengutus kamu seperti domba ke tengah-tengah serigala, sebab itu hendaklah kamu cerdik seperti ular dan tulus seperti merpati.*”

—(Matius 10:16)—

< <http://alkitab.sabda.org/?Matius+10:16> >

Artikel: Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kristen Pada Era Pascamodern (I)

Pendahuluan

Dari tahun ke tahun, orang berduyun-duyun ke kota besar untuk mengadu nasib dan mendapatkan pekerjaan. Pesona kota seperti Jakarta begitu menjanjikan. Begitu banyak gedung megah dan tempat rekreasi, sarana transportasi yang beragam menjadi simbol dari kemajuan. Pada sisi lain, hubungan antar manusia di kota-kota besar makin renggang. Manusia cenderung makin bergaya hidup materialistis dan individualistis. Mengapa? Konon telah terjadi perubahan yang besar di berbagai tempat di belahan dunia, bahkan secara menyeluruh terjadi perubahan dari masyarakat industri ke masyarakat informasi, dari masyarakat modern ke masyarakat pascamodern.

Secara global, perubahan yang cepat di dalam masyarakat pascamodern, akan memengaruhi seluruh kehidupan manusia termasuk komunitas Kristen. Antisipasi para ahli terhadap perubahan dalam masyarakat pascamodern begitu gencar dibahas. Ironisnya dalam komunitas kepemimpinan Kristen, hal tersebut kurang mendapat perhatian yang proporsional. Tulisan ini mencoba menganalisis masyarakat pascamodern dengan permasalahannya, dan mengetengahkan sebuah strategi pengembangan kepemimpinan Kristen, sebagai tindakan antisipasi dan langkah strategis menyongsong masyarakat pascamodern di Indonesia.

Upaya Memahami Pascamodernisme

1. Pengertian Istilah

Istilah pascamodern telah digunakan dalam banyak bidang kehidupan dengan gencar. Istilah ini banyak dibicarakan orang, namun dengan persepsi yang berbeda-beda. Istilah ini pun digunakan orang di berbagai bidang dengan mencengangkan, namun maknanya menjadi kabur. Istilah pascamodern digunakan dalam bidang musik, seni rupa, fiksi, drama, fotografi, arsitektur, kritik sastra, antropologi, sosiologi, geografi, dan filsafat. Istilah pascamodern muncul pertama kali di wilayah seni. Menurut Hassan dan Jencks, istilah ini pertama-tama dipakai oleh Federico de Onis pada tahun 1930-an dalam karyanya, "Antologia de la Poesia Espanola a Hispanoamericana", untuk menunjukkan reaksi yang muncul dari dalam modernisme. Kemudian di bidang historiografi oleh Toynbee dalam "A Study of History" (1947). Di sini istilah itu merupakan kategori yang menjelaskan siklus sejarah baru, yang dimulai sejak tahun 1875 dengan berakhirnya dominasi Barat, menyurutkan individualisme, kapitalisme, dan kekristenan, serta kebangkitan kekuatan budaya non-Barat. Disinggung pula tentang pluralisme dan kebudayaan dunia, hal-hal yang masih esensial dalam pengertian tentang pascamodern masa kini. Dalam bidang sosial-ekonomi, istilah pascamodern diartikan sebagai kian berkembangnya kecenderungan yang saling bertolak belakang, yang bersama

dengan makin terbebasnya daya instingtif, dan kian meningkatkan kesenangan dan keinginan, akhirnya membawa logika modernisme ke kutub kejauhan. Itu terjadi terutama melalui intensifikasi ketegangan-ketegangan struktural masyarakat. Di bidang kebudayaan, pascamodern diartikan sebagai logika kultural yang membawa transformasi dalam suasana kebudayaan umumnya. Pascamodern dimulai dalam tahapan dengan kapitalisme pasca Perang Dunia II. Pascamodern muncul berdasarkan dominasi teknologi reproduksi dalam jaringan global kapitalisme multinasional kini. Istilah pascamodern di bidang filsafat, menunjuk pada segala bentuk refleksi kritis atas paradigma-paradigma modern dan atas metafisika pada umumnya. Di bidang kemasyarakatan (sosiologi), pascamodern diartikan sebagai pola pikir manusia yang bergeser dari masyarakat industri menjadi masyarakat informasi.

2. Sebab-Sebab Timbulnya Pascamodern

Era pascamodern muncul dengan sendirinya, dan kemunculannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. **Pandangan Dualistis**
Pandangan dualistis membagi seluruh kenyataan menjadi subjek dan objek, spiritual dan material, manusia dan dunia. Hal ini telah mengakibatkan objektivitas alam secara berlebihan dan pengurusan alam semena-mena, yang akhirnya mengakibatkan krisis ekologi.
2. **Pandangan Modern**
Pandangan modern yang objektif dan positif cenderung menjadikan manusia seolah objek, dan masyarakat direkayasa bagaikan mesin.
3. **Krisis Moral dan Religi**
Dalam modernisme, ilmu-ilmu positif-empiris mau tak mau menjadi standar kebenaran tertinggi. Akibat dari hal ini adalah nilai-nilai moral dan religius kehilangan kewibawaannya. Alhasil, timbullah disorientasi moral-religius, yang pada gilirannya mengakibatkan meningkatnya kekerasan, terasing, depresi, dan mental.
4. **Materialisme**
Bila kenyataan mendasar tidak lagi ditemukan dalam religi, maka materilah yang dianggap sebagai kenyataan mendasar. Materialisme ontologis ini didampingi dengan materialisme praktis, yaitu hidup pun menjadi keinginan yang tak habis-habisnya untuk memiliki dan mengontrol hal-hal material. Aturan main utamanya tak lain adalah "survival of the fittest" (kelangsungan hidup melalui proses adaptasi, Red.), atau dalam skala lebih besar, persaingan pasar bebas. Etika persaingan dalam mengontrol sumber-sumber material inilah yang merupakan pola perilaku dominan individu, bangsa, dan perusahaan-perusahaan modern.
5. **Militerisme**
Oleh sebab norma-norma religius dan moral tak lagi berdaya bagi perilaku manusia, maka norma umum objektif cenderung menghilang. Akibatnya, kekuasaan yang menekan dengan ancaman kekerasan adalah satu-satunya cara untuk mengatur manusia. Ungkapan paling gamblang adalah

militerisme dengan persenjataan nuklirnya. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa religi dapat menjadi alat legitimasi militerisme.

6. Bangkitnya Tribalisme
Muncul kecenderungan dalam masyarakat mentalitas yang mengunggulkan suku dan kelompok sendiri (tribalisme). Ironisnya, setelah perang dingin berlalu, agama menjadi kategori identitas penting yang cenderung mendukung kelompok-kelompok yang saling bertengkar, yang pada gilirannya justru mendukung tribalisme itu sendiri.

3. Berbagai Aliran Gerakan Pascamodernisme

Munculnya pascamodernisme dilandasi oleh beragam aliran pemikiran. Keragaman gerakan ini barangkali bisa dimasukkan ke dalam tiga kategori. Namun, kategori ini tidak bisa dilihat secara ketat, sebab ia dimaksudkan hanya sebagai alat bantu untuk melihat aneka gerakan itu secara lebih jernih dan global.

Kategori pertama, pemikiran-pemikiran dalam rangka merevisi kemodernan, cenderung kembali ke pola berpikir pramodern. Sebutlah misalnya ajaran yang biasa menyebut dirinya New Age Movement (Gerakan Zaman Baru, Red.). Mungkin bisa pula dimasukkan di sini pemikiran-pemikiran yang mengaitkan diri dengan wilayah mistik.

Kedua, pemikiran-pemikiran yang terkait erat pada dunia sastra dan banyak berurusan dengan persoalan linguistik. Kata kunci yang populer untuk kelompok ini adalah dekonstruksi. Mereka cenderung mengatasi pandangan dunia (worldview) modern melalui gagasan yang anti pandangan dunia sama sekali. Mereka mendekonstruksi atau membongkar segala unsur yang penting dalam sebuah pandangan dunia, seperti diri, Tuhan, tujuan, makna, dunia nyata, dan sebagainya. Awalnya, strategi dekonstruksi ini dimaksudkan untuk mencegah kecenderungan totalitarisme (kekuasaan mutlak, Red.) pada segala sistem. Namun, akhirnya cenderung jatuh ke dalam relativisme dan nihilisme.

Ketiga, pemikiran yang hendak merevisi modernisme tidak menolak modernisme itu sendiri secara total, melainkan dengan memperbaiki premis-premis modern di sana-sini. Mereka tidak menolak sains pada dirinya sendiri, melainkan hanya sains sebagai ideologi atau "scientism" saja, di mana kebenaran ilmiah yang dianggap kebenaran yang paling sahih. Mereka tetap mengakui sumbangan besar modernisme bagi hidup manusia umumnya, seperti terangkatnya rasionalitas, kebebasan, pentingnya pengalaman, dan sebagainya. Mereka merumuskan secara baru rasionalitas, emansipasi, objektivitas juga kebenaran. Istilah "dialog" dan "konsensus" menjadi kata kunci, seperti halnya juga intersubjektivitas (kondisi antara subjektivitas dan objektivitas, Red.), komunikasi, dan sebagainya.

4. Karakteristik Masyarakat Pascamodern

Dewasa ini telah terjadi pergeseran yang cepat dari masyarakat industri menuju masyarakat informasi, yang menuntun kepada pergeseran dalam pola berpikir manusia. Beberapa ciri corak hidup dan pola pikir masyarakat pascamodern antara lain:

1. Manusia dipandang sebagai makhluk terpecah. Tidak ada kebenaran padanya; yang ada hanya kebenaran individu yang merupakan pilihan individualis untuk diikutinya.
2. Pascamodern menempatkan akal manusia mengambang dan tidak lagi berkuasa. Banyak kebenaran dapat diikuti dan dipercayai, sekalipun saling bertentangan.
3. Dalam pandangan pascamodern tentang teknologi, manusia menciptakan masalah untuk menangani sendiri. Tidak ada alasan untuk merasa bahwa masa depan akan lebih cerah dari sekarang.
4. Pascamodern melihat agama-agama memiliki kebenaran sendiri yang harus diterima sama seperti yang lain. Agama dan kebudayaan yang beragam harus dihargai karena memiliki keunikan masing-masing.
5. Kehidupan masyarakat perkotaan akan semakin sekuler, individualistis, dan materialistis, tetapi mereka cenderung mencari kelompok-kelompok "primordial".

Diambil dan disunting dari:

Judul Jurnal : PELITA ZAMAN, Volume 14, Nomor 1 (Mei - Oktober 1999)
 Judul asli artikel : Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kristen Pada Era Pascamodern
 Penulis : Joppy A. Saerang
 Penerbit : Yayasan Pengembangan Pelayanan Kristen Pelita Zaman, Bandung 1999
 Halaman : 14 -- 18

Kutipan

“ *Perjalanan pencerahan yang sejati bukanlah dengan mencari panorama baru, ”
 tetapi dengan memiliki pandangan yang baru.*

-- Marcel Proust--

Inspirasi: Memimpin Sampai Akhir ([1 Samuel 12:1-25](#))

Tidak banyak pemimpin yang mengakhiri kepemimpinannya dengan baik. Ada yang jatuh di tengah jalan karena ambisi pribadi, ada pula yang jadi gila kuasa sehingga tidak mau turun, meski sudah waktunya.

Era hakim-hakim berakhir dan era kerajaan dimulai. Samuel sudah menghantar umat Israel sesuai dengan panggilannya sebagai hakim dan nabi. Saul sudah diterima dan dilantik sebagai raja. Berikutnya kepemimpinan Samuel akan dilanjutkan oleh Raja Saul. Bentuk dan cara kepemimpinan pasti berbeda, tetapi hal-hal esensial harus sama.

Pertama, kepemimpinan Samuel bersih dari ambisi dan kepentingan pribadi (ayat 3-5), maka Saul dan setiap pemimpin harus menyadari godaan besar untuk menyelewengkan kuasa dan otoritas yang mereka miliki. Kedua, kepemimpinan Samuel berpusat kepada Tuhan. Tuhan adalah Pemimpin Utama (ayat 7-17). Samuel menegaskan dan mengajarkan bahwa umat Tuhan harus setia dan taat kepada Tuhan. Walaupun Tuhan memberikan raja sesuai permintaan mereka, kesetiaan utama tetap ditujukan kepada Tuhan. Bahkan raja pun harus tunduk kepada Dia (ayat 14). Ketiga, kepemimpinan Samuel didasarkan pada keadilan dan kebenaran Allah, juga pada belas kasih dan kesetiaan-Nya (ayat 20-25). Memang umat berdosa ketika meminta raja, tetapi saat mereka mengakui dan menyesali dosa, Tuhan mengampuni dan memulihkan.

Dalam beberapa hal, kepemimpinan Saul memiliki kualitas seperti yang ditunjukkan Samuel. Namun itu baru permulaan. Masih harus diuji, apakah Saul sukses sampai akhir.

Godaan untuk menyelewengkan otoritas dan kuasa yang dipercayakan kepada kita, sangat besar. Juga tak sedikit oknum pemerintahan, masyarakat, gereja, maupun rumah tangga, yang kacau karena kepemimpinan yang tidak konsisten dalam menegakkan kebenaran dan keadilan. Bila kita menjadi pemimpin, berilah diri kita dipimpin oleh Tuhan lebih dulu. Bila kita tidak dalam posisi pemimpin, dukunglah para pemimpin kita, salah satunya dengan doa.

Diambil dari:

Nama situs : SABDA.org (Publikasi e-SH)
Alamat URL : <http://www.sabda.org/publikasi/e-sh/2008/06/23/>
Judul artikel : Memimpin Sampai Akhir ([1 Samuel 12:1-25](#))
Penulis : Tidak dicantumkan
Tanggal akses : 2 Februari 2011

e-Leadership 097/Juni/2011 Kepemimpinan Kristen Era Pascamodern (II)

Editorial

Shalom,

Pada edisi e-Leadership 96, kita telah menyimak pelajaran mengenai latar belakang era pascamodernisme. Kini, kita akan menyimak strategi pengembangan kepemimpinan Kristen di era pascamodern. Pascamodern memunculkan tantangan baru, tetapi sekaligus kesempatan kepada para pemimpin Kristen, khususnya dalam era baru ini. Sebagai pemimpin Kristen, kita perlu kritis serta cepat tanggap dalam menerima aspek positif dan menolak aspek negatif dari perubahan arus ini.

Setiap pemimpin Kristen dituntut untuk lebih kreatif dalam mengembangkan strategi kepemimpinannya, supaya mereka lebih siap dan andal memimpin umat Tuhan di era ini. Tujuan akhirnya ialah mempersiapkan dan melahirkan generasi baru pemimpin Kristen yang lebih siap, sigap, dan berkualitas untuk berkarya dan bersaksi di tengah-tengah perubahan masyarakat yang cepat di era ini. Kiranya melalui sajian artikel serta jelajah buku ini, dapat memperlengkapi Anda dalam menjadi garam dan terang dunia untuk pelebaran kerajaan Allah di muka bumi ini.

Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“*Aku menaikkan tanganku kepada perintah-perintah-Mu yang kucintai, dan aku hendak merenungkan ketetapan-ketetapan-Mu.*”

—(Mazmur 119:48)—

< <http://alkitab.sabda.org/?Mazmur+119:48> >

Artikel: Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kristen Pada Era Pascamodern (II)

Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kristen

1. Dampak Pascamodern Bagi Komunitas Kristen
Karakteristik masyarakat pascamodern yang cenderung materialistis dan individualistis, serta melemahnya wibawa agama dalam masyarakat akan membawa dampak bagi komunitas Kristen, antara lain sebagai berikut:

1. Merenggangnya hubungan antar individu

Salah satu kekuatan gereja mula-mula terletak pada hubungan yang erat antar orang Kristen pada saat itu (Kisah Para [Rasul 2:41-47](#)). Kekuatan ini akan mengalami terpaan yang kuat, dengan gaya hidup manusia yang semakin individualistis dalam masyarakat pascamodern.

2. Kebenaran yang relative

Masyarakat pascamodern cenderung tidak memercayai kebenaran mutlak dan menerima bahwa setiap budaya dan agama memiliki kebenaran yang unik. Itu berarti bahwa kebenaran itu relatif. Padahal Kekristenan menawarkan kebenaran yang mutlak ([Yohanes 14:6](#)).

3. Kekuasaan informasi

Masyarakat pascamodern ditandai dengan masa kejayaan dan kecanggihan informasi. Karena itu, era pascamodern disebut juga era informasi. Informasi merupakan kekuatan raksasa yang sedang bangkit dan tantangannya bagi kekristenan adalah penguasaan informasi tersebut. Patut diingat bahwa informasi yang ditawarkan, memiliki dimensi yang positif dan negatif. Karena itu, komunitas Kristen kerap mengalami godaan yang kuat, sehubungan dengan derasnya informasi yang tidak selalu membangun itu.

2. Metode Pengembangan Pemimpin

C.H. Colley, dalam *Human Nature dan Sosial Order*, mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah pusat, cerminan, atau fokus dari struktur, dinamika, atmosfer, ideologi, serta tujuan dari mereka yang dipimpin. Robert Clinton mendefinisikan kepemimpinan dalam perspektif Kristen dengan landasan alkitabiah sebagai suatu proses terencana yang dinamis, yang di dalamnya seorang pemimpin dengan kapasitas dan tanggung jawab dari Allah, memimpin (memengaruhi/menggerakkan) suatu kelompok orang atau para bawahan ke arah tujuan Allah yang menguntungkan pemimpin dan bawahan. Dalam upaya

mengatasi dampak negatif dari pascamodern bagi kekristenan, dalam bagian ini akan diuraikan strategi pengembangan Kepemimpinan Kristen. Berikut ini dua metode penting dalam usaha penyiapan diri pemimpin, agar dengan efektif mampu berkarya dan melayani dalam masyarakat pascamodern.

1. Pemagangan

1. Pengertian Magang

Pemagangan ialah suatu pengalaman relasional yang di dalamnya seseorang menegarkan yang lain dengan apa yang diperolehnya dari Allah. [Penulis menggunakan istilah pemagangan dalam artikel ini, Red.] Paul Stanley dan Robert Clinton mendefinisikan pemagangan sebagai suatu pengalaman yang menyangkut hubungan, yang di dalamnya seorang memberikan kemampuan kepada orang lain, dengan cara membagikan keterampilan yang Allah karuniakan.

2. Kontribusi yang Dibutuhkan dalam Pemagangan

Ada berbagai elemen yang dibutuhkan sebagai kontribusi dalam pemagangan, yaitu mendisiplinkan, penuntun rohani, pelatih, konselor, guru, dan sponsor.

3. Elemen Penting dalam Pemagangan

Ada tiga elemen penting yang dibutuhkan dalam pemagangan, yaitu:

- Hubungan. Dalam pemagangan dibutuhkan hubungan yang baik antara pemimpin dan orang yang dibimbing.
- Menjadi Model Hidup. Pembimbing memberikan pelajaran yang utama yaitu melalui contoh kehidupannya. Pembimbing menjadi model hidup bagi orang yang dibimbing.
- Peneguhan Harapan. Pembimbing perlu mengobarkan harapan baru orang yang dibimbing.

4. Ciri Karakteristik Pembimbing atau Mentor

Ada beberapa ciri umum yang dibutuhkan seorang mentor atau pembimbing yang baik, antara lain:

- Kemampuan untuk melihat potensi yang ada pada seseorang.

- Toleransi terhadap kesalahan, kelancangan, kekasaran, dan sejenisnya, agar dapat melihat potensi tersebut berkembang.
- Keluwesan dalam menanggapi rupa-rupa orang dan keadaan.
- Kesabaran, karena mengetahui bahwa untuk berkembang dibutuhkan waktu dan pengalaman.
- Perspektif, memiliki visi dan kemampuan untuk melihat jauh ke depan, serta menunjukkan langkah-langkah yang diperlukan oleh seorang yang dibimbing.
- Karunia-karunia dan kemampuan-kemampuan yang membangun dan membangkitkan semangat orang lain.

5. Sasaran dari Pemagangan

Ada tiga hal yang menjadi sasaran dalam pemagangan, yakni:

- Formasi pelayanan. Aspek yang ingin dikembangkan yaitu pengembangan keterampilan.
- Formasi karakter. Hal yang utama adalah pengembangan dalam bidang spiritual.
- Formasi strategis. Membutuhkan penerapan nilai-nilai pelayanan.

6. Langkah Praktis dalam Pemagangan

Ada beberapa saran sebagai langkah praktis yang penting dalam pemagangan, yaitu:

- Mengadakan hubungan antara pembimbing dengan yang dibimbing.
- Secara bersama-sama menyepakati tujuan hubungan.
- Menentukan keteraturan interaksi.
- Menentukan jenis pertanggungjawaban.
- Membuat mekanisme komunikasi.
- Menjelaskan tingkat keberhasilan.

- Menetapkan siklus kehidupan hubungan tersebut.
- Mengadakan evaluasi dari waktu ke waktu atas hubungan itu.
- Menyesuaikan harapan-harapan, agar cocok dengan yang ada dalam situasi pembimbingan.
- Menyelesaikan hubungan pembimbingan itu.

2. Pelatihan Kepemimpinan Kristen

1. Ciri Kepemimpinan Kristen

Ada beberapa ciri kepemimpinan Kristen yang perlu digapai dalam pelatihan kepemimpinan, antara lain:

- Pemimpin Kristen harus membuktikan diri sebagai pemimpin yang bertanggung jawab.
- Pemimpin Kristen harus menemukan diri sebagai pemimpin yang senantiasa bertumbuh.
- Pemimpin Kristen harus menjadi pemimpin model dalam keteladanan hidup.
- Pemimpin Kristen harus memiliki motivasi dasar pelayan -- hamba.
- Pemimpin Kristen perlu memiliki paradigma kepemimpinan yang alkitabiah.

2. Dasar Formatif Pembentukan Pemimpin Kristen

Dua hal penting dalam pengembangan pemimpin Kristen yaitu faktor dasar dan sifat dasar formatif. Pemimpin Kristen dibentuk dengan faktor dasar yang ada pada setiap individu, yaitu karakter, pengetahuan, dan pengalaman. Sifat dasar pengembangan kepemimpinan Kristen mengacu kepada gagasan dari Dr. J. Robert Clinton, yaitu terfokus ke arah tiga rangkaian sasaran, yaitu formasi rohani, formasi pelayanan, dan formasi strategis. Formasi rohani ialah pembentukan karakter pemimpin yang didominasi oleh faktor rohani. Formasi pelayanan berkenaan dengan pengembangan falsafah kepemimpinan pelayanan. Sementara formasi strategis berhubungan dengan keahlian pelayanan, yaitu faktor "tahu bagaimana" melaksanakan pelayanan dengan baik.

3. Proses Pelatihan Kepemimpinan

1. Proses Kegiatan Pelatihan

Dalam kegiatan pelatihan tentunya membutuhkan peserta. Kehadiran peserta penting, namun yang lebih penting adalah hasil yang diperoleh peserta melalui keterlibatan mereka dalam kegiatan dan pendekatan kurikulum yang dipakai selama proses kegiatan pelatihan itu berlangsung. Berhasil tidaknya proses ini tergantung pada kepiawaian penanggung jawab kegiatan pelatihan menyusun dan mengatur jalannya kegiatan dengan baik.

2. Sasaran Pelatihan

Sebagai hasil akhir pelatihan, diharapkan pemimpin memiliki karakter pemimpin Kristen yang baik, falsafah kepemimpinan Kristen yang alkitabiah, serta keterampilan dalam melaksanakan pelayanan.

3. Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam pelatihan antara lain: pengajaran di kelas, diskusi kelompok, memimpin kelompok, dan proses mentoring [menasihati, Red.].

Proses Pengembangan Diri Pemimpin

Tantangan terbesar dalam pengembangan diri seorang pemimpin adalah mengembangkan watak yang saleh. Allah menggunakan empat pokok proses yang penting untuk menguji pemimpin yang sedang muncul. Keempat hal itu adalah ujian integritas, ujian ketaatan, ujian firman, dan tugas pelayanan. Beberapa hal penting dalam proses pengembangan seorang pemimpin dapat disimpulkan, yaitu:

- Integritas adalah hal yang mendasar dalam kepemimpinan yang efektif; hal ini harus ditekankan sejak awal dalam pengembangan watak diri seorang pemimpin.
- Ketaatan pertama-tama harus dipelajari, baru kemudian dapat mengajarkannya.
- Karunia kepemimpinan terutama melibatkan karunia firman, yang mana pada awalnya muncul melalui ujian firman.

Penutup

Dewasa ini kita memasuki babak baru dengan tantangan baru, yaitu era pascamodern. Perubahan yang demikian cepat dari masyarakat industri menuju masyarakat informasi, membawa pengaruh yang besar bagi kekristenan. Masyarakat pascamodern yang cenderung materialistis, individualistis, dan relativitas menjadikan kebenaran sebagai tantangan bagi komunitas Kristen. Tulisan ini mencoba mengetengahkan latar belakang dan karakteristik dari pascamodernisme, sekaligus merupakan peringatan bagi pemimpin Kristen untuk mengatasi dampak yang negatif dalam rangka menjadi garam dan terang dunia. Dalam upaya menghadapi tantangan pascamodern, penyiapan sosok-sosok pemimpin Kristen yang berkualitas, jelas merupakan hal yang penting dan mendesak. Adapun dua hal penting yang telah dipaparkan yaitu pemagangan dan pelatihan kepemimpinan Kristen, kedua-duanya vital untuk digarap sekalipun membutuhkan waktu. Disadari bahwa apa yang disampaikan dalam tulisan ini bukan final, tetapi merupakan langkah awal untuk mempersiapkan generasi pemimpin Kristen yang andal dalam berkarya dan bersaksi di tengah perubahan masyarakat yang cepat pada era pascamodern ini, baik di dunia pada umumnya maupun di Indonesia pada khususnya!

Diambil dan disunting dari:

Nama Jurnal : PELITA ZAMAN, Volume 14, Nomor 1 (Mei - Oktober 1999)
Judul asli : Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kristen Pada Era
artikel Pascamodern
Penulis : Joppy A. Saerang
Penerbit : Yayasan Pengembangan Pelayanan Kristen Pelita Zaman, Bandung
1999
Halaman : 18 -- 23

Kutipan

*“ Sebuah visi tidaklah cukup, ia harus dipadukan dengan perjuangan. Memandang
anak tangga saja tidaklah cukup, kita harus melangkah di tangga itu.*

– Vaclav Havel–

Jelajah Buku: Multiplikasi

Judul buku : Multiplikasi
Judul asli buku : Multiplication
Penulis : Tommy Barnett
Penerjemah : Arie Saptaji
Penerbit : IndoGracia, Jakarta 2001
Ukuran : 13,5 cm x 20 cm
Tebal : 187 halaman

Multiplikasi adalah cara Tuhan untuk menghasilkan pertumbuhan yang berlipat ganda di akhir zaman. Orang yang didorong oleh tujuan Tuhan, dipenuhi oleh Roh Kudus dengan impian-impian visioner, dan berdoa meminta kuasa-Nya, akan melipatgandakan gereja dalam generasi ini. Hasil-hasil multiplikasi adalah tuaian akhir zaman berskala besar bagi Kerajaan Allah. Saya percaya bahwa kebangunan rohani yang saat ini tengah melanda Indonesia adalah kebangunan rohani multiplikasi.

Demikian yang terekspos dalam buku yang berjudul "Multiplikasi", karangan Tommy Barnett. Selama 25 tahun melayani sebagai gembala sidang, Tommy Barnett dikenal sebagai salah satu gembala yang gerejanya mengalami pelipatgandaan jemaat yang paling cepat. Ia berhasil menemukan faktor alkitabiah yang paling efektif untuk melakukan multiplikasi.

Buku ini memuat 20 bab yang intinya membahas bagaimana melipatgandakan dan membentuk jemaat yang memiliki visi yang jelas dalam iman kekristenan. Dalam buku ini memuat langkah-langkah dalam mempersiapkan diri dalam mengemban tugas sebagai pengkhotbah atau gembala, agar dalam pelayanannya, visi melipatgandakan jemaat dapat tercapai. Buku ini juga dilengkapi dengan kesaksian-kesaksian yang membangun, baik yang dialami oleh penulis sendiri, maupun oleh kawan sekerjanya dalam pelayanan. Selain itu, di setiap akhir bab tersedia pertanyaan-pertanyaan, pokok-

e-Leadership 098/Juli/2011 Kecakapan Kepemimpinan Kristen (I)

Editorial

Shalom,

Seorang pemimpin yang sukses adalah seseorang yang senantiasa belajar dan memperlengkapi diri untuk mengoptimalkan kemampuan kepemimpinannya. Ia juga harus cakap dalam menjalankan fungsi dan perannya. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka e-Leadership edisi Juli secara khusus membahas kecakapan seorang pemimpin Kristen. Harapan kami, semoga materi ini dapat membantu Anda mengembangkan kapasitas kepemimpinan yang telah Allah percayakan kepada Anda, serta memotivasi Anda, khususnya para pemimpin Kristen untuk lebih maju dan membuat banyak terobosan-terobosan baru. Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Lapangkanlah tempat kemahmu, dan bentangkanlah tenda tempat kediamanmu, janganlah menghematnya; panjangkanlah tali-tali kemahmu dan pancangkanlah kokoh-kokoh patok-patokmu.* ”

—([Yesaya 54:2](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Yesaya+54:2> >

Artikel: Kapabilitas Kepemimpinan Kristen (I)

Seorang pemimpin perlu memahami konsep kepemimpinan Kristen secara definitif, agar kepemimpinan menjadi lebih profesional dan spiritual. James MacGregor Burns mengatakan, "Kepemimpinan adalah salah satu fenomena yang paling banyak diamati orang dan paling sedikit dipahami di dunia ini" [1]. Vance Packard mengatakan, "Kepemimpinan adalah [cara untuk] membuat orang lain untuk melakukan sesuatu yang menurut Anda perlu dilakukan" [2].

Sementara itu Oswald Sanders mengatakan, "Kepemimpinan adalah pengaruh, kemampuan seseorang untuk memengaruhi" [3], dan Kenneth O. Gangel mengatakan, "Kepemimpinan adalah tindakan seseorang anggota kelompok yang memunyai kualitas, karakter, dan kemampuan tertentu yang pada suatu waktu tertentu, akan berhasil mengubah tingkah laku kelompoknya menuju sasaran-sasaran yang dapat diterima bersama" [4].

Walaupun definisi-definisi tersebut menjelaskan dasar-dasar pengertian tentang kepemimpinan secara umum, namun belum menyentuh pengertian mengenai kepemimpinan Kristen. Ada beberapa definisi yang lebih spesifik yang menekankan pengertian kepemimpinan Kristen, misalnya George Barna mengatakan, "Pemimpin Kristen -- sebagai seseorang yang dipanggil Tuhan untuk memimpin dengan karakter seperti Kristus dan memotivasi secara efektif -- mengerahkan sumber daya dan mengarahkan orang-orang ke penggenapan visi bersama dari Allah" [5]. Robert Clinton mengatakan, "Tugas utama pemimpin adalah memengaruhi umat Allah untuk melaksanakan rencana Allah" [6]. Sementara itu, Henry dan Richard Blackaby mengatakan, "Kepemimpinan rohani adalah menggerakkan orang-orang berdasarkan agenda Allah" [7].

Beberapa definisi di atas memberikan paradigma yang benar antara prinsip kepemimpinan umum dan prinsip kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan Kristen tidak identik dengan seseorang, yang secara langsung dapat mengerjakan rencana Allah. Ia bisa ditunggangi motivasi dan ambisi pribadi, kecuali jika ia memahami dan menerapkan definisi-definisi ini secara komprehensif dan konsisten [8].

Perbedaan antara rumusan kepemimpinan umum dan kepemimpinan Kristen, bukan terletak pada metode, jabatan, atau kedudukan, melainkan pada panggilan, nilai, dan filosofinya yaitu kepemimpinan Kristen mencapai tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi demi melaksanakan rencana Allah berdasarkan agenda Allah [9].

Pertama, kapabilitas kepemimpinan. Kepemimpinan berkaitan dengan pengetahuan, kompetensi, kapabilitas, dan pengelolaan sebuah pelayanan. T. Engstrom dan E. Dayton menjelaskan bahwa pemimpin harus memunyai kapabilitas yang memadai di bidang mereka, dan cakap secara teknis untuk membuktikan tingkat kemampuannya [10]. Kemampuan atau keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*) merupakan kekuatan untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya [11]. Banyak perusahaan-perusahaan besar yang sukses, berani membayar dan memakai orang-orang yang

terampil atau orang yang memiliki kapabilitas tinggi. Andrew Carnegie, pemilik perusahaan pabrik baja yang terbesar di Amerika, mengakui bahwa pekerjaannya pada mulanya serabutan, namun setelah ia berani membayar 1 juta dolar setahun kepada Charles Schwab yang memiliki kapabilitas tinggi, akhirnya pabriknya mengalami sukses besar [12].

Dari penelitian Charles Garfield secara intensif kepada orang-orang yang berprestasi puncak, baik dalam bidang olahraga, ilmiah, maupun bisnis, kebanyakan mereka memunyai kemampuan visualisasi, memiliki fokus pada sasaran, dan proaktif dalam bidangnya [13]. Pimpinan merupakan tumpuan dari sebuah organisasi dan pengikutnya, dan berhasil atau tidaknya kepemimpinan seseorang, sangat bergantung pada kelebihan kemampuan/kapabilitas yang ia miliki. Kelebihan dalam menggunakan segala ilmu organisasi, mendayagunakan sumber daya dengan maksimal, serta dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat [14].

Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mengoptimalkan seluruh kemampuan atau kapabilitasnya, untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain dalam melakukan satu usaha mencapai sasaran yang sudah direncanakan [15]. Karena itu, korelasi antara kepemimpinan dan kapabilitas tidak boleh dianggap remeh. Tanpa kedua unsur tersebut, maka organisasi tidak akan menjadi efektif. Pemimpin harus meyakinkan dirinya dan orang lain bahwa ia memiliki kapabilitas memimpin, memengaruhi, mengendalikan, dan mengarahkan orang yang dipimpinnya [16].

Kedua, kemampuan berorganisasi. Kemampuan memimpin harus disertai dengan pemahaman dan penguasaan organisasi yang memadai [17]. Peter M. Sange dan Art Klener mengatakan, "Seorang pemimpin harus terus-menerus berusaha mengembangkan kemampuan melalui peningkatan pemahaman dan pengetahuan organisasinya untuk memperbaiki cara kerja, agar mampu mencapai organisasi secara maksimal" [18]. Esensinya adalah agar pemimpin dapat menciptakan kinerja yang efektif sesuai tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap individu untuk mencapai maksud bersama. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi tumpang tindih, vakum, kacau, atau tidak terarah, sebaliknya dapat mengoordinasi setiap potensi secara efisien ke arah satu titik [19], sehingga pekerjaan tidak tertumpuk di satu tangan, melainkan melalui pengorganisasian tercipta spesifikasi dan profesionalisme yang menguntungkan organisasinya.

Pada dasarnya pengertian organisasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu organisasi dalam arti statis dan organisasi dinamis [20]. Organisasi statis (tidak bergerak/diam) adalah organisasi yang dipandang sebagai jaringan dari hubungan kerja yang bersifat formal, seperti yang tergambar dalam suatu bagan dengan mempergunakan kotak-kotak yang beraneka ragam [21]. Bagan struktur organisasi ada banyak macam dan jenjang. Bentuk dan jenjang apa pun, posisi pimpinan selalu berada paling atas, sedangkan kotak semakin kecil, jenjang posisinya semakin rendah.

Kotak-kotak tersebut memberikan gambaran-gambaran tentang kedudukan atau jabatan yang harus di isi oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan sesuai dengan fungsi masing-masing. Melalui bentuk organisasi ini dapat diketahui hierarki kedudukan atau jabatan, garis komando, wewenang, dan tanggung jawab [22]. Sedangkan organisasi dinamis adalah sebuah organisasi yang hidup dan organisme yang dinamis. Tidak hanya di lihat dari segi bentuk dan wujudnya, tetapi juga dari segi isinya, yaitu menyangkut sekelompok orang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, organisasi dinamis menyoroti unsur manusia yang ada di dalamnya karena manusia merupakan unsur terpenting dari seluruh unsur organisasi, dan hanya manusia yang memiliki sifat kedinamisan.

Catatan Kaki:

1. Leadership (New York: Harper Torch, 1978) 2.
2. Dikutip oleh Goerge Barna dalam Leaders on Leadership (Ventura: Regal, 1997) 21.
3. Kepemimpinan Rohani (Bandung: Kalam Hidup, 2006) 20.
4. Membina Pemimpin Pendidikan Kristen (Malang: Gandum Mas, 2001) 14.
5. Barna, Leaders on Leadership 25.
6. Robert Clinton, The Making of a Leader (Colorado Springs: Navigator, 1988) 25.
7. Kepemimpinan Rohani 38.
8. "Kedudukan sebagai pemimpin di sebuah organisasi Kristen tidak membuat seseorang menjadi pemimpin spiritual. Kepemimpinan spiritual bukanlah sebuah pekerjaan; kepemimpinan rohani adalah panggilan. Orang-orang yang berbisnis, dokter, pendidik, politikus dan orang tua Kristen -- semua harus "menjadi pemimpin spiritual" (Henry dan Richard Blackaby, Kepemimpinan Rohani 38).
9. Ibid. 44.
10. Seni Manajemen bagi Pemimpin Kristen (Bandung: Kalam Hidup, 1993) 19-20.
11. Aro Retno Habsari, Terobosan Kepemimpinan (Yogyakarta: Media Pressindo, 2008) 5-7.
12. John Maxwell, Mengembangkan Kepemimpinan di dalam Diri Anda (Jakarta: Binarupa Aksara, 1995) 136-137.
13. Stephen Covey, 7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif (Jakarta: Binarupa Aksara, 2010) 151-155.

14. Ig. Wursanto, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi (Yogyakarta: Andi, 2005) 198.
15. Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008) 153.
16. Hadari dan Martini, Kepemimpinan yang Efektif (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004) 57.
17. Menurut Sondang Siagian, organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan terikat secara formal dalam satu ikatan hierarki. Dalam persekutuan tersebut selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Lih. Kartono dalam Pemimpin dan Kepemimpinan 7,8.
18. Seperti yang dikutip oleh Nawawi et al. Dalam Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003) 170.
19. Suhendra, Manajemen dan Organisasi (Bandung: Mandar Maju, 2008) 31,49.
20. Istilah lain untuk organisasi adalah institusi atau lembaga. Institusi atau lembaga ini bergerak dalam berbagai bidang, misalnya bidang sosial, ekonomi, politik, hukum, pendidikan, keagamaan, dan lain sebagainya. Lih. penjelasan Wursanto dalam Dasar-dasar Ilmu Organisasi 11,12,41.
21. Kotak bagan organisasi yang dipergunakan dapat bervariasi. Bentuk kotak yang lazim dipakai adalah: kotak segi empat panjang, kotak bujur sangkar, kotak lingkaran, dan segitiga. Besar kecil kotak yang dipergunakan dalam sebuah bagan menunjukkan kedudukan yang tidak sama. Semakin rendah kedudukan satuan organisasi maka semakin kecil ukuran kotaknya. (ibid. 129-141)
22. Ibid. 42.

Diambil dari:

Judul jurnal : VERITAS, Volume 11, Nomor 2 (Oktober 2010)
Judul asli artikel : Integrasi Spiritualitas dan Kapabilitas Kepemimpinan Gereja Tionghoa
Penulis : Alex Lim
Penerbit : Seminari Alkitab Asia Tenggara, Malang 2010
Halaman : 215 -- 218

Kutipan

*“ Anda telah mencapai kesempurnaan sebagai seorang pemimpin, jika orang ”
mengikuti Anda ke mana-mana walaupun hanya karena ingin tahu*

– Colin Powell.–

Inspirasi: Nilai Sebuah Motivasi

Mendapati seseorang ketika sedang melakukan berbagai hal dengan sungguh-sungguh merupakan konsep manajemen yang ampuh. Sayangnya, kebanyakan pemimpin pandai memergoki orang ketika sedang melakukan berbagai hal dengan keliru. Saya selalu merekomendasi agar para pemimpin melewatkan waktu setidaknya satu jam setiap minggunya untuk berjalan-jalan di sekitar tempat operasi usahanya, untuk mendapati orang-orangnya ketika sedang melakukan berbagai hal dengan benar.

Tapi, saya ingatkan bahwa pujian yang efektif itu harus spesifik. Hanya berjalan-jalan sambil mengatakan, "terima kasih ya atas segalanya", tidak ada artinya. Jika Anda mengatakan "bagus" kepada seorang pekerja yang buruk prestasinya, dan "bagus" kepada yang baik prestasinya, bagi yang buruk prestasinya akan kedengaran menggelikan, dan sebaliknya yang baik prestasinya akan semakin "termotivasi".

Mendapati orang-orang ketika sedang melakukan berbagai hal dengan benar, memberikan kepuasan dan memotivasi prestasi. Tapi ingat, berikanlah pujian yang spesifik dan doronglah mereka untuk mempertahankan prestasinya. Prinsip ini juga dapat membantu Anda sewaktu berumah tangga. Ini adalah cara yang mengagumkan untuk berinteraksi dan memberikan ketegasan kepada orang-orang dalam hidup Anda.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Judul buku : Hati Seorang Pemimpin
Judul asli buku : The Heart of A Leader
Penulis : Ken Blanchard
Penerjemah : Drs. Arvin Saputra
Penerbit : Interaksara, Batam 2001
Halaman : 3

STOP PRESS 1: DAPATKAN POKOK DOA SELAMA BULAN PUASA: "MENGASIHI BANGSA DALAM DOA"!

Apakah Anda terbebani untuk menanam lutut Anda bagi bangsa-bangsa yang belum mengenal Kristus? Kami mengajak Anda meluangkan waktu sejenak untuk berdoa bagi saudara-saudara kita, khususnya bagi mereka yang akan melaksanakan ibadah puasa.

Seperti tahun-tahun sebelumnya, tahun 2011 ini kita akan kembali bersatu hati berdoa selama bulan puasa. Jika Anda rindu untuk turut ambil bagian berdoa bagi bangsa, kami akan mengirimkan pokok-pokok doa dalam versi e-mail untuk menjadi pokok doa kita bersama. Untuk berlangganan, silakan kirimkan e-mail ke:

==> < subscribe-i-kan-buah-doa@hub.xc.org >

Bagi Anda yang ingin agar teman-teman Anda pun bisa ikut berdoa dengan memakai bahan pokok doa ini, silakan kirimkan alamat e-mail mereka ke redaksi e-Doa di: < doa@sabda.org >

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

STOP PRESS 2: PEMBUKAAN KELAS PESTA GURU SEKOLAH MINGGU (GSM) PERIODE SEPTEMBER/OKTOBER 2011

Anda guru sekolah minggu? Anda terbebani dalam pelayanan anak? Anda ingin terus diperlengkapi dalam melayani di sekolah minggu? Anda rindu mengembangkan talenta Anda dalam bidang pelayanan anak untuk kemuliaan nama Tuhan?

Yayasan Lembaga SABDA kembali membuka kelas Guru Sekolah Minggu (GSM) periode September/Oktober 2011 melalui program Pendidikan Studi Teologi Awam (PESTA) bagi Anda yang terlibat dan terbebani dalam pelayanan anak. Diskusi akan dilakukan melalui milis diskusi (email) dan akan berlangsung mulai tanggal 1 September -- 3 Oktober 2011.

Daftarkanlah diri Anda sekarang juga ke Admin PESTA di < kusuma(at)in-christ.net >. Pendaftaran ditutup pada tanggal 30 Juli 2011. Jangan lewatkan kesempatan ini karena kelas terbatas hanya untuk 20 orang peserta saja. Tidak dipungut biaya!

Untuk melihat materi yang akan dipelajari dalam kelas PESTA GSM ini, silakan mengakses URL berikut ini.

==> http://pesta.sabda.org/gsm_sil

e-Leadership 099/Juli/2011 Kecakapan Kepemimpinan Kristen (II)

Editorial

Shalom,

Pada edisi e-Leadership yang ke-98 lalu, kita telah mempelajari bahwa menjadi pemimpin yang mumpuni itu bukanlah hal remeh. Banyak hal yang harus dipenuhi untuk masuk dalam nominasi seorang pemimpin yang berkapasitas dalam mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai seorang mentor ataupun koordinator yang baik, tegas, bersahabat, imajinatif, banyak ide, bertanggung jawab, dan yang terpenting berkenan di hadapan Tuhan.

Dalam edisi 99 (masih kelanjutan dari edisi 98), kita akan membahas kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola dan melihat visi, serta menentukan kebijakan. Selain itu, redaksi juga menyediakan kolom Jelajah Buku dan informasi dalam Stop Press yang perlu Anda simak dengan baik. Tuhan memberkati.

Staf Redaksi e-Leadership,

Yonathan Sigit

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Selesaikanlah pekerjaanmu di luar, siapkanlah itu di ladang; baru kemudian dirikanlah rumahmu.* ”

—([Amsal 24:27](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Amsal+24:27> >

Artikel: Kapabilitas Kepemimpinan Kristen (II)

Catatan Redaksi: "Selain memiliki kapabilitas kepemimpinan dan berorganisasi, seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengelola, melihat visi, dan menentukan kebijakan untuk memperlengkapi diri bila ingin meningkatkan kapabilitas kepemimpinan, sehingga semakin lebih efektif."

Ketiga, Kemampuan mengelola. Kepemimpinan yang memiliki kemampuan manajemen merupakan unsur penting dalam suatu organisasi. Tanpa hal ini, organisasi menjadi kacau dan tujuan tidak akan tercapai. Kartono mengatakan, "Manajemen adalah inti dari administrasi; sedangkan kepemimpinan adalah inti dari manajemen" [23]. Arti kata "manajemen" berasal dari kata Latin "manus" yang berarti "tangan". Jadi, manajemen artinya "cara menangani suatu tugas" [24]. Dengan demikian, manajemen adalah satu tindakan menangani, mengontrol, mengarahkan, mengelola suatu pekerjaan/aktivitas demi mencapai tujuan yang ditetapkan [25].

L.A. Appley mengatakan, "Manajemen adalah (cara untuk) melaksanakan sesuatu lewat usaha-usaha orang lain" [26]. Manajemen berhubungan erat dengan kapabilitas pemimpin dalam menangani atau mengelola suatu kegiatan atau organisasi [27]. Manajemen adalah kaki tangan dari kepemimpinan dalam upaya untuk mencapai hasil maksimal dengan usaha yang minimum. Menurut Luther Gulick pencapaian hasil manajerial yang maksimal mencakup: perencanaan, pengelolaan, pengelolaan staf, pengarahan, pengendalian, pelaporan, dan pendanaan/pembuatan anggaran [28].

Untuk menghindari kerancuan fungsi kepemimpinan dan manajemen, diperlukan pemahaman yang jelas tentang perbedaannya, supaya penggunaan fungsi kepemimpinan dapat berjalan dengan baik [29]. Bidang manajemen mengutamakan efisiensi, yaitu bagaimana melaksanakan menurut sistem, prosedur, struktural, dan bersifat "status quo". Kepemimpinan mengutamakan efektivitas, yaitu bagaimana memercayai kemampuan orang melalui cara-cara yang inovatif, inisiatif dan fleksibel [30].

Robert Banks dan Bernice dalam *Reviewing Leadership* mengatakan, "Kepemimpinan dan manajemen adalah dua sistem aksi yang berbeda, namun saling berhubungan. Keduanya dibutuhkan untuk keberadaan organisasi. Keduanya berkenaan dengan hasil akhirnya, akan tetapi fungsi kepemimpinan dan manajemen berbeda. Manajemen berhubungan dengan menangani kompleksitas, sementara kepemimpinan menaungi perubahan. Semakin kacau/chaos sesuatu, semakin diperlukan pula manajemen, dan semakin besar perubahan, semakin diperlukan pula kepemimpinan" [31].

Perbedaan secara konseptual cukup kontras antara kepemimpinan dan manajemen, namun secara praktis kadang bisa terjadi kerancuan dalam menjalankan tugas. Untuk itu, Olan Hendrix mempertajam perbedaan seperti berikut, "Kepemimpinan adalah kualitas; manajemen adalah ilmu dan seni. Kepemimpinan menyediakan visi; manajemen menyediakan pandangan yang realistis. Kepemimpinan berhubungan

dengan konsep; manajemen berhubungan dengan fungsi-fungsi. Kepemimpinan memerhatikan arahan, manajemen memerhatikan kendali" [32].

Pemimpin yang dapat memahami perbedaan peran kepemimpinan dan manajemen akan terhindar dari kerancuan. Sebaliknya, ia akan memberikan kelancaran pada organisasi dalam hal operasional, administratif dan birokratis.

Keempat, kemampuan melihat visi. George Barna pernah mengatakan, "Tidak ada yang lebih penting selain kepemimpinan" [33]. Walau dikatakan kepemimpinan itu penting, namun pertanyaannya kepemimpinan yang bagaimana? Dale Galloway dan Warren Bird mengatakan, "Kepemimpinan yang dimulai dengan visi. Ketika orang sehati dengan visi Anda, mereka sehati dengan kepemimpinan Anda" [34]. Tugas pertama dari pemimpin gereja adalah mengungkapkan visi untuk membantu pengikut-pengikutnya melihat kemungkinan-kemungkinan ke depan [35]. Barna menambahkan seperti ini, "Jika Anda ingin menjadi pemimpin, Anda harus memunyai visi; hal ini adalah bagian dari perlengkapan standar pemimpin sejati" [36]. Demikian juga pernyataan Nelson, "Tak bisa disangkal lagi, visi memiliki kaitan dengan kepemimpinan, dan visi memiliki arti khusus bagi pemimpin" [37]. Lalu apakah yang dimaksudkan visi itu?

Ada beberapa pengertian tentang visi dari pemimpin-pemimpin gereja. Menurut Leith Anderson dalam *Leadership That Works*, "Visi adalah (cara untuk) menggambarkan masa depan yang Anda inginkan" [38]. Pengertian Anderson hampir sama dengan Bill Hybels yang mengatakan, "Visi adalah gambaran masa depan yang memberikan keinginan yang menggebu-gebu" [39]. Sedangkan Galloway dan Warren mengatakan, "Visi adalah penglihatan dengan pandangan ke depan. Visi melihat ke mana Allah melihat -- ke mana Allah ingin membawa Anda dan pelayanan Anda" [40]. Seorang pemimpin rohani tidak boleh membuat visi untuk dirinya sendiri, dan ia harus melihat visi Allah dijadikan visinya.

Pentingnya visi bagi seorang pemimpin adalah: (1) untuk mengerjakan sesuatu yang jelas ke depan, (2) memotivasi setiap anggota menuju satu sasaran, (3) organisasi menjadi hidup dan manajemen menjadi berfungsi, (4) visi menjadikan kepemimpinan semakin dinamis, dan (5) cara mengimplementasikan visi. Deskripsi visi yang jelas dan singkat akan membawa manfaat yang besar bagi kepemimpinannya. Adalah benar bahwa bila pemimpin tidak ada wahyu (visi) rakyat menjadi liar ([Amsal 29:18](#)).

Kelima, kemampuan menentukan kebijakan. Kapabilitas seorang pemimpin juga berhubungan dengan: mengarahkan, mengelola, memotivasi, mengendalikan, mendelegasikan/membagi tugas, dan mengajar [41]. Kebijakan yang diambil oleh pemimpin sangat menentukan langkah-langkah operasional terwujudnya unsur-unsur manajemen tersebut. Sedangkan kebijakan yang salah akan merugikan banyak pihak, baik bagi pimpinan sendiri maupun anggotanya. Hal yang perlu dihindari adalah pengambilan keputusan yang tidak bijak yang berkenaan dengan sikap memihak, menjatuhkan, melecehkan, melukai, membangkitkan amarah, menimbulkan iri hati, dan yang bertentangan dengan ketentuan visi misi organisasi.

Kebijakan yang perlu dijaga adalah: nilai-nilai kebersamaan, mengakomodasi dan menggabungkan ide/pendapat kelompok, meredam konflik dengan penyelesaian solusi yang tidak merugikan, atau memilih risiko paling kecil. Kebijakan semacam ini dapat menghindari hal-hal yang menimbulkan konflik, kekacauan, perselisihan, perpecahan yang merugikan semua pihak khususnya bagi organisasinya [42]. Pengambilan keputusan yang bijak selalu memerhatikan konsensus bersama yaitu menegakkan peraturan, memelihara struktur, menjaga nilai-nilai atau norma-norma yang sudah ditetapkan sebagai standar, dan mengutamakan kepentingan institusi daripada kepentingan perorangan [43].

Catatan kaki:

- [23] Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* 167.
 [24] Seperti yang dikutip Octavianus, *Manajemen dan Kepemimpinan* 1. [51] *Ibid.* 2.
 [25] Dikutip oleh Suhendra dalam *Manajemen dan Organisasi* 6.
 [26] Octavianus, *Manajemen dan Kepemimpinan* 2.
 [27] Seperti yang dikutip Suhendra, *Manajemen dan Organisasi* 26.
 [28] Rick Joyner, *Kepemimpinan: Kekuatan dari Hidup yang Kreatif* (Jakarta: Nafiri Gabriel, 2005) 52.
 [29] Richard W. James, *Personal Leadership* (Jakarta: PPM, 2004) 111.
 [30] (Grand Rapids: Baker, 2004) 17.
 [31] Seperti yang dikutip oleh Engstrom dalam *The Making of a Christian Leader* (Grand Rapids: Zondervan, 1976) 23.
 [32] Barna, *Leaders on Leadership* 18.
 [33] Galloway dan Warren, *Kepemimpinan yang Efektif* (Jakarta: Harvest, 2003) 19.
 [34] *Ibid.*
 [35] *Ibid.* 47.
 [36] Nelson, *Spirituality and Leadership* 214.
 [37] (Minneapolis: Bethany, 1999) 197.
 [38] Bill Hybels, *Courageous Leadership* (Grand Rapids: Zondervan, 2000) 32.
 [39] Galloway dan Warren, *Kepemimpinan yang Efektif* 18.
 [40] *Ibid.* 45-65.
 [41] Lih. penjelasan Kartono dalam *Pemimpin dan Kepemimpinan* 61-70, 90-94.
 [42] *Ibid.* 117.
 [43] *Ibid.* 38.

Diambil dari:

Judul jurnal : VERITAS, Volume 11, Nomor 2 (Oktober 2010)
 Judul asli artikel : Integrasi Spritualitas dan Kapabilitas Kepemimpinan Gereja Tionghoa
 Penulis : Alex Lim
 Penerbit : Seminari Alkitab Asia Tenggara, Malang 2010
 Halaman : 219 -- 222

Jelajah Buku: Perencana dan Pemimpi

Judul buku : Kepemimpinan Rohani
Judul asli buku : Spiritual Leadership
Penulis : J. Oswald Sanders
Penerjemah : Drs. Chris J. Samuel dan Drs. Ganda Wargasetia
Penerbit : Kalam Hidup, Bandung 1979
Ukuran : 12 cm x 18 cm
Tebal : 175 halaman

Pemimpin-pemimpin rohani saat ini semakin banyak, namun belum semua pemimpin rohani memiliki kualitas rohani maupun kualitas kepemimpinan yang tinggi. Beberapa pemimpin terlihat masih kurang terampil dalam memimpin jemaat maupun mengatur struktur organisasi. Dengan demikian, pemimpin-pemimpin rohani sebaiknya membenahi diri dan memperbaiki integritas kepemimpinannya. Untuk mewujudkan pemimpin-pemimpin rohani yang kompeten, Anda dapat membaca buku tulisan J. Oswald Sanders yang berjudul Kepemimpinan Rohani.

Buku J. Oswald Sanders versi Indonesia, "Kepemimpinan Rohani", secara garis besar berisi dua seri khotbah yang ditujukan bagi para pemimpin. Dalam buku ini, Oswald memaparkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang disertai pengalaman dari kehidupan konkret para pemimpin yang ada di dalam Alkitab. Semuanya terurai dalam 20 bab yang saling terkait. Ada pun hal-hal penting yang bisa Anda dapatkan dalam buku ini antara lain kepemimpinan alamiah dan rohani, kriteria potensi kepemimpinan, sifat-sifat penting untuk kepemimpinan, pemimpin dan doanya, pemimpin dan waktunya, pemimpin dan bacaannya, biaya kepemimpinan, ujian kepemimpinan, penggantian para pemimpin, dan masih banyak lagi. Bukan hanya itu, penjelasan Oswald pun dilandasi oleh ayat-ayat Alkitab, ilustrasi, dan kutipan yang menarik dan dalam.

Bagi para pemimpin, baik di keluarga, masyarakat, dan gereja, buku ini benar-benar layak direkomendasikan untuk menambah wawasan dan pemahaman dalam melengkapi perjalanan kepemimpinan Anda. Selamat membaca.

Diulas oleh: Desi Rianto

Kutipan

“ Seorang pemimpin memiliki visi dan keyakinan bahwa mimpi dapat dicapai. Ia menginspirasi kekuatan dan energi untuk menyelesaikannya. ”

—Ralph Lauren—

e-Leadership 100/Agustus/2011 Tanggung Jawab Pemimpin Kristen (I)

Editorial

Shalom,

Puji Tuhan! Hanya oleh anugerah dan kemurahan Allah e-Leadership telah memasuki edisi yang ke-100. Kerinduan kami, biarlah setiap sajian yang telah dikirimkan maupun yang akan dikirimkan, dapat menjadi berkat dalam menunjang dan melengkapi tugas kepemimpinan Anda. Redaksi e-Leadership senantiasa berkomitmen untuk menampilkan bahan-bahan bermutu yang dapat memperlengkapi setiap pemimpin Kristen dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga nama Tuhan semakin dimuliakan dalam tugas kepemimpinan kita.

Secara khusus, dalam bulan Agustus, redaksi e-Leadership menyajikan tema mengenai "Tanggung Jawab Pemimpin Kristen". Dalam edisi ini, kami membahas satu tanggung jawab pemimpin Kristen yang sangat penting yaitu memproduksi pemimpin-pemimpin baru. Beberapa tokoh dalam Alkitab telah memberikan teladan mengenai tanggung jawab ini. Dari mereka kita dapat melihat betapa pentingnya hal ini dilakukan dalam kepemimpinan Kristen. Tongkat estafet kepemimpinan tidak dapat terus dipegang oleh seorang saja. Suatu saat, tongkat estafet itu harus diserahkan kepada penerus kepemimpinan untuk menjamin keberlangsungan organisasi maupun pelayanan. Simaklah seluruh sajian edisi ini, dan pastikan bahwa Anda telah melakukan prinsip kepemimpinan dalam Alkitab untuk memproduksi pemimpin-pemimpin baru masa depan.

Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“*Ajaran orang bijak adalah sumber kehidupan, sehingga orang terhindar dari jerat-jerat maut.*”

—(Amsal 13:14)—

< <http://alkitab.sabda.org/?Amsal+13:14> >

Artikel: Memproduksi Pemimpin-pemimpin Baru

“ *"Apa yang telah engkau dengar dari padaku di depan banyak saksi, percayakanlah itu kepada orang-orang yang dapat dipercayai, yang juga cakap mengajar orang lain."* ”

– ([2 Timotius 2:2](#), C.B. Williams)–

Dalam perkataan ini, Paulus menekankan tanggung jawab pemimpin rohani untuk memproduksi dan melipatgandakan dirinya. Jika dia harus menyerahkan tanggung jawabnya, dia akan menyediakan waktu untuk melatih orang-orang muda agar berhasil, dan bahkan mungkin menggantikannya. Kualitas rohani Barnabas terlihat dalam ketulusan hatinya ketika anak didiknya yang cemerlang, Paulus, melampauinya dan menjadi anggota dominan dalam kelompok. Hal ini sesuai dengan prinsip bahwa pemimpin harus memberi kesempatan yang cukup bagi bawahannya untuk melatih dan mengembangkan kemampuan mereka.

Pada suatu konferensi penganjil baru-baru ini, seorang pemimpin nasional diundang untuk mengutarakan dengan jujur (dari sudut pandang orang Asia) pengertiannya mengenai peran penganjil di dunia saat ini. Di antara beberapa hal, dia mengatakan, "Penganjil di negara-negara Asia sebaiknya berhenti menjadi 'pemain', dan lebih banyak menjadi pelatih." Walaupun hal ini, tentu saja tidak selalu benar untuk setiap situasi penganjilan. Pernyataan ini menyoroti salah satu kebutuhan utama dalam strategi penganjilan masa kini.

Tugas pelatihan calon-calon pemimpin merupakan tugas yang sulit, yang membutuhkan keahlian khusus. Pemimpin yang bijaksana tidak akan memberitahukan hasil akhir pemikirannya. Terlepas dari pengalamannya yang banyak, Uskup Stephen Neill menunjukkan dengan tepat bahaya dari suatu pendekatan yang salah terhadap aspek penting pelayanan Kristen. "Jika kita berencana untuk menghasilkan sekelompok pemimpin, usaha yang mungkin berhasil kita lakukan adalah menciptakan orang-orang cerdas yang tak kenal lelah, ambisius, dan tidak cepat puas. Memberi tahu seseorang bahwa dia dipanggil untuk menjadi pemimpin adalah cara terbaik untuk mempertanggungjawabkan kegagalan rohaninya. Dalam dunia Kristen, ambisi lebih mengerikan daripada dosa yang lain. Jika dibiarkan, sifat ambisi menjadikan orang tidak lagi berguna dalam pelayanan. Hal yang paling penting saat ini adalah kerohanian, bukan kecerdasan; karakter orang-orang Kristen setempat yang dipanggil untuk mengemban tanggung jawab dalam perintisan gereja."

Uskup Leslie Newbiggin selanjutnya mempertanyakan sejauh mana gambaran kepemimpinan menjadi sesuatu yang benar-benar perlu kita anjurkan. Hal ini sangat sulit diterapkan tanpa dibiaskan oleh ajaran-ajaran non-Kristen. Gambaran kepemimpinan orang-orang kudus dan hamba-hamba Tuhan, tidak sama besar dengan gambaran kepemimpinan para pemimpin. Jika kenyataan ini tidak ditetapkan sejak semula, seluruh pemikiran tentang pelatihan kepemimpinan bisa membahayakan. Pola

pelatihan kepemimpinan Kristen harus seperti yang diberikan Tuhan ketika melatih kedua belas rasul-Nya.

Barangkali, pekerjaan yang paling strategis dan berhasil dalam penginjilan zaman ini adalah menolong pemimpin-pemimpin di masa depan dalam mengembangkan potensi kerohanian mereka. Ini merupakan sebuah tugas yang membutuhkan pemikiran yang matang, perencanaan yang bijaksana, kesabaran yang tidak berakhir, dan kasih yang murni. Tugas ini tidak boleh diabaikan begitu saja. Tuhan kita menghabiskan waktunya paling banyak dari tiga tahun pelayanan-Nya untuk membentuk karakter dan mendisiplinkan sifat-sifat rohani para rasul. Waktu bukanlah objek dalam pekerjaan penting ini. Paulus mengikuti jejak Tuhannya saat melatih orang-orang muda yang menjanjikan seperti Timotius dan Titus.

Metode Paulus dalam mempersiapkan Timotius untuk bertanggung jawab dalam pelayanan jemaat Efesus yang terpelajar benar-benar penuh pengajaran. Timotius kira-kira berumur 20 tahun ketika dia mulai belajar. Dia dibesarkan dengan pola asuh wanita. Kecenderungan kewanitaan sangat menonjol melalui kesehatannya yang tidak jelas. Sifat pemalunya juga perlu diperbaiki. Sebuah catatan menunjukkan bahwa dia membutuhkan lebih banyak "besi" dalam pemulihannya. Untuk urusan pekerjaan, dia cenderung tidak terarah dan terlalu sabar serta pilih kasih dengan orang-orang yang "tidak penting". Dia lekas marah dan cepat emosi terhadap lawan-lawannya. Dia lebih senang mengandalkan pengalaman rohaninya daripada menghidupkan kembali "apinya" yang hampir padam. Akan tetapi, Paulus memiliki pemikiran yang sangat tinggi dan cermat. Paulus membiarkan Timotius untuk mendapatkan pengalaman, dia tidak menjauhkannya dari kesukaran-kesukaran yang dapat memperkuat ototnya dan membuatnya lebih perkasa. Paulus tidak ragu-ragu untuk memberi Timotius tugas-tugas yang melampaui kemampuannya. Bagaimana mungkin anak muda dapat mengembangkan kemampuannya, jika bukan dengan menyelesaikan tugas-tugas yang akan membuatnya menjadi orang hebat?

Berkeliling dengan Paulus mengharuskan Timotius untuk berhubungan dengan berbagai jenis manusia dengan berbagai perawakan, yang kepribadian dan prestasinya membakar ambisi Timotius. Dari gurunya, dia belajar untuk menaklukkan masalah yang terjadi dalam kehidupan dan pelayanan Paulus. Dia mendapatkan hak istimewa untuk membagikan pengajaran. Dia dipercaya untuk bertanggung jawab merintis jemaat Kristen di Tesalonika, dan meneguhkan iman mereka. Dia berhasil menunjukkan keberaniannya. Standar-standar yang sulit, harapan-harapan yang tinggi, dan kebutuhan pelayanan yang berat dari Paulus memunculkan hal yang terbaik dalam diri Timotius, bahkan membuatnya melebihi rata-rata.

Frank Buchman (pendiri Moral Rearmament), terlepas dari jasa-jasa pergerakannya, menampilkan bakat kepemimpinan. Dia menyatakan bahwa jika dia tidak melatih orang lain untuk melakukan lebih baik daripada apa yang pernah dia lakukan, berarti dia gagal. Selama bertahun-tahun dia berusaha membuat dirinya tidak berarti, dan inilah yang membuatnya berbeda dengan pemimpin-pemimpin lainnya.

Dalam bidang penginjilan tidak ada sesuatu yang lebih penting dan bermanfaat daripada kepemimpinan. Dalam tingkat rohani dan pelatihan nasional, orang-orang Kristen bergantung pada perkembangan gereja. Setelah tahap perintisan awal dalam bidang apa pun dilewati, tahap pekerjaan ini harus diprioritaskan. Perkembangan diri dalam kehidupan orang-orang muda yang menjanjikan, yang bekerja dengannya seharusnya menempati salah satu tujuan utama penginjilan.

Dalam pelatihan kepemimpinan bagi para penginjil muda, sebaiknya ada ruang yang disediakan untuk fleksibilitas dalam kasus penginjilan khusus atau istimewa. Allah memiliki "orang-orang yang tidak biasa" dan banyak di antara mereka telah membuat sumbangsih yang menonjol dalam penginjilan di dunia. Siapa yang dapat memasukkan Charles T. Studd ke dalam cetakan? Para pria dan wanita tidak dapat diukur dengan standar-standar umum atau dibentuk menyerupai pola-pola baku yang sudah ada.

Salah satu penginjil itu adalah Douglas Thornton, yang membuat kesan mendalam dalam pekerjaannya di tengah saudara-saudara sepupu di Timur Dekat. Dia adalah orang yang memiliki bakat langka, bahkan sebagai anggota baru dia tidak ragu untuk mengungkapkan pandangannya, yang menurut para seniornya tampak radikal dan sulit dipraktikkan.

Penulis biografinya menulis: "Mengetahui bahwa Thornton merasa terpaksa untuk menulis sebuah catatan singkat yang mengungkapkan pemikirannya mengenai pekerjaan-pekerjaan di Mesir pada masa lalu, masa kini, dan masa depan untuk komunitasnya benar-benar mengejutkan. Ini bukan sebuah teladan yang harus diikuti oleh penginjil-penginjil muda setelah 3,5 bulan di lapangan, apalagi dalam kesempatan ini, banyak yang tidak setuju. Akan tetapi, Thornton adalah orang yang istimewa. Waktu membuktikan bahwa pemikiran dan coretan-coretannya layak untuk dipelajari. Hal itu tidak sepatutnya kita abaikan. Kebanyakan siswa tingkat awal menunda pengamatan terbaik mereka dan akan melakukannya saat dewasa nanti. Akan tetapi, ketika seseorang dengan pengecualian muncul, dua hal harus diperhatikan -- dia harus belajar untuk membuat pengamatannya dengan cara yang benar sambil mengajak para seniornya; dan para senior harus belajar bagaimana belajar dari seseorang yang mungkin memiliki kemampuan. Selain hal ini mengembangkan keinginan untuk belajar mandiri, ini juga digunakan untuk memperlengkapi mereka secara luar biasa dengan ide-ide yang segar dan spontan. Keduanya merupakan pelajaran yang sulit.

Pelatihan pemimpin tidak dapat dilakukan dengan menerapkan teknik produksi massal, melainkan membutuhkan pengarahan yang sabar dan cermat, serta bimbingan pribadi dengan dukungan doa bagi seseorang dalam waktu yang lama. "Proses pemuridan bukanlah produksi massal. Murid-murid dihasilkan satu per satu. Setiap orang yang berpengalaman harus mendisiplin, memerintah dan mempertajam, mengasuh dan melatih orang lain yang lebih muda."

Ketika seseorang ditunjuk oleh Allah sebagai pemimpin, Allah akan memastikan bahwa orang itu menerima disiplin yang diperlukan untuk membuatnya efektif.

Ketika Allah ingin melatih seseorang, menguatkan seseorang, memperlengkapi seseorang; ketika Allah ingin membentuk seseorang untuk memainkan peran yang mulia; ketika Dia berhasrat sepenuh hati-Nya untuk menciptakan seseorang yang sangat hebat dan pemberani sehingga membuat seluruh dunia kagum; perhatikan cara-Nya, perhatikan jalan-Nya! Bagaimana Dia dengan kejam menyempurnakan orang yang dipilih-Nya! Bagaimana Dia memukulnya dengan palu dan melukainya, dan dengan embusan yang kuat mengubahnya menjadi bentuk percobaan dari tanah liat yang hanya dimengerti oleh Allah, sementara hatinya yang tersiksa menangis dan dia mengangkat kepalanya sambil memohon. Bagaimana Dia membengkokkan tetapi tiada pernah mematahkan ketika Dia menyatakan kebaikan. Bagaimana Dia memakai orang yang Dia pilih dan dengan masing-masing tujuan meleburnya, dengan setiap tindakan berkemampuan untuk menyatakan kemuliaan-Nya -- Allah tahu apa yang dikerjakannya! (t/Dicky)

Diterjemahkan dari:

Judul buku : The Inner Man (Frank Hamrick) with Spiritual Leadership (J. Oswald Sanders)
Judul asli : The Reproduction of Leaders
artikel
Penulis : J. Oswald Sanders
Penerbit : Positive Action For Christ, Inc., Rocky Mount 1983
Halaman : 137 -- 141

Inspirasi: Dukung Pemimpin Kita

Dalam perayaan 100 tahun Kebangkitan Nasional, 20 Mei 2008 lalu, Presiden Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono, secara khusus menciptakan sebuah lagu penyemangatan. Judulnya "Majulah Negeriku". Sebuah lagu yang mengajak seluruh komponen bangsa untuk bangkit dan berjuang bersama, mengubah masa depan demi kesejahteraan anak cucu. Sebuah lagu yang sarat keyakinan, bahwa Indonesia bisa bangkit menjadi negara yang makmur! Sebuah semangat dan kerinduan seorang pemimpin, yang hanya bisa terwujud jika didukung dan dilaksanakan bersama-sama oleh seluruh bangsa.

Musa, sebagai pemimpin yang ditunjuk oleh Allah untuk membawa Israel keluar dari Mesir, suatu kali merasa sangat sedih sekaligus marah. Betapa tidak? Bangsa yang dipimpinnya tidak mendukung apa yang ia perjuangkan di hadapan Allah yang Mahabesar. Mereka malah membuat anak lembu tuangan untuk disembah. Ini sangat mendukakan Allah. Setelah kejadian itu, Musa menantang Israel untuk menentukan sikap; hendak mendukung Musa dan tetap menyembah Allah, atau tidak ([Keluaran 32:26](#)). Ya, sebagai pemimpin, Musa membutuhkan dukungan penuh dari bangsa yang dipimpinnya. Hanya dengan begitu ia akan mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan maksimal, sehingga dapat membawa bangsanya mencapai tujuan, yaitu tanah yang Tuhan janjikan.

Demi kebangkitan bangsa Indonesia tercinta, kita perlu mendukung perjuangan para pemimpin kita; entah melalui doa atau usaha-usaha sesuai peran dan kemampuan kita masing-masing. Jauhkan dari pada kita segala sikap yang akan menyusahkan, serta menghambat jerih payah dan perjuangan para pemimpin kita.

Diambil dari:

Nama situs : SABDA.org (Arsip Publikasi e-RH)
Alamat URL : <http://www.sabda.org/publikasi/e-rh/2008/08/18/>
Penulis : AW
Tanggal akses : 10 Mei 2011

Kutipan

“*Pemimpin-pemimpin efektif bukanlah pengkhotbah, mereka adalah pelaku.*”

—(Peter Drucker)—

e-Leadership 101/Agustus/2011 Tanggung Jawab Pemimpin Kristen (II)

Editorial

Shalom,

Seorang pemimpin Kristen yang paham akan prinsip-prinsip kepemimpinan alkitabiah, pasti mengetahui bahwa pemimpin bukan orang yang bisa bertindak sewenang-wenang dan semena-mena kepada orang-orang yang dipimpinnya. Sebaliknya, pemimpin adalah seseorang yang seharusnya menjadi panutan dalam hal melayani. Seperti yang Yesus katakan, "Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya." ([Markus 10:43-44](#))

Menjadi pemimpin yang melayani merupakan salah satu tanggung jawab pemimpin Kristen. Apa artinya menjadi pemimpin yang melayani? Anda dapat menemukan jawabannya dalam artikel yang telah disiapkan redaksi pada edisi ini. Selain itu, Anda juga bisa menyimak satu ulasan buku yang berjudul "Kepemimpinan yang Efektif" untuk semakin membekali Anda sebagai pemimpin yang melayani. Kiranya seluruh sajian dalam edisi ini memberkati Pembaca e-Leadership sekalian. Selamat melayani!

Redaksi Tamu e-Leadership,
Sri Setyawati
< <http://lead.sabda.org> >

“*Barangsiapa setia dalam perkara-perkara kecil, ia setia juga dalam perkara-perkara besar. Dan barangsiapa tidak benar dalam perkara-perkara kecil, ia tidak benar juga dalam perkara-perkara besar.*”

—([Lukas 16:10](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Lukas+16:10> >

Artikel: Pemimpin adalah Pelayan

Sudah menjadi keharusan bahwa di dalam setiap kelompok masyarakat diperlukan seorang pemimpin. Hal ini tidak hanya berlaku dalam kelompok atau organisasi besar, tetapi juga dalam kelompok-kelompok kecil. Pemimpin dan kepemimpinan sekarang sudah menjadi kebutuhan penting dalam masyarakat modern. Ada banyak orang, baik dengan cara langsung ataupun dengan gaya malu-malu kucing ingin menjadi pemimpin. Tentu ada banyak alasan yang dapat dikemukakan untuk tujuan tersebut. Tetapi, salah satu di antaranya adalah adanya pemikiran bahwa menjadi pemimpin berarti akan menjadi tuan dari yang dipimpin dan ini jelas sebuah konsep yang berlawanan dengan yang diajarkan oleh Tuhan Yesus, yang menyatakan bahwa pemimpin harus menjadi pelayan dari semuanya ([Matius 22:11](#)).

Telah diakui secara umum bahwa dewasa ini, kita sedang mengalami krisis di bidang kepemimpinan. Hal ini juga terjadi dalam gereja atau lembaga Kristen. Krisis ini semakin diperburuk oleh pemimpin-pemimpin gereja atau lembaga Kristen, yang meniru dan mempraktikkan gaya kepemimpinan sekuler. Sebagai akibatnya, tentu saja pengaruh dunia semakin dalam masuk ke gereja. Apakah salahnya mempraktikkan kepemimpinan sekuler dalam pelayanan gereja? Permasalahan yang utama adalah kita tidak dapat memimpin suatu gereja dengan sukses, karena dalam prinsip-prinsip kepemimpinan sekuler, tidak mengenal kuasa Roh Kudus. Tetapi ada satu perkembangan yang menarik untuk diperhatikan, yaitu dunia bisnis yang sering diasumsikan sebagai dunia sekuler dan kotor, justru tanpa disadari lebih banyak mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan alkitabiah, sementara gereja meninggalkannya. Dengan satu kalimat singkat dapat dikatakan bahwa dalam kepemimpinannya, bisnis semakin alkitabiah dan gereja semakin sekuler.

Hal yang sangat mengkhawatirkan sekarang adalah kecenderungan lembaga gereja yang bergantung pada prinsip-prinsip kepemimpinan manusia, sehingga tidak tertutup kemungkinan suatu saat di dalam gereja, kita akan berusaha melakukan pekerjaan Tuhan dengan cara manusia.

Pemimpin Kristen adalah pemimpin yang melayani. Ini artinya bahwa seorang pemimpin Kristen bukan menerapkan kekuasaannya berdasarkan ego, tetapi berdasarkan tanggung jawab. Seorang pemimpin yang berdasarkan ego akan memuaskan egonya dalam setiap tujuan, sedangkan pemimpin yang dimotivasi oleh tanggung jawab, akan membuat dia mengurbankan egonya bagi suatu tujuan. Perlu diwaspadai bahwa seorang pemimpin yang dikendalikan ego, akan mengurangi integritasnya. Kepemimpinan membutuhkan kemauan keras, bukan kemauan yang egois atau keras kepala, melainkan kemauan yang tetap untuk melakukan apa yang perlu dilakukan. Esensi kepemimpinan Kristen tidak terletak pada jabatan, gelar, atau pangkat, tetapi pada "kain dan bosi" sebagaimana teladan Yesus saat Ia membasuh kaki murid-murid-Nya.

Model kepemimpinan melayani adalah model yang absah dan alkitabiah, baik dalam Perjanjian Lama maupun Perjanjian Baru. Mereka yang diangkat menjadi pemimpin di

tengah-tengah umat Allah, selalu diangkat untuk melayani, entah sebagai imam, raja, atau nabi. Ketika Salomo diangkat menjadi raja, hal yang paling menyenangkan hati Tuhan adalah ketika dia memohon hati yang paham untuk membedakan antara yang baik dan jahat ([1 Raja-Raja 3:9](#)). Di sini jelas, permintaan ini bukan untuk kepentingan pribadinya, tetapi untuk pelayanan kepada masyarakat yang dipimpinnya.

Demikian juga Harun saat ia ditahbiskan menjadi imam, di pundak kiri dan kanannya memikul masing-masing 6 nama dari 12 suku Israel yang ditulis pada batu permata, dan pada tutup dadanya ada 12 permata yang juga melambangkan suku-suku Israel. Hal ini dilakukan sebagai lambang tanggung jawab Harun untuk senantiasa berdoa bagi suku-suku yang dipimpinnya ([Keluaran 28:12,29](#)). Demikian juga dengan para nabi, mereka dipanggil untuk memimpin dan melayani umat.

Tuhan Yesus juga mengacu pada model yang sama. Ia mengajar murid-murid-Nya cara memimpin yang harus mereka miliki, "Kamu tahu, bahwa pemerintah-pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi dan pembesar-pembesar menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka. Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu." ([Matius 20:25-27](#)) "Jika seseorang ingin menjadi yang terdahulu, ia hendaknya menjadi yang terakhir dan pelayan dari semuanya." ([Markus 9:30-37](#))

Dalam konteks Markus 9, yang dipermasalahkan oleh murid-murid adalah soal siapa yang terhebat di antara mereka. Ironisnya, hal itu terjadi setelah Yesus memberitahukan untuk kedua kalinya bahwa ia akan menuju salib. Setelah peristiwa itu, Yesus mengajar mereka bahwa yang ingin menjadi pemimpin harus menjadi hamba, dan Yesus merangkul seorang anak kecil sebagai model. Dalam [Lukas 22:26](#), Yesus kembali menekankan bahwa yang memimpin hendaklah menjadi pelayan. Selama pelayanannya di dunia, Yesus dengan keras menegur para ahli Taurat dan orang Farisi, yang pada saat menjabat sebagai pemimpin jemaat "suka duduk di tempat terhormat" ([Matius 23:6-7](#)).

Akhirnya, hal yang paling sulit untuk dilakukan dalam kepemimpinan yang melayani adalah, banyak orang beranggapan bahwa jika seorang pemimpin mengambil bagian dalam melakukan tugas sederhana dianggap dapat menurunkan kewibawaannya sebagai pemimpin. Jangan menganggap bahwa merendahkan diri itu hal yang mudah bagi seorang pemimpin. Masyarakat kita saat ini sudah memiliki konsep bahwa yang memimpin adalah bos, sehingga kalau seorang pemimpin mengerjakan tugas sederhana, ini tentu akan dianggap sebagai hal yang aneh. Dunia mustahil dapat menerima pandangan seperti ini, sebab yang dipandang wajar oleh dunia adalah seorang pemimpin harus menunjukkan kekuasaannya atas orang yang dipimpinnya. Tetapi kepemimpinan seperti ini menurut Yesus tidak dapat diterapkan dalam gereja, dan hal yang harus selalu diingat bahwa gereja dipanggil untuk melakukan kehendak Allah. Perlu diingat bahwa dalam konsep "pemimpin pelayan" yang menjadi tekanan bukanlah aspek "pemimpin" namun aspek "pelayan". Pemimpin pelayan bukan pemimpin yang melayani, tetapi pelayan yang memimpin.

Diambil dan diedit seperlunya dari:

Nama situs : Gereja Pemberita Injil

Alamat URL : <http://www.gepembri.org/cgi-bin/show.cgi?file=art/071211.id>

Judul artikel : Pemimpin adalah Pelayan

Penulis : G.I. Kristison

Tanggal Akses : 5 Mei 2011

Jelajah Buku: Kepemimpinan yang Efektif

Judul buku : Kepemimpinan yang Efektif
Judul asli buku : On-Purpose Leadership
Penulis : Dale Galloway dan Warren Bird
Penerjemah : Meiliana Purnama
Penerbit : Harvest Publication House, Jakarta 2003
Ukuran : 15 cm x 23 cm
Tebal : 190 halaman

Pemimpin yang memiliki kompetensi adalah pemimpin yang bisa memotivasi dan meregenerasi pemimpin-pemimpin baru. Karena jika seorang pemimpin tidak melakukan hal ini, maka terjadi sebuah kegagalan dalam struktur kepemimpinannya. Mengapa hal ini sangat penting? Karena bagi sebuah organisasi atau struktur lembaga apa pun, regenerasi kepemimpinan harus dilakukan dengan tujuan agar dapat mempertahankan eksistensi dari lembaga tersebut. Jika tidak, maka harus siap menghadapi stagnasi yang berujung kepada kehancuran.

Terlalu banyak pemimpin yang terperangkap di tempatnya bagaikan kotak dengan langit-langit terbuat dari kaca. Atau di suatu tempat yang dikelilingi oleh dinding bata, atau dalam sebuah lingkungan yang kacau dan membingungkan. Apa pun situasinya, dalam buku yang berjudul "Kepemimpinan yang Efektif" ini, dipaparkan mengenai pandangan dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk mengalami suatu terobosan ke tingkat-tingkat baru dalam pelayanan Anda. Produktivitas pelayanan Anda akan meningkat secara bertahap sementara Anda mendorong dan memberi semangat kepada para pemimpin biasa yang Anda pimpin, yang pada gilirannya akan memperlengkapi orang lain untuk menjalankan pelayanan.

Buku ini ditulis oleh Dale Galloway serta Warren Bird, yang merupakan rekan pengarang dan editor yang membantu Dale Galloway dalam meneliti perkembangan gereja-gereja. Mereka adalah orang-orang yang mengembangkan para pemimpin pelayanan di gereja lokal dengan dasar teladan pelayanan Kristus sendiri. Hampir 20 judul buku telah ditulis Galloway sepanjang pelayanannya sebagai pendeta dan pengajar. Dalam buku ini ada empat bagian besar yaitu, Bebaskan Diri dari Status Quo, Bebaskan Diri dari Kehidupan Sebagai Petualang dan Menyendiri, Bebaskan Diri dari Sikap-sikap yang Menyerang dan yang terakhir Bebaskan diri dari Orang-orang yang Bermasalah. Dale Galloway berusaha menjelaskan dengan bahasa yang lugas dan sederhana, sehingga sangat memudahkan pembaca mengerti maksud dan tujuan penulis dalam setiap pokok bahasan. Selamat menyimak dan temukan keyakinan untuk menemukan satu masa depan pelayanan yang luar biasa.

Diulas oleh: Yonathan Sigit

Stop Press: E-humor

e-Humor adalah publikasi elektronik yang secara khusus menyajikan humor untuk menjangkau masyarakat Kristen Indonesia pengguna internet yang ingin mendapatkan humor-humor yang bersih dan mendidik. Milis ini diterbitkan secara berkala setiap hari Senin, Rabu, dan Jumat. Dengan berlangganan e-Humor, Anda dapat berpartisipasi dengan menjawab pertanyaan kuis, yang bisa Anda dapatkan setiap Rabu pertama dan ketiga. Perluas juga wawasan Anda dengan menyimak kolom Trivia humor.

Ayo, berlangganan e-Humor sekarang juga dengan cara mengirimkan email kosong ke < [subscribe-i-kan-humor\(at\)hub.xc.org](mailto:subscribe-i-kan-humor@hub.xc.org) >. Atau Anda dengan menghubungi kami di < [humor\(at\)sabda.org](mailto:humor@sabda.org) >.

Dapatkan juga humor-humor lainnya melalui situs i-Humor
< <http://humor.sabda.org> >

Selain itu, bergabunglah bersama komunitas e-Humor di Facebook
< <http://fb.sabda.org/humor> > dan Twitter
< <http://twitter.com/sabdahumor> >.

Kutipan

“ Nilai seorang pemimpin yang langgeng akan diukur oleh suksesi. ”

–(John C. Maxwell)–

e-Leadership 102/September/2011 Model Kepemimpinan Alkitab (I)

Editorial

Shalom,

Konsep kepemimpinan umum berbeda dengan konsep kepemimpinan yang ada di Alkitab. Konsep kepemimpinan umum identik dengan kekuasaan/wewenang, yang sering kali didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain. Akibatnya, banyak orang menganggap bahwa seorang pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang memiliki ciri-ciri khusus, seperti memunyai karisma dan daya persuasi yang sangat baik dalam menunjang aksi kepemimpinannya.

Bagaimana dengan kepemimpinan Kristen? Pada dasarnya, hakikat utama kepemimpinan Kristen adalah pengungkapan kehendak Allah untuk melayani satu kelompok tertentu, yang tujuannya adalah untuk memuliakan Dia. Untuk mengetahui seperti apakah model kepemimpinan Kristen itu, maka selama bulan September, e-Leadership akan mengupas topik ini. Karena artikel yang akan kami sajikan cukup panjang, maka kami membaginya menjadi dua bagian. Kiranya sajian kami dalam edisi ini (edisi 102) dapat menjadi berkat dan meningkatkan wawasan, serta mengingatkan kembali akan panggilan setiap kita sebagai seorang pemimpin Kristen.

Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“*Ajaran orang bijak adalah sumber kehidupan, sehingga orang terhindar dari jerat-jerat maut.*”

–([Amsal 13:14](#))–

< <http://alkitab.sabda.org/?Amsal+13:14> >

Artikel: Kepemimpinan Biblika (i)

Pendahuluan

Setiap generasi memiliki pemimpin yang dibangkitkan Allah untuk memimpin umat-Nya. Kelihatannya, tidak pernah ada dalam sejarah, umat Allah tidak memiliki pemimpin. Setiap generasi umat Allah membutuhkan pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan konteks historis. Artinya, pemimpin bersifat unik. Keunikan masing-masing pemimpin menyebabkan perbandingan kepemimpinan harus dilakukan dengan memerhatikan konteks historis masing-masing. Secara singkat, seorang pemimpin muncul dalam konteks dan kurun waktu tertentu. Kegagalan dan keberhasilan pemimpin terikat unik kepada konteks dan periode kepemimpinan. Keberhasilan seorang pemimpin mungkin dianggap sebagai kegagalan oleh generasi berikutnya, sehingga perbandingan evaluatif kepemimpinan seseorang sebenarnya sulit dilakukan. Perbandingan evaluatif yang dilakukan tanpa memerhatikan konteks historis akan memberikan penilaian bernuansa penghakiman.

Meski demikian, tidak berarti kontinuitas sejarah kepemimpinan tidak dapat ditelusuri di dalam gereja. Gereja terus hadir di dalam sejarah di bawah kepemimpinan Kristus -- kepala gereja dan para pemimpin yang adalah hamba-hamba-Nya. Terjadinya diskontinuitas okasional kepemimpinan gereja terutama disebabkan oleh situasi atau konteks di mana gereja berada. Dengan demikian, setiap diskusi mengenai kepemimpinan gereja harus memerhatikan unsur kontinuitas dan unsur diskontinuitas. Beragam pemimpin diutus Allah untuk menjawab berbagai kebutuhan masyarakat di mana gereja berada. Para pemimpin melayani-Nya dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang bersumber dari Alkitab. Kebutuhan masyarakat berubah dan berbeda pada setiap zaman, demikian juga bentuk dan model kepemimpinan. Meski aspek diskontinuitas perlu diperhatikan, namun tulisan berikut hanya membahas aspek kontinuitasnya. Pembahasan dimulai dengan merumuskan pemimpin sebagai pelayan Allah. Sebagai pelayan Allah, pemimpin menyampaikan kehendak Allah kepada komunitas yang dipimpinnya. Hakikat utama kepemimpinan adalah pengungkapan atau pernyataan kehendak Allah bagi masyarakat. Secara ringkas, pemimpin adalah pelayan firman Allah. Unsur pelayanan dan firman Allah merupakan dua unsur yang tidak terpisahkan dalam kepemimpinan. Keduanya membentuk aspek kontinuitas suatu kepemimpinan. Kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan yang memerhatikan dimensi pelayanan dan dimensi firman Allah. Esensi fundamental suatu kepemimpinan berjalan dalam jalur pelayanan dan firman Allah. Apakah memang demikian model pemimpin dalam Alkitab? Bagian berikut akan menguraikannya secara ringkas.

Model Biblika

Dalam Perjanjian Lama, dijumpai relatif banyak bentuk dan model pemimpin umat. Tulisan ini hanya melihat 2 orang pemimpin ketika umat Allah berada pada masa yang sangat kritis dalam sejarahnya. Dua pemimpin tersebut adalah Musa dan Ezra. Musa memimpin umat Allah keluar dari perbudakan di Mesir, untuk hidup menjadi suatu

bangsa merdeka dan berdaulat. Ezra memimpin umat Allah kembali dari pembuangan, untuk merajut kembali puing-puing kebangsaan yang sudah hancur.

Musa

Menurut Gerhard von Rad, Musa adalah representasi umat yang menerima perkataan dan perbuatan Allah. Panggilan Musa menjadi pemimpin bertujuan untuk memberitahukan kehendak Allah kepada umat Israel di Mesir. Dengan perkataan lain, hal paling utama dalam hidup dan pelayanan Musa adalah menyampaikan firman Allah kepada umat. Jadi, tidak berlebihan jika dikatakan bahwa peran utama Musa sebagai pemimpin adalah pengajar firman Allah. Dengan nada sama Derek Tidball menulis:

"Sebagai seorang pemimpin, Musa tidak dipanggil untuk menjadi orang yang kreatif, tetapi dipanggil hanya untuk menjadi perantara Allah yang setia ([Ulangan 5:23-27](#)). Tugas Musa adalah menyampaikan ketetapan-ketetapan yang Allah berikan kepadanya, dan Musa harus melakukannya dalam seluruh aspek moral, religius, dan sosial mereka. Sebagai umat, kehidupan keseharian mereka harus selaras dengan perintah-perintah Allah, yang melalui Musa sebagai perantara, memperkenalkan kehendak-Nya. Demikianlah cara Musa membangun umat Allah dan mereka menjadi umat yang berkenan."

Musa telah membuka jalan bagi generasi pemimpin berikutnya, bahwa firman Allah harus menjadi aspek sentral dan fundamental dalam hidup dan kepemimpinan. Firman Allah menjadi titik awal, karena sejatinya otoritas kepemimpinan bersumber dari Allah. Menjadi pemimpin berarti menghidupkan firman Allah melalui dan di dalam hidup komunitas. Fungsi pemimpin sebagai pengajar firman Allah kepada komunitas menjadi paradigma pemimpin generasi berikutnya. Pelayanan Musa sebagai pemberita firman Allah, tidak hanya sekadar memberi informasi kognitif kepada umat Allah. Musa berusaha dengan segenap hati, agar umat Allah menghidupkan firman Allah melalui dan di dalam hidup mereka. Moralitas bangsa dibentuk oleh firman Allah. Istilah "dengan segenap hati", menunjuk pada usaha Musa yang terlebih dahulu menghidupkan firman Allah melalui dan di dalam hidupnya, barulah kemudian umat Allah belajar dari Musa bagaimana menghidupkan firman Allah dalam hidup mereka. Demikianlah Musa menjadi pemimpin. Kepemimpinan Musa diterima umat Allah karena mereka menerima firman Allah sebagai norma kehidupan.

Pemimpin generasi berikut yang muncul dalam kehidupan bangsa Israel seperti para imam, para nabi, orang-orang berhikmat (wise men), antara lain memberi penekanan kuat terhadap peran dan fungsi firman Allah dalam hidup dan pelayanan. Pemimpin adalah orang yang mengajarkan kehendak Allah dalam suatu komunitas, dan memimpin mereka seperti seorang gembala yang membawa domba-domba ke padang rumput bernama ketaatan. Hanya dengan demikian pemimpin memiliki makna dan wibawa. Sebagai akibatnya, umat Allah dibangun dalam ketaatan kepada Allah untuk hidup di dunia sebagai terang dan berkat bagi bangsa-bangsa. Bangsa Israel dipilih bukan karena Allah menolak bangsa lain. Israel dipanggil untuk satu tugas yakni hidup sebagai umat Allah, sehingga bangsa-bangsa lain mengerti makna menjadi umat Allah.

Bangsa Israel menjadi model bagi bangsa-bangsa lain. Dalam kaitan dengan ini, Musa berperan untuk memimpin bangsa Israel untuk hidup sebagai umat Allah, dengan melihat terlebih dahulu hidup dan pelayanan Musa yang berpusatkan pada firman Allah. Musa berhasil membawa firman Allah ke tengah-tengah hidup umat Allah, sehingga kepemimpinan Musa berakar kuat menembus berbagai periode sejarah bangsa Israel. Nama Musa terus mendapat penghormatan takzim dari masyarakat Yahudi.

Ezra

Ezra disebut sebagai "imam dan ahli Taurat Allah semesta langit" ([Ezra 7:11,12,21](#)). Fungsi sebagai ahli Taurat lebih menonjol dalam pelayanan Ezra. Sebenarnya, pelayanan Ezra di Yerusalem tidak terlalu lama. Ezra mengunjungi Yerusalem disertai orang-orang pembuangan yang kembali ke Yerusalem ([Ezra 7:11-26](#)). Ezra berangkat ke Yerusalem sebagai utusan raja Artahsasta, raja negeri Persia. Ezra tidak hanya dilengkapi dengan kuasa dan otoritas oleh raja Artahsasta, tetapi juga diperlengkapi dengan emas dan perak dari perbendaharaan kerajaan. Orang-orang Yahudi yang berada di pembuangan juga turut mendukung dengan memberikan uang kepada Ezra. Setelah menempuh perjalanan selama 4 bulan, akhirnya Ezra tiba di Yerusalem pada tahun 458 sebelum Era Kristus. Di Yerusalem, Ezra menerapkan firman Allah kepada komunitas umat Allah. Ezra memandang bahwa umat Allah termasuk imam-imam dan orang Lewi, telah mengabaikan firman Allah melalui perkawinan campur dengan perempuan dari etnis lain. Ezra mengajarkan kembali firman Allah, dan mendorong umat Allah untuk menaatinya dengan sepenuh hati.

Setelah reformasi di Yerusalem, Ezra kembali ke Persia. Meski pelayanan Ezra relatif singkat di Yerusalem, namun ia telah memberikan dampak yang luar biasa dalam kehidupan komunitas umat Allah. Reformasi yang terjadi di tengah-tengah umat pada dasarnya adalah penegasan kembali untuk melakukan firman Allah dalam hidup sebagai umat Allah. Ezra dengan tekun mendemonstrasikan bagaimana menghidupi firman Allah dan mendorong umat Allah untuk meneladaninya. Meski Ezra telah mengadakan perubahan besar di dalam kehidupan bangsa Israel, tidak banyak yang kita ketahui tentang kehidupan pribadinya. Dibanding dengan tokoh Alkitab lainnya, informasi tentang Ezra relatif sangat singkat. Mungkin hal ini disebabkan fokus pelayanan Ezra adalah pada firman Allah. Hidup Ezra merupakan gambar hidup firman Allah. Membicarakan Ezra berarti membicarakan firman Allah. Meski informasi tentang dirinya relatif sedikit, namun perbuatan Ezra dikenang terus. Ingatan masyarakat tentang Ezra sebagai ahli Taurat tidak lekang oleh perubahan zaman. Ezra dipandang sebagai seorang tokoh masyarakat karena perannya dalam pengajaran kitab suci. Kesentralan firman Allah dalam kehidupan dan kepemimpinan Ezra begitu mencolok.

Ezra dengan kuat dan konsisten mengekspresikan komitmennya kepada firman Allah, sehingga ia terus dikenang sebagai ahli Taurat. Ezra memiliki komitmen tinggi terhadap firman Allah, bahkan dianggap sebagai tokoh utama dalam gerakan ahli Taurat yang berkembang pada masa pembuangan. Di tanah pembuangan, bangsa Israel bergantung pada ahli Taurat untuk menafsirkan dan memahami hukum Musa. Para ahli Taurat berfungsi sebagai pemimpin. Ahli Taurat diterima masyarakat sebagai pemimpin

disebabkan peranan mereka mengajarkan firman Allah kepada umat. Para ahli Taurat memiliki peran penting dalam kehidupan masyarakat. Ahli Taurat muncul sebagai pemimpin masyarakat, yang berasal dari semua golongan masyarakat, sehingga tidak terbatas pada kelompok para imam saja. Sebagai orang terlatih dalam penafsiran Taurat, para ahli Taurat berfungsi sebagai teolog yang melatih masyarakat untuk melakukan perintah Taurat, dan sebagai hakim dalam membuat keputusan yang menyangkut hukum agama dan hukum pidana (penal law). Hukum Taurat dipelajari dan didiskusikan oleh semua golongan masyarakat, tidak terbatas hanya pada elite agama. Jadi, Ezra tidak hanya mengawasi penulisan kembali Taurat, melainkan menghidupkan maknanya untuk dilakukan dalam masyarakat.

Diambil dan disunting dari:

Nama Situs : Seminari Alkitab Asia Tenggara
Alamat URL : <http://www.seabs.ac.id/journal/oktober2004/Kepemimpinan%20Biblika%20%28Armand%20Barus%29.pdf>
Judul asli artikel : Kepemimpinan Biblika
Penulis : Armand Barus
Halaman : 1 -- 4

Inspirasi: Pemimpin yang Berhasil ([Mazmur 20](#))

Mazmur ini kemungkinan besar lahir dalam konteks perang yang harus dilakukan raja Israel (ayat 7-10). Dalam peperangan, perhitungan yang masak, sarana perang yang baik, dan strategi adalah hal-hal utama untuk mencapai kemenangan. Namun untuk raja dan pemimpin Israel, perlu hal lain lebih penting daripada sekadar unsur strategis tadi.

Pertama, raja perlu dukungan doa rakyat. Keunikan doa rakyat dalam mazmur ini tidak semata ditujukan kepada Allah, tetapi ditujukan kepada raja (ayat 2-6). Itu berarti raja diingatkan bahwa bukan saja dukungan rakyat vital bagi keberhasilannya, tetapi jawab Tuhan atas doa tersebut adalah yang terpenting. Itu berarti bahwa dukungan dan doa rakyat harus sesuai dengan kehendak Allah. Usaha dan rancangan raja ditempatkan di bawah ketentuan tempat kudus. Doa rakyat saja tidak cukup. Kedua, raja perlu dukungan hamba Allah. Suara imam atau nabi (ayat 7-9), mengingatkan raja bahwa keberhasilan itu tidak berasal dari kemampuannya semata, tetapi dari tangan kanan Allah yang perkasa (ayat 7b).

Sejarah Israel dan Yehuda memiliki contoh-contoh raja yang agung dan besar. Raja-raja seperti Salomo, Omri, Yerobeam II, dan lainnya adalah raja-raja yang sukses dari segi kepemimpinan politis, perluasan wilayah, kemajuan ekonomi, dan lainnya. Tetapi mereka gagal karena mereka tidak taat, bermegah dan bersandar pada kekuatan selain Allah. Mereka bahkan murtad. Bukan kepemimpinan demikian yang kini dipaparkan Mazmur ini. Kita perlu mendoakan agar setiap pemimpin mengandalkan Allah dan melaksanakan kehendak-Nya.

Diambil dari:

Nama situs : SABDA.org (Publikasi e-SH)
Alamat URL : <http://www.sabda.org/publikasi/e-sh/2003/05/28/>
Judul asli artikel : Kepemimpinan yang Berhasil (Mazmur 20)
Penulis : Tidak dicantumkan
Tanggal akses : 4 Juli 2011

Kutipan

“*Kualitas seorang pemimpin dapat dilihat dari cara memberikan alasan dan penilaian.*”

–(Tacitus)–

e-Leadership 103/September/2011 Model Kepemimpinan Alkitab (II)

Editorial

Shalom,

Kita telah menyimak model kepemimpinan Alkitab (lihat edisi e-Leadership 102) yang memfokuskan pada aspek pelayan dan firman Allah sebagai dasar utama kepemimpinan. Panggilan Allah kepada Musa dan Ezra secara khusus menerapkan prinsip dasar sebagai pelayan dan firman Allah sebagai fokus utama kepemimpinannya.

Bagian akhir artikel ini akan membahas pentingnya firman Allah sebagai fokus sentral, yang wajib dimiliki dalam kepribadian setiap pemimpin Kristen masa kini. Hanya pemimpin yang meletakkan firman Allah dalam pusat pelayanan dapat melihat manusia sebagai fokus pelayanannya. Oleh sebab itu, sebagai pemimpin-pemimpin Kristen, marilah kita belajar menjadi pelayan firman Allah. Selamat menyimak edisi kali ini, semoga Anda mengalami terobosan baru dalam mempraktikkan prinsip-prinsip kepemimpinan alkitabiah.

Tuhan Yesus memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,

Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Tetapi hendaklah kamu menjadi pelaku firman dan bukan hanya pendengar saja; ”
sebab jika tidak demikian kamu menipu diri sendiri.*”

– ([Yakobus 1:22](#))–

< <http://alkitab.sabda.org/?Yakobus+1:22> >

Artikel: Kepemimpinan Biblika (II)

Secara tradisional, Ezra dipandang sebagai pencetus Yudaisme. Dengan memberi penekanan pada peranan penting Taurat dalam hidup masyarakat, Ezra telah memberi fondasi yang solid dan kukuh terhadap Yudaisme. Inilah salah satu alasan mengapa bangsa Israel dapat bertahan di kemudian hari, ketika menghadapi pengaruh Helenisasi (pengaruh kebudayaan Yunani termasuk dalam tata cara hidup sangat dominan pada zaman itu, Red.) dan pengaruh budaya dan agama penguasa asing. Saat sejarah bangsa Israel yang kritis, Ezra tampil ke panggung sejarah dengan mendorong umat kembali kepada kitab suci. Gerakan reformasi yang dicetuskan Ezra berkaitan erat dengan munculnya rumah-rumah ibadat (sinagoge) di luar dan di dalam Palestina, yang berperan penting dalam reformasi tersebut. Peranan sinagoge sebagai pusat pendidikan Taurat berlangsung hingga masa pelayanan Yesus. Dalam Injil cukup sering Yesus diberitakan berada di sinagoge mengajar orang banyak. Bahkan sinagoge kemudian hari berfungsi sebagai tempat penyebaran Injil. Paulus selalu memulai pemberitaan Injil di tiap kota dengan mengunjungi sinagoge. Ibadah di sinagoge tidak hanya dihadiri warga Yahudi, melainkan juga warga bukan Yahudi. Berbagai etnis bukan Yahudi yang datang ke sinagoge terbagi dalam dua kelompok yakni proselit (Pengikut agama Yahudi baru, Red.) dan phobos tou Theou (orang yang takut akan Tuhan, Red).

Reformasi berhasil menempatkan hukum Taurat sebagai pusat kehidupan bangsa Israel. Hukum Taurat ditafsirkan secara akurat untuk diterapkan secara ketat. Usaha demikian menyebabkan bangsa terbagi menjadi beberapa golongan. Reformasi yang dibawa Ezra, meski satu tujuan, melahirkan beberapa gerakan yang bersifat keagamaan seperti Farisi [Penganut aliran agama Yahudi zaman dahulu, yang terkenal sangat fanatik pada ajaran agama dan tradisi mereka, Red.], Saduki [Suatu golongan pemimpin agama Yahudi, yang sebagian besar terdiri dari imam-imam. Mereka mendasarkan pengajarannya pada kelima kitab Musa dan menolak segala adat istiadat yang ditambahkan kemudian. Mereka tidak percaya kepada kebangkitan dan adanya malaikat. Terhadap kebudayaan Yunani golongan ini sangat terbuka, Red.], Eseni [Sebuah mazhab Yahudi dengan kecenderungan melakukan askese secara keras, Red], dan Zelot [Golongan orang-orang Yahudi yang mati-matian menentang kuasa penjajah Romawi, sering berupa gerakan di bawah tanah. Nama itu berarti: orang yang giat berjuang untuk kebebasan politik, Red.] [1]. Pada masa pelayanan Yesus, keberadaan berbagai aliran Yudaisme sebagai hasil perbedaan tafsiran tidak dipersoalkan Yesus. Meski Yesus menerima keberadaan mereka, namun Ia tidak mengidentifikasi diri-Nya ke dalam salah satu golongan atau aliran Yudaisme. Yesus juga tidak berusaha menggantikan aliran-aliran yang ada. Keragaman aliran dalam Yudaisme tidak dapat dipandang sebagai efek negatif reformasi yang dibawa Ezra. Jika dalam Injil Yesus sering diberitakan berhadapan secara kritis dengan aliran-aliran Yudaisme, khususnya golongan Farisi, maka yang mendapat kecaman adalah sikap orang Farisi yang tidak menjalankan secara konsisten apa yang mereka yakini benar. Dengan perkataan lain, bukan alirannya yang dikecam Yesus, melainkan kemunafikan hidup orang Farisi.

Di atas telah diuraikan karakteristik pemimpin dalam Perjanjian Lama. Bagaimana dengan Perjanjian Baru? Keterbatasan tempat tidak memungkinkan untuk menguraikannya. Secara umum dapat terlihat kesentralan firman Allah dalam kehidupan Yesus. Injil Matius, sebagai contoh, merekam hampir verbatim lima khotbah Yesus. Analisis kepemimpinan Musa dan Ezra telah membawa kita kepada satu pemahaman mendasar bahwa pada hakikatnya, Musa dan Ezra adalah pelayan firman Allah.

Pelayan Firman Allah

Jika kita dapat mengatakan bahwa Musa dan Ezra adalah pelayan Firman Allah, maka kita telah melihat unsur kontinuitas kepemimpinan Kristen yakni Firman Allah. Sebenarnya, keberhasilan dan kegagalan seorang pemimpin diukur dari kesetiannya terhadap firman Allah. Seorang pemimpin adalah pelayan firman Allah. Sebagai pelayan firman Allah, pemimpin menghidupkan firman Allah melalui dan di dalam hidupnya. Kepemimpinannya bertahan bukan karena pedang kekuasaan tetapi firman Allah. Firman Allah datang ke dalam hidup komunitas umat Allah melalui khotbah. Sebelum firman Allah dihidupkan dalam kehidupan masyarakat terlebih dahulu, firman Allah harus dihidupkan melalui khotbah di jemaat [2]. Tugas menghidupkan firman Allah melalui khotbah adalah tugas pemimpin. Melalui khotbah yang hidup, seorang pemimpin umat Allah mampu mentransformasikan masyarakat. Hanya dengan firman Allah, umat Allah dapat memiliki dampak transformasi abadi terhadap masyarakat. Dengan demikian, pembangunan jemaat melalui khotbah menjadi kunci utama terjadinya transformasi masyarakat, dan pembangunan jemaat hanya terjadi melalui firman Allah yang dihidupkan oleh pelayan firman Allah.

Masyarakat Indonesia saat ini berada dalam suatu situasi krisis yang sering diringkas ke dalam satu kata yakni "reformasi". Artinya masyarakat Indonesia membutuhkan suatu perubahan radikal dalam segala bidang kehidupannya. Bangsa Indonesia sedang mencari bentuk masyarakat dan moralitas yang sesuai dengan bentuk sosial tersebut. Apakah reformasi demikian sedang atau akan terjadi dapat diperdebatkan? Namun yang jelas, jika perubahan drastis terjadi, maka masyarakat akan terus menerus menghadapi berbagai bentuk kejutan sosial dan budaya. Unsur diskontinuitas terlalu dominan, mengakibatkan banyak masyarakat tidak siap menghadapi perubahan sosial dan budaya tersebut, karena sirnanya bentuk masyarakat dan moralitas lama. Masyarakat menjadi bingung dan hidup tanpa arah. Terhadap masyarakat tanpa gembala tersebut, umat Allah harus bangkit memimpin dengan menunjukkan belas kasihan (compassion). Artinya? Umat Allah secara komunal menghidupkan firman Allah, sehingga masyarakat dapat hidup sebagai masyarakat. Tanpa umat Allah hidup sebagai umat Allah, maka masyarakat tidak memiliki arah untuk hidup sebagai masyarakat. Umat Allah yang hidup sebagai umat Allah adalah pelayan firman Allah. Agar umat Allah dapat hidup sebagai umat Allah, perlu terlebih dahulu pemimpin menghidupkan firman Allah.

Jika penyentralan firman Allah terlihat jelas dalam kehidupan bergereja masa kini, maka sebenarnya perhatian terhadap bidang-bidang lain tidak perlu terlalu berlebihan.

Kelihatannya banyak pemimpin kehilangan kesentralan firman Allah dalam kehidupan bergereja, sehingga tidak heran jika sentral "keahlian" (baca konseling, manajemen, dsb.) menggantikan pusat firman Allah. Bila keahlian sudah menjadi sentral, tidak heran bila fokus pelayanan tidak lagi pada manusia. Kita tidak menolak berbagai keahlian yang juga adalah berkat Tuhan bagi gereja. Tetapi kedudukannya tidak berada di pusat kehidupan bergereja. Hanya pemimpin yang meletakkan firman Allah dalam pusat pelayanannya, dapat melihat manusia sebagai fokus pelayanannya.

Jadi, khotbah sebagai upaya menghidupkan firman Allah, bukan suatu pilihan atau alternatif dalam pembangunan jemaat. Khotbah adalah "sine qua non" (unsur utama/syarat utama, Red.) pembangunan jemaat. Khotbah yang menghidupkan firman Allah tidak hanya membangun jemaat, tetapi juga memiliki dampak kekal kepada masyarakat. Dengan demikian, kepemimpinan pelayan Firman Allah tidak terbatas di ruang gereja, tetapi keluar meluap secara berlimpah ke dalam masyarakat. Kepemimpinan demikian bertahan kukuh dalam arus perubahan zaman. Sebagai ilustrasi dapat ditunjuk kepemimpinan Martin Luther (1483-1546).

Memusatkan khotbah sebagai upaya untuk menghidupkan firman Allah, terlihat jelas dalam kepemimpinan Martin Luther sang reformator [3]. Ketika umat Allah berada dalam situasi krisis, Martin Luther membawa kembali firman Allah ke tengah kehidupan umat. Martin Luther tidak hanya seorang teolog, tetapi seorang pengkhotbah. Luther dalam Large Catechism 1530 menulis, "Saya seorang doktor dan juga pengkhotbah". Diperkirakan jumlah khotbah Luther mencapai 2000 buah. Bagi Luther, khotbah mendapat tempat terpenting dalam liturgi Protestan. Luther menyadari bahwa beribadah berarti mendengar khotbah. Khotbah, bagi Luther, bukan hanya sekadar perkataan manusia karena khotbah adalah perkataan Tuhan. Roh Kudus juga berperan aktif dalam khotbah. Tentang peran Roh Kudus dalam khotbah, Luther menulis "Tidak ada satu pun yang dapat mengerti Allah atau firman-Nya, kecuali dia sudah menerima pengertian langsung dari Roh Kudus". Bagi Luther, firman Allah dan Roh Kudus tidak terpisahkan seperti suara dan napas yang muncul saat berbicara. Intinya khotbah adalah Allah berbicara kepada manusia dengan bahasa manusia.

Kesimpulan

Kepemimpinan biblika adalah bentuk kepemimpinan yang berjalan dalam tradisi biblika. Frasa "tradisi biblika" menunjuk pada pusat firman Allah dalam kepemimpinan seseorang. Firman Allah menjadi sumber otoritas, dasar, dan tujuan kepemimpinan. Kepemimpinan biblika berdampak kekal dalam pembangunan jemaat. Sebagai pelayan firman Allah, seorang pemimpin membangun jemaat Kristus untuk berdiri kukuh dalam bangunan firman Allah. Jemaat yang telah dibangun oleh dan dalam firman Allah, pada gilirannya akan memimpin masyarakat untuk hidup sebagai masyarakat. Tanpa kepemimpinan gereja, maka masyarakat tidak punya arah dan tujuan untuk hidup sebagai masyarakat. Masyarakat melihat jemaat yang dihidupkan oleh firman Allah supaya masyarakat dapat hidup sebagai masyarakat. Jelaslah, kepemimpinan biblika memiliki dimensi personal dan komunal yang dijalin kuat oleh firman Allah. Seorang pemimpin memimpin jemaat dengan menghidupkan firman Allah melalui dan di dalam

hidupnya, kemudian jemaat melanjutkan kepemimpinan kepada masyarakat. Kedua bentuk pengaruh personal dan komunal terkait secara kausalitas. Jadi, yang dibutuhkan gereja sepanjang masa adalah orang Kristen yang menghidupkan firman Allah di dalam dan melalui hidupnya. Inilah awal kepemimpinan biblika.

Daftar Pustaka:

. 1997. Yesus dan Kepemimpinan. Halaman 81-99 dalam Berteologi Dalam Anugerah. Eds. Indriani Bone, Paul Hidayat, Anwar Tjen. Cipanas: STT Cipanas.

Barus, Armand. 2002. Kepemimpinan Yohanes Pembaptis. Veritas 3/1: 73-81.

Barth, Karl. 1991. Göttingen Dogmatics: Instruction in the Christian Religions I. Grand Rapids: Eerdmans.

Ferguson, Everett. 2003. Backgrounds of Early Christianity. 3rd edn. Grand Rapids: Eerdmans.

Myers, Jacob M. 1974. I and II Esdras: Introduction, Translation and Commentary. Anchor Bible. Garden City: Doubleday.

Ngien, Dennis. 2003. Theology of Preaching in Martin Luther. Themelios 28/2: 28-48.

Stott, John R.W. 1985. What Makes Leadership Christian. Christianity Today August 9: 24-27.

Tidball, Derek. 1986. Skilfull Shepherds: An Introduction to Pastoral Theology. Leicester: IVP.

Von Rad, Gerhard. 1962. Old Testament Theology I. London: Oliver & Boyd.

Catatan Kaki:

[1] Tentang aliran-aliran dalam Yudaisme lihat Everett Ferguson, Backgrounds of Early Christianity. 3rd edn. (Grand Rapids: Eerdmans, 2003).

[2] Tentang supremasi khotbah di gereja lihat Karl Barth, Göttingen Dogmatics: Instruction in the Christian Religions I (Grand Rapids: Eerdmans, 1991).

[3] Diskusi lengkap lihat Dennis Ngien, "Theology of Preaching in Martin Luther", Themelios 28/2 (2003): 28-48.

Diambil dan disunting dari:

Nama Situs : Seminari Alkitab Asia Tenggara
Alamat URL : <http://www.seabs.ac.id/journal/oktober2004/Kepemimpinan%20Biblikal%20Armand%20Barus%29.pdf>
Judul asli artikel : Kepemimpinan Biblika
Penulis : Armand Barus
Halaman : 4 -- 7

Jelajah Buku: 77 Kebenaran yang Hakiki dalam Pelayanan

Judul buku : 77 Kebenaran yang Hakiki dalam Pelayanan
Judul asli buku : The 77 Irrefutable Truths of Ministry
Penulis : Dr. Larry Keefauver
Penerjemah : Tim Penerjemah Media Injil Kerajaan
Penerbit : Media Injil Kerajaan, Semarang
Ukuran : 13,5 cm x 21 cm
Tebal : 168 halaman

Kepemimpinan Kristen harus didasari dengan kebenaran-kebenaran yang alkitabiah. Semua filosofi ataupun prinsip-prinsipnya harus selaras dengan kebenaran-kebenaran firman Tuhan. Dewasa ini banyak gereja-gereja yang memberikan seminar-seminar mengenai kepemimpinan dengan mengundang pembicara seorang motivator sekuler. Hal ini tidak seratus persen salah, tetapi gereja harus bersikap kritis terhadap prinsip-prinsip yang mereka sampaikan.

Dalam buku berjudul "77 Kebenaran yang Hakiki dalam Pelayanan", Dr. Larry Keefauver, menulis 77 artikel yang memiliki pembahasan berbeda-beda. Setiap artikel memberikan pembahasan dan penjelasan yang menarik, yang dapat membuka pola pikir kita dalam dunia pelayanan. Dalam buku ini, penulis berusaha menjelaskan dengan gaya bahasa yang sederhana, sehingga dapat dicerna dengan lebih mudah. Pembaca akan menemukan kebenaran-kebenaran alkitabiah tentang kepemimpinan berhati hamba, yang dapat membangun suatu warisan berkat yang langgeng. Silakan membaca buku ini, dan siapkan diri Anda untuk menjadi seorang pemimpin dan seorang pelayan Tuhan yang memiliki visi dan dasar alkitabiah yang benar.

Diulas oleh: Yonathan Sigit

Stop Press: Menelusuri Biografi Tokoh-Tokoh Kristiani

Anda ingin mengetahui riwayat hidup para tokoh Kristen di dunia, serta karya-karya yang telah mereka hasilkan? Temukan jawabannya dengan berlangganan publikasi Bio-Kristi. Publikasi ini menyajikan artikel seputar biografi Kristiani dan beberapa informasi lainnya yang berguna untuk menambah wawasan Anda.

Segera daftarkan diri Anda dengan mengirim email kosong ke:
< subscribe-i-kan-bio-kristi(at)hub.xc.org > atau
< biokristi(at)sabda.org > GRATIS!

Kunjungi pula situs Bio-Kristi di < <http://biokristi.sabda.org/> > dan bergabunglah juga bersama komunitas Bio-Kristi di
< <http://fb.sabda.org/biokristi> >,
< <http://www.in-christ.net/forum> >, dan
< <http://twitter.com/sabdabiokristi> >

Kutipan

“ Salah satu ujian kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengenali masalah sebelum masalah itu menjadi berat. ”

– (Arnold H. Glasow)–

e-Leadership 104/Oktober/2011 Teladan Kepemimpinan Kristen (I)

Editorial

Shalom,

Seorang pemimpin perlu menyadari bahwa tugas kepemimpinan mereka menuntut sikap yang patut diteladani oleh para pengikutnya. Salah satunya adalah sikap praktis seorang pemimpin ketika menghadapi tekanan atau kesulitan hidup. Tekanan hidup adalah bagian dari kehidupan umat manusia, termasuk pemimpin. Kegagalan atau kesuksesan seseorang berawal dari caranya memaknai tekanan hidup. Selain teladan dalam menghadapi tekanan hidup, pemimpin juga dituntut untuk memberikan teladan dalam hal mencintai pekerjaannya. Oleh karena itu, redaksi rindu membekali para pemimpin dengan artikel yang berfokus pada sikap pemimpin dalam mengatasi tekanan dari sudut pandang Alkitab. Simak juga inspirasi yang menggugah tentang arti penting mencintai pekerjaan kita. Mari jadikan hidup kita lukisan yang bermakna, agar bisa menjadi berkat bagi orang lain.

Redaksi Tamu e-Leadership,
Truly Almendo Pasaribu
< <http://lead.sabda.org> >

“Sebab Aku telah memberikan suatu teladan kepada kamu, supaya kamu juga berbuat sama seperti yang telah Kuperbuat kepadamu.”

—(Yohanes 13:15)—

< <http://alkitab.sabda.org/?Yohanes+13:15> >

Artikel: Sikap Praktis Pemimpin Kristen (I)

Salah satu kalimat yang menarik perhatian saya tentang kepemimpinan ialah bahwa "setiap pemimpin akan menghadapi banyak kesulitan". Pernyataan ini memancing bermacam-macam reaksi untuk menentukan sikap dalam mengelola satu pekerjaan. Kesulitan selalu menyajikan alternatif baru bagi tiap pemimpin, yakni "maju" atau "mundur". Maju tidaknya seorang pemimpin, tergantung bagaimana ia memandang situasi itu, agar dari kesulitan yang datang menghasilkan perkara-perkara yang baru.

A. Memandang Positif Kesulitan yang Ada.

Bagi seseorang yang berpandangan luas, tidak terlalu sulit untuk menganalisis suatu perkara dengan positif. Umumnya, kesulitan yang timbul itu memungkinkan seseorang pemimpin mulai membuat sejarah baru dalam kepemimpinannya. Sisi lain dari setiap kesulitan ialah bahwa kesulitan dapat membawa kita kepada ketidakmampuan, yang akhirnya frustrasi. Tetapi, pemimpin yang sesungguhnya ialah yang senantiasa melihat kesulitan, sebagai kesempatan untuk menemukan perkara yang baru dalam membuat satu sejarah. Sedang pemimpin yang melihat kesulitan sebagai "satu kesulitan" ialah pemimpin yang pesimis.

Alkitab memberikan banyak janji indah yang sangat tepat untuk tiap pemimpin, antara lain dalam [2 Korintus 4:7-13](#), "Tetapi harta ini kami punyai dalam bejana tanah liat, supaya nyata, bahwa kekuatan yang melimpah-limpah itu berasal dari Allah, bukan dari diri kami. Dalam segala hal kami ditindas, namun tidak terjepit; kami habis akal, namun tidak putus asa; kami dianiaya, namun tidak ditinggalkan sendirian, kami dihempaskan, namun tidak binasa. Kami senantiasa membawa kematian Yesus di dalam tubuh kami, supaya kehidupan Yesus juga menjadi nyata di dalam tubuh kami. Sebab kami, yang masih hidup ini, terus-menerus diserahkan kepada maut karena Yesus, supaya juga hidup Yesus menjadi nyata di dalam tubuh kami yang fana ini. Maka demikianlah maut giat di dalam diri kami dan hidup giat di dalam kamu. Namun karena kami memiliki roh iman yang sama, seperti ada tertulis: 'Aku percaya, sebab itu aku berkata-kata', maka kami juga percaya dan sebab itu kami juga berkata-kata."

Seorang pendeta yang dipakai Tuhan dalam kebangunan rohani di Inggris, telah mengalami suatu kemenangan besar, melalui ayat di atas. Inilah firman Tuhan, yang membuat dia bergairah selama melayani Tuhan untuk memberitakan Injil Yesus Kristus. Itulah John Wesley; "Aku percaya sebab itu aku berkata-kata". Bagian wahyu Allah yang dikutip dari ayat di atas, mengemukakan satu kesaksian menarik yang sangat diperlukan seorang pemimpin yakni, "Bahwa beriman kepada Yesus Kristus merupakan kekuatan yang luar biasa untuk mengatasi setiap kesulitan dan menghadapi setiap masalah". Mau tidak mau, setiap pemimpin harus masuk dalam dilema ini. Oleh sebab itu, pandangan positif sangat menolong untuk menembus rahasia-rahasia yang terdapat di dalam kesulitan yang ada.

B. Menghindari Ketegangan.

Di dalam kepemimpinan -- yang besar maupun kecil, hal-hal yang sering mengganggu kelancaran kerja ialah "ketegangan" dalam berpikir. Banyak pemimpin menempuh cara yang salah untuk menghindari penyakit ini, dengan alasan "mengendurkan saraf". Cara yang tepat untuk menghindari ketegangan ialah "humor". Kedengarannya istilah ini terlalu sepele, tapi jangan keliru. Humor merupakan pemberian Tuhan. Humor yang dimaksudkan di sini ialah humor yang dapat dikendalikan, sebab humor yang tidak dapat dikendalikan akan merusak nilai kepemimpinan.

Dalam membaca karangan-karangan Spurgeon yang terkenal dari Gereja Baptis Inggris itu, saya menemukan bahwa di dalam khotbah-khotbahnya, ia juga menyelipkan humor yang dapat menggairahkan para pendengarnya. Ia berusaha menempatkan paling sedikit satu humor dalam khotbahnya. Ia memang dikritik oleh sebagian pendengar, tetapi ia menjawab: "Masih lebih baik humor, supaya orang terus tersenyum dan tertawa sementara waktu, daripada tidur pulas selama setengah jam". Jadi, humor dibutuhkan dalam kehidupan seorang pemimpin untuk mengubah suasana. Pemimpin harus dapat menguasai suasana. Pada saat suasana tegang, betapa indahnyanya kalau pemimpin itu dapat mengubah suasana menjadi rileks.

Pengalaman saya dalam menghadapi ketegangan, sering sekali menemui kesulitan untuk mendapatkan jalan keluar. Pada saat demikian, saya berdoa supaya Tuhan memberi cara untuk mengubah situasi yang tegang itu menjadi satu suasana yang rileks, wajar, dan menyegarkan kembali. Perubahan suasana hanya mungkin kalau pada saat itu, pemimpin dapat mengemukakan sesuatu yang membuat orang senyum atau tertawa, sehingga melupakan ketegangan itu untuk sementara. Bayangkan kalau seorang pemimpin dari pagi sampai malam terus tegang seperti seorang yang lari kencang 100 meter. Apa yang terjadi? Orang-orang sekitarnya pun akan ketularan tegang. Sebaliknya, seorang pemimpin yang humoris bukan pelari 100 meter, melainkan pelari maraton. Pelari maraton harus dapat mengatur, supaya di antara jarak itu, ada waktu untuk dia mengambil napas dan waktu untuk mengatur kecepatan. Oleh karena itu, setiap pemimpin adalah seumpama pelari maraton.

Di dalam garis kepemimpinan humor itu diperlukan, tetapi tidak berarti setiap kali memimpin harus keluar humor. Pemimpin yang terlalu banyak humor, juga salah. Dia seumpama orang yang memakan kuah, yang hanya banyak airnya, tetapi tidak ada isinya. Karena itu, humor hanya perlu untuk membuat isi yang terlalu padat itu, dapat dicerna dengan baik.

C. Mengontrol Amarah.

Membaca kata "marah" mungkin Saudara terus merasa bahwa itu sesuatu dosa. Tetapi seorang pemimpin perlu juga marah. Dalam Alkitab terdapat dua macam kemarahan -- kemarahan yang adalah dosa dan kemarahan yang suci. Dosa marah yang dimaksud adalah kemarahan yang hanya berpusat pada diri sendiri, nafsu, daging -- semuanya berpusat pada kepentingan diri sendiri. Kebanyakan para pemimpin gagal dalam dosa

marah. Marah karena perasaan, karena pendapat, dan hal lain yang berhubungan dengan gengsi. Ada juga marah karena kedudukan, penghargaan, dan kecongkakan. Dalam setiap bentuk dan sifat marah inilah, perlu pengontrolan yang waspada.

Kemarahan yang suci ialah kemarahan yang berpusat kepada kemuliaan Allah. Alkitab berbicara tentang Tuhan Yesus marah dua kali. Tapi dua-duanya memunyai nilai untuk kemuliaan Bapa. Pertama kali Tuhan Yesus marah karena melihat orang-orang degil ([Yohanes 2:15-17](#) -- Ia membuat cambuk dari tali lalu mengusir mereka semua dari Bait Suci dengan semua kambing domba dan lembu mereka; uang penukar-penukar dihamburkan-Nya ke tanah dan meja-meja mereka dibalikkan-Nya. Kepada pedagang-pedagang merpati Ia berkata: "Ambil semuanya ini dari sini, jangan kamu membuat rumah Bapa-Ku menjadi tempat berjualan." Maka teringatlah murid-murid-Nya, bahwa ada tertulis: "Cinta untuk rumah-Mu menghanguskan Aku."). Mereka adalah orang-orang bodoh yang tidak mengerti perkara yang diperbuat oleh Tuhan Yesus. Ia marah karena murid-murid tidak mengerti terhadap perkara-perkara Allah.

Inilah pertama kali Tuhan Yesus marah. Ketika Ia mengunjungi Bait Allah, sebab orang-orang degil itu menyalahgunakan Bait Allah menjadi pasar. Jadi, marah yang berpusat pada diri sendiri, marah yang berpusat pada keakuan adalah dosa. Sebaliknya marah yang kita baca di dalam [Yohanes 2:13-24](#) dan [Matius 21:12-17](#) berakhir untuk kemuliaan Tuhan.

Tuhan Yesus juga marah karena murid-murid-Nya tidak beriman. Baik dalam [Matius 8:23-27](#), [Markus 4:35-41](#), [Lukas 8:22-25](#). Ketika mereka berlayar bersama-sama dan angin ribut datang, mereka takut, iman mereka pupus untuk menghadapi angin ribut dan topan itu. Oleh sebab itu, Ia bangun dan memarahi mereka. Ia berkata "mengapa kamu begitu takut, mengapa tidak percaya?" Murid-murid ada bersama Tuhan Yesus, mereka telah menyaksikan mukjizat-mukjizat yang diperbuat oleh Tuhan Yesus sebelumnya, tetapi ternyata mereka belum memunyai iman yang berpusat pada kuasa Allah dalam Tuhan Yesus Kristus. Tuhan Yesus marah kepada mereka karena mereka tidak mengambil langkah iman, yang berpusat pada kemuliaan Allah.

Dapatkan amarah itu dibenarkan?

Kalau saya menuliskan ini, saya bukan menganjurkan agar Anda sebagai pemimpin senang marah-marah; sedikit salah, Anda marah. Tidak. Pemimpin yang senang marah tidak berwibawa. Pemimpin yang hidup dengan marah-marah, membuat bulu roma orang lain tetap bergidik. Mereka tidak dapat bekerja dengan tenang. Tetapi marah yang positif, pada waktu yang tepat, dengan situasi yang tepat, pada orang yang tepat, dan berpusat pada kemuliaan Allah, itulah marah yang berwibawa. Kalau ada yang dimarahi karena pada garis kemuliaan Tuhan, marah itu dapat menjadi alat dalam tangan Tuhan, untuk membawa dia kembali kepada Tuhan dan kehendak Tuhan. Contoh: Ketika Tuhan Yesus marah dan membalikkan bangku-bangku di Bait Allah, Ia marah keras karena orang banyak melanggar dan mempermainkan kesucian Tuhan.

Tentang marah yang benar ini, Rasul Paulus memberikan nasihat ([Efesus 4:26](#)) yakni: Marah yang tidak boleh dibawa sampai kepada matahari terbenam, atau marah yang harus dapat dikendalikan, dan harus diselesaikan secepatnya. Dengan kata lain "marah tanpa dendam". Marah yang berpusat pada kemuliaan Tuhan bertujuan untuk kemuliaan Tuhan, dan dasar kesucian Tuhan harus juga secepatnya diselesaikan. Sebab marah yang dibawa masuk ke tempat tidur artinya tidak diselesaikan, mengakibatkan penderitaan dan dosa, terutama untuk suami istri, dan orang yang mudah menaruh dendam.

Firman Tuhan berkata: Kalau Tuhan Yesus datang kembali, dua orang di tempat tidur, satu diambil dan satu ditinggalkan, dua orang sedang menuai di ladang satu diambil, satu ditinggalkan". Ini adalah satu lukisan yang menggambarkan tentang dua orang yang bersama-sama dalam satu tempat, tapi yang satu dimuliakan sedang yang satu ditinggalkan. Itulah sebabnya perlu waspada kalau sedang marah. Janganlah membawa marah sampai ke tempat tidur. Lekaslah mengambil inisiatif untuk menyelesaikan marah itu secepatnya dengan bawahan yang Anda pimpin, ataupun dengan orang yang sedang Anda marahi, jangan tunggu sampai hari esok.

Nah! Kita sudah melihat Tuhan Yesus marah, tapi berpusat pada kemuliaan dan kesucian Tuhan. Saran saya supaya setiap pemimpin yang mau marah, hanya boleh marah karena berpusat kepada kemuliaan Tuhan. Kalau sulit, silakan berdoa, "Tuhan, ambillah dari saya sifat marah yang berpusat kepada keakuan, gengsi, dan penghargaan diri". Saya percaya bahwa Anda pun dapat sampai kepada pengalaman ini. Janganlah mempertahankan sifat yang salah dengan berkata: "Memang demikianlah sifat!" Memang saya adalah orang yang dilahirkan dari kelompok atau kaum yang memiliki karakter dan kepribadian yang keras. Oleh karena itu, jelas sifat marah yang berpusat pada diri sendiri adalah dosa. Karena itu seorang pemimpin yang ingin berkembang, sebaiknya jangan memelihara sifat marah berdasarkan suku, bangsa, tabiat, atau pendirian. Kiranya Roh Kudus menolong Anda dalam mengatasi sifat marah itu.

-) Artikel ini masih akan dilanjutkan dalam edisi e-Leadership 105.

Diambil dari:

Judul buku : Manajemen dan Kepemimpinan menurut Wahyu Allah

Judul bab : Beberapa Sikap Praktis yang Perlu

Penulis : DR. P. Octavianus

Penerbit : Gandum Mas, Malang 1986

Halaman : 211 -- 219

Inspirasi: Mencintai Pekerjaan

“*Kamu tahu, bahwa dari Tuhanlah kamu akan menerima bagian yang ditentukan bagimu sebagai upah. Kristus adalah tuan dan kamu hamba-Nya.*”

—([Kolose 3:23](#))—

Bill Dudley adalah seorang karyawan restoran cepat saji "McDonald's" cabang Mold, Wales Barat, Inggris. Meski pekerjaan yang ditekuninya tak lebih dari mengelap meja dan menyapa pelanggan restoran cepat saji "McDonald's", lelaki berusia 86 tahun ini selalu ramah pada setiap pelanggan. Dudley memang bukan karyawan biasa. Ia adalah karyawan tertua di jaringan restoran "McDonald's" di seantero Inggris. Di dalam tubuhnya sudah tertanam alat pacu jantung plus alat pencegah kram jantung. Lututnya pun sudah disangga alat khusus. Atas pertimbangan kesehatan, anggota angkatan laut Inggris ini hanya bekerja pada hari Rabu dan Kamis, hanya 6 jam seminggu. "Saya senang sekali pekerjaan ini, saya suka berbicara dan berjumpa dengan banyak orang," kata Dudley. Asisten manajer cabang "McDonald's" setempat, Terry Johnson, pun berkomentar: "Bill Dudley adalah wajah bisnis 'McDonald's' di sini. Pelanggan kami pun senang dengan keberadaannya. Ia adalah karyawan yang baik."

Ada banyak alasan mengapa seseorang tetap bertahan dengan pekerjaannya: tawaran gaji besar, lokasi dekat dengan rumah, dan prospek masa depan (jenjang karier) yang menjanjikan. Meski terdengar masuk akal, ternyata semua alasan tersebut tidaklah benar-benar menjamin seseorang tetap bertahan, apalagi jika kemudian datang tawaran yang lebih baik -- gaji lebih besar, lebih dekat rumah, dan jenjang karier yang menjanjikan. Maka satu-satunya alasan mengapa seseorang tetap bertahan adalah karena ia mencintai pekerjaan tersebut sebagaimana ditunjukkan oleh Bill Dudley. Dalam suratnya kepada jemaat di Kolose, rasul Paulus menunjukkan alasan mengapa kita harus mencintai setiap pekerjaan yang kita lakukan, yakni pemahaman bahwa setiap pekerjaan sebenarnya merupakan suatu bentuk pelayanan kepada Tuhan. Itulah sebabnya ia menulis. "Kamu tahu, bahwa dari Tuhanlah kamu akan menerima bagian yang ditentukan bagimu sebagai upah. Kristus adalah tuan dan kamu hamba-Nya."

Hari ini, cintailah setiap pekerjaan yang telah dipercayakan Tuhan kepada kita. Apa pun itu, lakukanlah dengan penuh sukacita dan ucapan syukur seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.

Diambil dari:

Judul buku : Renungan Pagi, Juli 2011

Penulis : RYU

Penerbit : ANDI, Yogyakarta 2011

Halaman : 10

Stop Press: International Day Of Prayer For The Persecuted Church (IDOP)

Pada bulan kegiatan IDOP, gereja-gereja dan umat Kristen di seluruh dunia berdoa bersama bagi gereja Tuhan yang teraniaya. Tahun ini, kegiatan IDOP akan dilaksanakan secara serempak pada bulan November 2011.

Kami mengajak Anda, para gembala sidang, pengajar, pemimpin, kaum muda, pendoa syafaat, dan semua orang percaya untuk dapat bergabung dalam acara doa bersama ini. Dapatkan pula IDOP KIT untuk membantu Anda berdoa dan menyusun acara IDOP di gereja, sekolah, atau persekutuan doa Anda. Informasi lebih lanjut tentang acara IDOP, bisa di lihat di < www.persecutedchurch.org >

Kutipan

“ *Kepemimpinan dan belajar adalah hal yang sangat diperlukan satu sama lain.* ”

–(John F. Kennedy)–

e-Leadership 105/Oktober/2011

Keteladanan Pemimpin Kristen (II)

Editorial

Shalom,

Kesadaran seorang pemimpin Kristen bahwa hanya Yesuslah Pribadi Pemimpin yang benar, dapat membuat pemimpin Kristen berhasil menghadapi tekanan dan kesulitan. Edisi kali ini akan mengupas lebih dalam lagi bagaimana sikap pemimpin dalam menghadapi kesulitan dan tekanan, sesuai dengan sudut pandang Alkitab. Selain dengan memandang positif kesulitan yang ada, menghindari ketegangan, dan mengontrol amarah (artikel dalam edisi e-Leadership edisi 104), masih ada beberapa sikap lagi yang harus dimiliki oleh pemimpin Kristen, yang bisa Anda temukan dalam Artikel "Sikap Praktis Kepemimpinan (II)". Redaksi juga memberikan informasi mengenai buku Kristen "Kepemimpinan yang Berani" dalam kolom Jelajah Buku. Tak ketinggalan pula, redaksi memberi kesempatan bagi setiap Anda untuk mengenal apa itu "International Day Of Prayer For The Persecuted Church" (IDOP) dan bagaimana Anda bisa terlibat di dalamnya. Selamat menyimak, Tuhan Yesus memberkati.

Redaksi tamu e-Leadership,
Santi Titik Lestari
< <http://lead.sabda.org> >

“ *Saudara-saudara, ikutilah teladanku dan perhatikanlah mereka, yang hidup sama seperti kami yang menjadi teladanmu.* ”

—([Filipi 3:17](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Filipi+3:17> >

Artikel: Sikap Praktis Pemimpin Kristen (II)

Catatan Redaksi: "Seorang pemimpin Kristen dituntut tidak hanya bisa memandang positif setiap kesulitan yang ada, menghindari ketegangan, mengontrol amarah, namun setiap pemimpin juga diharapkan memiliki kesabaran, mengasihi tiap-tiap orang yang dipimpin, mengusahakan persahabatan, dan dapat meneladani Yesus Kristus."

D. Memelihara Kesabaran.

Anda tentu ingat buah-buah Roh yang terdapat dalam [Galatia 5:22-23](#). Salah satu buah Roh Kudus yang sangat menentukan dalam hidup seorang pemimpin ialah "kesabaran". Tuhan menuntut kepada kita kesabaran (2 [Petrus 1:5-17](#) -- Justru karena itu kamu harus dengan sungguh-sungguh berusaha untuk menambahkan kepada imanmu kebajikan dan kepada kebajikan pengetahuan, dan kepada pengetahuan penguasaan diri. Kepada penguasaan diri ketekunan dan kepada ketekunan kesalehan. Dan kesalehan kasih akan mewujudkan kasih persaudaraan dan kasih akan semua orang). Rentetan sifat-sifat yang diminta oleh Tuhan di sini, hanya mungkin dapat terjadi atas dasar kesabaran yang dimungkinkan oleh penguasaan diri. Di antara semua sifat-sifat baik sebagai hasil karya Roh Kudus dalam kehidupan manusia, kesabaran merupakan buah sulung. Itulah sebabnya kesabaran adalah ratu segala kebajikan.

Pemimpin yang tidak sabar dan tidak sanggup menguasai diri, akan menemui banyak kesulitan dalam kepemimpinannya. Untuk mencapai kesabaran, kita membutuhkan proses pembentukan Tuhan yang tidak singkat. Dari segi latar belakang suku dan ras, banyak orang berkata bahwa orang dari suku tertentu dengan sendirinya bisa sabar, sedangkan orang yang tinggal di tengah-tengah komunitas suku yang berkarakter keras, pasti tidak akan bisa sabar. Namun, pendapat ini ternyata keliru, sebab kesabaran yang dituntut oleh firman Tuhan melalui Rasul Paulus dan Petrus ialah kesabaran buah Roh Kudus, bukan tabiat daging yang menyabarkan. Dengan demikian, kesabaran dari Roh Kudus adalah hak segala suku/ras, entah Jawa, Ambon, Timor, Batak, Manado -- semua dapat mengalami dan menerima sifat sabar itu sebagai karya Roh Kudus dalam hidupnya. Saya yakin bahwa para pemimpin Kristen sudah mengalami buah sulung ini seperti saya juga mengalaminya.

Sebagai seorang Timor yang berasal dari kepulauan Rote [sebuah pulau di Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Rote merupakan wilayah paling selatan Indonesia, Red], saya menyadari bahwa sifat dan latar belakang saya adalah seorang yang pemaarah dan tidak sabar -- marah dan tidak sabar biasanya adalah sahabat akrab. Sebelum Tuhan mengurus sifat-sifat pribadi saya, kesabaran itu tidak ada pada saya. Puji Tuhan, karena Tuhan Yesus telah menyalibkan dan memotong sifat tidak sabar saya, dan menggantikannya dengan kesabaran sebagai buah Roh Kudus. Ketidaksabaran kita oleh karena perkembangan masa lalu, latar belakang pembentukan ketika masih kecil, dapat menjadikan kesulitan di dalam kepemimpinan kita. Oleh sebab itu, kita membutuhkan pekerjaan Roh Kudus yang nyata, dalam menyelesaikan dan mengurus latar belakang ketidaksabaran kita berdasarkan hal-hal di atas.

Saya mengenal beberapa pemimpin gereja yang belum mengalami pertobatan dan kelahiran baru oleh Roh Kudus. Dahulu mereka orang-orang yang keras kepala, sedikit-sedikit cepat naik darah, tetapi setelah Roh Kudus memperbarui, mereka menjadi pemimpin yang tenang, senang mendengar orang lain berbicara, juga menampung pendapat orang lain sebelum membuat kesimpulan. Oleh karena itu, kesabaran merupakan hal yang paling utama. Syarat mutlak agar dapat memelihara kesabaran adalah, Anda harus masuk dalam penyangkalan diri yang terus-menerus dan memohon Roh Kudus untuk bekerja. Kesabaran adalah buah Roh Kudus, menuntut penyangkalan diri oleh karya salib Yesus Kristus bagi tiap-tiap orang, terlebih para pemimpin.

E. Mengasihi Tiap Orang yang Dipimpin.

Kasih merupakan istilah yang populer. Kasih itu melebihi iman dan pengharapan. Kasih adalah penyusun persahabatan. Kasih selalu menjadi kunci untuk mengalahkan segala sifat yang lain. Tuhan Yesus mengasihi murid-murid-Nya dengan kasih yang kekal. Tuhan berkata kepada Yeremia, "Aku mengasihi engkau dengan kasih yang kekal. Sebab itu Aku melanjutkan kasih setia-Ku kepadamu." ([Yeremia 31:3](#)) Kasih yang kekal adalah kasih yang tidak berkesudahan. Kasih itulah yang dituntut dari setiap pemimpin yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang dipimpin. Nasihat Paulus dalam 1 Korintus 13 sangat penting, supaya kita tidak hanya berbicara banyak tentang kasih, tentang perbuatan, dan tentang iman, melainkan hiduplah dengan kasih. 1 Korintus 13 memberikan kesimpulan utama yaitu: "Iman itu berkesudahan, pengharapan itu berakhir, tapi kasih itu kekal selamanya".

F. Mengusahakan Persahabatan.

Di dalam Alkitab, kita bertemu dengan para pemimpin yang menjalankan pengaruh, wibawa, dan pengajarannya berdasarkan kasih, kesetiaan, dan pengenalan akan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin di dalam Alkitab ialah pemimpin yang membuat dirinya menjadi sahabat bagi orang yang dipimpinnya. Memang hal ini tidak gampang, tetapi bagaimanapun juga, seorang pemimpin yang dapat marah, ia juga harus dapat menjadi sahabat erat dengan orang yang dipimpin. Dengan demikian, kita bertemu lagi dengan "seni" kepemimpinan rohani, bahwa pada saat yang tepat, boleh marah demi kemuliaan Tuhan, tetapi pada saat yang sama, ia menjadi sahabat karib dalam mengatasi kesulitan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin betul-betul dapat menguasai, bukan oleh karena kekuasaan yang dia terima dari teman-teman yang dipimpin atau dari Tuhan, melainkan oleh karena di dalam menjalankan kepemimpinannya, ia membuat teman-teman sekerjanya menjadi sahabat. Persahabatan itu lebih penting daripada kekuasaan.

Dalam [2 Samuel 23:15-16](#), kita bertemu dengan kepemimpinan Daud yang tahu menempatkan diri sebagai pemimpin sekaligus sebagai sahabat. Rasul Paulus seorang teolog yang sangat tegas dan jelas dalam pendirian teologinya, juga berhasil menempatkan dirinya sebagai sahabat bagi banyak orang. Ingatlah surat-suratnya kepada Timotius. Ia menjadikan Timotius sahabatnya. Begitu juga hubungannya dengan Epafroditus, ia sangat menghargainya.

Tiap kali bicara tentang pemimpin yang sungguh-sungguh, para pemimpin juga sahabat bagi orang-orang yang dipimpinnya, kita dapat menyadari bahwa pentingnya kemampuan untuk menciptakan seni kepemimpinan. Tidak mudah dari orang yang bisa marah demi kemuliaan Tuhan, menjadi orang yang sabar, dan dari kesabaran itu menciptakan jembatan untuk persahabatan.

Dalam suratnya kepada Filemon, Paulus membuat satu pernyataan yang sangat dalam mengenai Onesimus, yaitu supaya Onesimus, budak yang melarikan diri itu, diterima kembali bukan lagi sebagai budak, melainkan sebagai sahabat bagi Filemon. Kepemimpinan rohani, senantiasa menuntut kita untuk menjadi orang yang bersahabat dengan sebanyak mungkin orang. Pemimpin yang cerdas, tegas, dan pintar, tanpa persahabatan, kesabaran, kasih, dan tidak dapat mengambil hati orang-orang yang dipimpinnya, bukan pemimpin yang bermoral tinggi.

Oleh anugerah Allah, Anda mampu menjadikan setiap orang yang Anda pimpin menjadi sahabat. Berdoa dan berusaha! Jadilah pemimpin oleh karena menguasai hati manusia, dan bukan oleh karena kedudukan dan posisi sebagai pemimpin. Itulah tuntutan sebagai seorang pemimpin dalam pekerjaan Tuhan. Perlu diketahui bahwa menguasai karena jabatan, jenjang dalam kedudukan, kategori, kecerdasan, dan kepintaran, tidak menjamin kelangsungan kepemimpinan seorang rohaniwan. Melainkan, kepemimpinan dapat berlangsung apabila seorang pemimpin mampu menciptakan persahabatan, mampu memperkaya orang yang dipimpin dengan perkara-perkara rohani, penglihatan rohani, wibawa rohani, dan karya rohani.

G. Meneladani Yesus Kristus.

Pribadi pemimpin yang benar ialah Yesus Kristus. Dialah satu-satunya lambang pemimpin yang sanggup memperkaya orang-orang yang dipimpin. Yohanes berkata, "Lihatlah anak domba Allah yang mengangkut dosa isi dunia." Artinya mengorbankan segala sesuatu demi Anda dan dunia. Selanjutnya Yohanes berkata, "Membuka tali kasut-Nya pun, aku tidak sanggup." Apa yang keluar dari Yesus kepada Yohanes adalah kepribadian yang penuh dengan berbagai kekayaan. Bukan materi, bukan uang, melainkan "kepribadian" yang memancarkan kemuliaan Tuhan. Kasih Tuhan, pengorbanan, iman, dan segala sesuatu yang dibutuhkan sebagai lambang dari pada kepribadian yang sempurna dari seorang pemimpin.

Tokoh pemimpin yang paling memperkaya orang lain, termasuk memperkaya pemimpin dunia ialah "Yesus Kristus". Semua sifat dan sikap yang sempurna dan kita perlukan, hanya ada dalam pribadi Yesus Kristus. Oleh sebab itu, kualifikasi seorang pemimpin rohani yang terutama adalah tergantung kepada kepribadian, kerohanian, mental, dan sifat-sifat sosial yang meneladani pemimpin yang Agung, Yesus Kristus, disertai dengan wibawa intelektual, pengetahuan, dan kebijaksanaan-Nya.

Pemimpin rohani tidak seperti pemimpin-pemimpin dunia. Tidak seperti Presiden Charles de Gaulle, pemimpin yang mengisolasi diri dalam suatu kekuatan, memerintah berdasarkan suatu kekuatan, dan terisolir dari dunia sekitarnya. Pemimpin

rohani tidak mengisolasi diri, melainkan ia harus berada di tengah-tengah orang yang dipimpin. Sewaktu-waktu, pemimpin harus ada di depan dan pada kesempatan lain ada di belakang, dan sering berada di tengah para sahabatnya. Raja Daud dan Rasul Paulus telah memberikan contoh kepemimpinan rohani yang benar, seperti Yesus Kristus memperkaya para murid-Nya.

Meneladani kepemimpinan Yesus Kristus, berarti memmanifestasikan kehadiran-Nya di bumi, untuk memperbarui hidup dan memberikan hidup yang kekal kepada manusia. Dia sendirilah yang memberi hidup yang berkelimpahan bagi sahabat-sahabat dan orang yang percaya kepada-Nya. Dengan demikian, maka para pemimpin Kristen pun harus meneladani-Nya. Jadilah pemimpin yang dapat memberikan keteladanan yang baik.

Diambil dari:

Judul buku : Manajemen dan Kepemimpinan menurut Wahyu Allah

Judul artikel : Beberapa Sikap Praktis yang Perlu

Penulis : Dr. P. Octavianus

Penerbit : Gandum Mas, Malang 1986

Halaman : 219 -- 225

Jelajah Buku: Kepemimpinan yang Berani

Judul buku : Kepemimpinan yang Berani
Judul asli buku : Courageous Leadership
Penulis : Bill Hybels
Penerjemah : Anne Natanael, S.E.
Editor : Dr. Lyndon Saputra
Penerbit : Gospel Press, Batam 2004
Ukuran buku : 16 x 24 cm
Tebal : 305 halaman
Sumber : Pub. e-Buku 80/2011

Apakah Anda percaya bahwa gereja merupakan harapan dunia yang sedang membutuhkan pemimpin-pemimpin berkualitas? Jika ya, maka Anda sependapat dengan Bill Hybels, yang menggemakan bahwa masa depan gereja terletak di tangan para pemimpinnya. Hybels percaya bahwa semua orang bisa menjadi pemimpin yang memaksimalkan fungsi gereja untuk dunia. Pemimpin seperti apakah yang dia maksud?

Berdasarkan pengalamannya selama hampir 30 tahun memimpin gerejanya di Willow Creek, Bill Hybels menulis buku yang berjudul "Kepemimpinan yang Berani". Bab pertama menekankan pentingnya peran dan potensi gereja bagi dunia, sekalipun judul babnya "Risiko-Risiko Kepemimpinan". Dua bab selanjutnya, Hybels memaparkan kekuatan visi dan mengubahnya menjadi tindakan-tindakan. Melalui penjelasannya tersebut, seorang pemimpin tidak hanya membutuhkan visi, tetapi juga rencana bertahap untuk mewujudkan visi menjadi realitas. Pengalaman Hybels di Willow Creek Community Church menjadi contoh nyata dari penjelasannya. Selain itu, buku ini juga menjelaskan bagaimana membangun tim impian, bekerja dalam tim, dan termasuk penjelasan tentang pentingnya tujuan tim yang spesifik. Elemen-elemen kepemimpinan lain yang dibahas dalam buku ini adalah bagaimana mengelola sumber daya, mengembangkan pemimpin-pemimpin yang sedang bangkit, menemukan dan mengembangkan gaya kepemimpinan, indera keenam seorang pemimpin, seni memimpin diri, doa pemimpin, hingga menjalin relasi dengan Allah dan mempertahankan tujuan.

Buku ini sangat menarik, karena penulisnya mengajak kita masuk ke dalam sebuah pengalaman nyata kepemimpinan dan menerapkan gagasan-gagasan kepemimpinan secara praktis. Gereja memang tengah membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu menggerakkan orang-orang percaya untuk meneruskan visi Allah. Apakah Anda rindu menggunakan karunia-karunia spiritual Anda untuk memimpin? Apakah Anda mau dibentuk dan bersedia menjadi pemimpin efektif dalam gereja Anda? Jika demikian, Anda sebaiknya membaca buku ini.

Peresensi: Truly Almendo P.

Diambil dari:

Nama situs : Gudang Buku Kristen On-line (GUBUK)

Alamat URL : http://gubuk.sabda.org/kepemimpinan_yang_berani

Tanggal akses : 15 Agustus 2011

Stop Press: Ikuti Kelas Dasar-dasar Iman Kristen (DIK) Januari/februari 2012 -- PESTA

Yayasan Lembaga SABDA melalui Pendidikan Elektronik Studi Teologi Awam (PESTA) < <http://www.pesta.org> >, kembali membuka kelas Dasar-Dasar Iman Kristen (DIK) untuk periode Januari/Februari 2012. Bagi Anda yang ingin mempelajari pokok-pokok penting dasar iman Kristen, seperti Penciptaan, Manusia, Dosa, Keselamatan, dan Hidup Baru dalam Kristus, segeralah bergabung dalam kelas DIK ini. Saat ini, Anda sudah dapat mendaftarkan diri untuk menjadi peserta baru dalam kelas DIK Januari/Februari 2012. Batas pengumpulan tugas tertulis sebagai persyaratan untuk dapat mengikuti kelas diskusi adalah tanggal 19 Desember 2011.

Segera daftarkan diri Anda ke < kusuma(at)in-christ.net >. Bagi Anda yang ingin membaca dan mempelajari pelajaran-pelajaran DIK, silakan berkunjung ke: < http://pesta.sabda.org/dik_sil >.

Kutipan

“ *Karisma adalah hasil dari kepemimpinan yang efektif, bukan sebaliknya.* ”

–(Warren Bennis)–

e-Leadership 106/November/2011 Kriteria Pemimpin yang Berpotensi (I)

Editorial

Shalom,

Ada berbagai faktor penentu keberhasilan pemimpin untuk mewujudkan harapan organisasi/lembaga. Salah satunya adalah potensi/kualitas yang dimiliki setiap pemimpin dan bagaimana sang pemimpin tersebut menggali potensi kepemimpinannya dengan baik. Banyak potensi yang belum dikembangkan dengan maksimal, bahkan masih tersembunyi, karena banyak pemimpin yang kurang dapat mengenal diri mereka sendiri.

Dalam edisi e-Leadership bulan November 2011, redaksi menyajikan kepada Anda tema "Kriteria Pemimpin yang Berpotensi". Diharapkan, melalui artikel yang disajikan, Anda dapat mengenal potensi diri sendiri melalui pengetahuan akan sifat-sifat pribadi dalam kepemimpinan. Kiranya bermanfaat bagi Anda dan silakan bagikan kepada rekan-rekan Anda setiap pelajaran yang telah Anda dapatkan dalam edisi e-Leadership kali ini.

Tuhan Yesus memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,
Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ Lebih baik penghasilan sedikit disertai kebenaran, dari pada penghasilan banyak tanpa keadilan.

–([Amsal 16:8](#))–

< <http://alkitab.sabda.org/?Amsal+16:8> >

Artikel: Sifat-sifat Pribadi dalam Kepemimpinan (I)

Diringkas oleh: Truly Almendo Pasaribu

"Kualifikasi utama kepemimpinan yang sukses adalah integritas pribadi."

Semua sifat dalam artikel di bawah ini sangatlah penting untuk meraih keberhasilan. Sifat-sifat ini menonjol karena terbukti menjadi penggerak serta sarana untuk mencapai kesuksesan tertinggi.

Keinginan untuk Berprestasi

Ambisi dikenal dengan banyak nama: motivasi, dorongan, antusiasme, atau harapan untuk meraih prestasi. Apa pun namanya, sifat ini penting karena keinginan adalah dasar seseorang untuk memacu diri sendiri. Jika tidak, orang tersebut akan berpuas diri menjadi pengikut, alih-alih pemimpin.

Ambisi perlu realistis. Beberapa orang menetapkan tujuan-tujuan yang mustahil bagi diri mereka. Karena mereka bekerja terlalu keras, mereka menjadi sangat penat, dan frustrasi. Hal ini bisa menyebabkan depresi neurotik.

Seseorang yang memunyai tujuan dan cita-cita yang jelas mengetahui ke mana arah langkahnya. Dia akan mencapai lebih banyak hal daripada orang-orang yang tidak memunyai tujuan yang jelas. Para pemimpin mendapatkan kepuasan terbesar saat mereka mencapai tujuan-tujuan mereka; mereka selalu mencari dunia-dunia baru untuk ditaklukkan. Mereka biasanya memunyai ego yang kuat. Rasa menghargai dan menghormati diri sendiri perlu dipuaskan lewat pengungkapan dari dirinya sendiri dan kelompoknya. Betapa pentingnya para pemimpin menyerahkan dorongan-dorongan ini kepada Sang Juru Selamat! Para pemimpin tampaknya memunyai satu ciri: pikiran yang menjelajah, gelisah, dan rasa ingin tahu yang disertai dengan ketetapan hati untuk mencapai sesuatu.

Ambisi, jika tidak dibuat-buat, sangatlah penting karena sifat ini mandiri dan menular. Pemimpin sejati digerakkan oleh kekuatan untuk menumbuhkan dan mengembangkan keinginan orang lain di atas tingkat rasional semata. Perasaan ini, tentu saja, harus berawal dari keyakinan atas pentingnya sebuah tujuan. Bagi pemimpin Kristen, ambisi terbesarnya adalah membawa kehormatan dan kemuliaan bagi Kristus. Dorongan dan ambisi-ambisinya dikuasai oleh Roh Kudus.

Kita perlu mengingat bahwa pengaruh kita sangat ditentukan oleh semangat kita. Jika seseorang kurang memunyai rasa antusias, mungkin dia perlu melihat struktur kepribadian serta dasar iman atau pandangannya tentang hidup; orang yang pesimis atau sinis bukanlah orang yang antusias.

Seseorang pernah berkata bahwa antusiasme berfungsi sebagai bahan bakar pesawat yang menggerakkan seseorang, agar dia meluncur untuk mencapai keberhasilan yang luar biasa.

Menerima Otoritas

Keberhasilan dalam kepemimpinan membutuhkan kepekaan yang kuat dalam menggunakan otoritas tepat pada waktunya. Hal ini tercermin dalam kemampuan pemimpin untuk memberikan perubahan dalam kelompok atau perorangan. Ketika seseorang membuat penilaian yang tepat, dia dapat memberikan motivasi atau bertindak tepat pada waktu yang tepat. Kemampuan inilah yang membentuk otoritas seseorang untuk mengelola kelompoknya.

Akan tetapi, pertama-tama kita perlu mengerti otoritas. Definisi yang umum dari otoritas adalah: "Semua milik Anda sekarang, dapat menggerakkan orang lain untuk melakukan apa yang Anda ingin ia lakukan sekarang." Dengan kata lain, setiap pemimpin yang dapat menyelesaikan apa yang dikehendakinya, memunyai otoritas yang dia butuhkan pada saat ini.

Sebuah jurnal yang ditulis oleh William Oncken, Jr, pada bulan Oktober 1970 dan dikeluarkan oleh California Institute of Technology, mengatakan bahwa otoritas terdiri dari empat komponen berikut ini.

1. Otoritas Kompetensi.

Jika seseorang semakin mengenali kompetensi Anda, dia akan semakin percaya bahwa Anda tahu apa yang sedang Anda bicarakan. Dia cenderung mengikuti perintah, permintaan, atau saran Anda.

2. Otoritas Kedudukan.

Otoritas ini memberikan Anda hak untuk mengatakan, "Lakukan! Jika tidak" Otoritas ini memiliki kuasa! "Bos menginginkannya!" adalah perintah nyaring yang dapat menyentak orang untuk segera bertindak. Posisi seseorang mengandung otoritas yang membuat kita segan. Hanya "penjudi" yang akan mengabaikannya dengan ceroboh.

3. Otoritas Kepribadian.

Semakin nyaman seseorang berbicara, mendengarkan, atau bekerja dengan Anda, semakin mudah baginya untuk menanggapi keinginan-keinginan Anda. Semakin sulit Anda diajak bekerja sama melakukan pekerjaan, semakin sulit baginya untuk menemukan kepuasan dalam melakukan apa yang Anda inginkan. Sulit sekali mengatakan "tidak" kepada seseorang yang mudah untuk diajak melakukan pekerjaan.

4. Otoritas Karakter.

Otoritas ini merupakan reputasi Anda dalam hal integritas, keterandalan, kejujuran, kesetiaan, ketulusan, moral pribadi, dan etika. Tentu saja Anda akan mendapatkan hasil yang lebih banyak dan lebih baik dari orang yang menghormati karakter Anda daripada dari orang yang tidak. Orang tersebut memperoleh rasa segan (atau kehilangan rasa segan!) dari jejak yang Anda tinggalkan dari janji yang Anda tepati atau tidak, pengharapan yang Anda penuhi atau tidak, dan pernyataan Anda yang terbukti atau tidak. Karakter Anda diukur oleh orang lain berdasarkan seberapa jauh Anda mau membuka diri untuk menjaga kejujuran dan kepercayaan Anda. Tindakan ini membuat mereka tahu seberapa jauh mereka akan membuka diri untuk Anda pada masa krisis. Semakin besar rasa hormat mereka, semakin banyak tindakan mereka, dan semakin besar komponen karakter Anda dalam keseluruhan otoritas Anda [1].

Untuk mendorong bawahan Anda bertindak sesuai dengan keinginan Anda, Anda perlu menunjukkan keempat kualitas tersebut. Seorang pemimpin yang mengeluhkan bahwa dia memunyai tanggung jawab tapi tidak memiliki otoritas, perlu menyadari bahwa dia dapat memperkuat segmen-segmen kehidupannya untuk mendapatkan otoritas lebih. Kompetensi dapat diperoleh, kepribadian dapat dikembangkan, dan tentunya karakter dapat dibina.

Kepemimpinan yang berkualitas hanya dapat ada, jika seseorang mau berkorban untuk mengembangkan dan memperkuat dirinya sendiri. Kemudian otoritasnya akan digunakan dengan tepat. Lalu, semua usaha kelompoknya akan membuahkan hasil yang dinamis.

Disiplin Diri

Kedisiplinan adalah persyaratan untuk kepemimpinan yang berhasil. Untuk mengendalikan orang lain, seorang pemimpin harus memunyai kendali diri yang baik. Kualitas ini penting karena hanya orang yang memunyai disiplin diri yang baik, yang dapat mengukur tingkatan kedisiplinannya. Lewat pengalaman, dia telah mempelajari cara menunjukkan ketegasan, pengorbanan, dan permintaannya.

Banyak orang memunyai karunia alami dan karunia rohani yang khusus, tetapi tidak dikembangkan. Karunia-karunia ini tidak dipakai karena mereka mencemooh otoritas dan menghindari kedisiplinan. Kemudian mereka berhenti di tengah jalan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang bersedia bekerja saat orang lain tidur, bermain, atau membuang-buang waktu. Dia juga selalu mengevaluasi kemampuannya -- dan kelemahannya!

Kreativitas

Individu-individu yang berpengaruh dalam generasi mereka adalah individu-individu yang memunyai visi dan kreativitas. Inisiatif juga memiliki peranan. Orang yang berpikir

kreatif adalah orang yang mampu membuat gagasan yang orisinal. Berpikir kreatif melibatkan imajinasi yang dikelola menurut rencana dari inisiatif diri sendiri. Pemimpin kreatif mengumpulkan ide dari berbagai sumber dan mengintegrasikannya sampai mencapai hasil akhir.

Berpikir kreatif bukanlah melamun, tetapi usaha yang nyata untuk mewujudkan aktivitas mental. Psikolog mengatakan bahwa karya kreatif bisa menjadi sebuah kebiasaan oleh orang yang tekun melatih diri untuk berpikir kreatif.

Banyak perusahaan dan pelayanan Kristen saat ini didorong untuk bertukar pikiran. Hal ini disebut "brainstorming" atau masuk ke "think tank". Pemimpin perlu memprogramkan hal ini ke dalam apa yang mereka lakukan.

Arnold Toynbee, seseorang yang mempelajari alur sejarah, menyimpulkan bahwa kebangkitan dan kejatuhan masyarakat bergantung erat dengan kualitas kepemimpinan. Dia percaya bahwa orang kreatif membantu memajukan peradaban.

Delegasi

Pemimpin yang baik tidak akan menerapkan cara-cara otoriter untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lawan dari metode otoriter adalah delegasi: seorang pemimpin yang mengizinkan bawahannya untuk bertanggung jawab atas tugas yang diterimanya. Kepemimpinan yang berkualitas tidak dapat dipertahankan jika seorang manajer merasa bahwa dia harus melakukan semuanya.

Dalam sebuah pamflet "Bagaimana Cara Mendelegasikan dengan Efektif," yang diterbitkan oleh Darnel Corporation, Clarence B. Randall berkata: "Kemampuan mendelegasikan otoritas dan tanggung jawab dengan sentuhan yang tepat merupakan kualitas yang jarang dimiliki orang. Banyak orang membanggakan diri karena memiliki kemampuan mendelegasikan, tetapi nyatanya dia melakukan pekerjaannya dengan buruk."

"Saya mengenal seseorang yang percaya bahwa kemampuan mendelegasikan adalah salah satu kekuatannya. Akan tetapi, inilah keadaan yang saya dengar dari rekannya. Pada hari Senin, dia memanggil bawahannya, menjelaskan masalahnya, dan memintanya menyelesaikan tugas tersebut sesegera mungkin; pada hari Selasa, dia mendelegasikannya kepada orang lain; pada hari Rabu dia mengerjakan tugas itu sendiri dan tidak memberi tahu yang lainnya apa yang dikerjakannya."

"Saya tahu eksekutif lain yang mampu mendelegasikan dengan baik -- dia tidak pernah melakukan sesuatu sendiri, jika hal itu bisa dihindari -- tetapi tidak pernah bekerja sesuai pola yang terlihat; biasanya orang pertama yang dijumpai saat dia berjalan yang diberikannya tugas."

"Ada satu uji akhir yang bisa menentukan apakah seorang eksekutif cukup objektif dan konsisten dalam mendelegasikan otoritas: jika dia dapat memberikan tugas kepada staf

baru dan mendukungnya untuk mengerjakannya dengan cara yang berbeda, maka dia mengerti cara mendelegasikan."

"Seni indah mendelegasi tidaklah semudah menggambar grafik dengan garis vertikal dan horisontal, yang mengikat pekerjaan atau orang-orang secara bersamaan. Delegasi juga bukanlah membuat deskripsi tugas, karena biasanya deskripsi tugas membatasi inisiatif bukan meningkatkannya. Jika kita terlalu menekankan kepada definisi tugas, staf baru biasanya berpikir lebih ke keterbatasan otoritasnya daripada kesempatannya. Dia biasanya menahan ketakutannya berbuat salah, alih-alih mengerjakan tugas itu dengan berani."

"Seorang administrator yang baik tidak hanya mempelajari cara mendelegasikan otoritasnya, tetapi dia juga mencari cara membagikan pemikirannya dengan banyak orang. Akan tetapi, hal ini bukanlah kebiasaan yang mudah bagi beberapa orang."
(t/Uly)

Catatan kaki:

[1] Circular No. 36. "The Authority to Manage," by William Oncken, Jr. (Dallas: The William Oncken Corp., October 1970).

[Bersambung ke e-Leadership edisi 107]

Diterjemahkan dan diringkas dari:

Judul asli buku : The Making of a Christian Leader

Judul asli artikel : Personal Traits in Leadership

Penulis : Ted W. Engstorm

Penerbit : Zondervan Publishing House, Michigan, 1981

Halaman : 111 -- 115

Inspirasi: Delapan Kiat Melihat Kegagalan

Bagaimana Anda memandang kegagalan dalam hidup Anda? Pada suatu tengah malam, saya pernah merenungkan berbagai kegagalan yang pernah saya lakukan dan menemukan delapan hal yang penting. Pertama, kegagalan bukan akhir dari segalanya, jika kita mau bangkit dan terus melangkah. Kedua, kegagalan merupakan hal yang sangat wajar dan dialami semua orang. Ketiga, kegagalan membuktikan ada yang keliru dalam upaya kita mencapai tujuan. Dengan demikian, kita harus memperbaiki proses yang salah itu jika ingin melangkah lagi. Keempat, kegagalan menjadi pertanda bahwa kita harus terus belajar. Kelima, kegagalan mengajarkan kita untuk rendah hati. Orang yang tidak menemui kegagalan cenderung merasa di atas angin dan menjadi tinggi hati. Keenam, kegagalan merupakan sarana untuk meningkatkan kehidupan kerohanian. Biasanya, ketika berada dalam masa sulit termasuk saat gagal -- kita langsung teringat kepada yang Mahakuasa. Peristiwa yang tidak menyenangkan itu dapat juga dipandang sebagai undangan untuk kembali dekat kepada-Nya. Ketujuh, kegagalan menjadi pertanda bahwa kita membutuhkan bantuan orang yang tepat dalam perjuangan selanjutnya. Kedelapan, kegagalan dapat berfungsi sebagai ujian terhadap ketangguhan kita.

Diambil dari:

Judul buku : The Leadership Wisdom

Penulis : Paulus Winarto

Penerbit : PT Elex Media Komputindo, Jakarta 2006

Halaman : 181

Stop Press: Dapatkan Kumpulan Bahan Natal di Natal.sabda.org

Bulan November telah tiba. Kami yakin Anda yang aktif di pelayanan pasti sudah mulai berpikir untuk mempersiapkan Natal, bukan? Nah, dengan gembira kami menginformasikan bahwa Yayasan Lembaga SABDA (YLSA) telah menyediakan wadah di situs "natal.sabda.org" bagi setiap pelayan Tuhan agar bisa saling berbagi bahan-bahan Natal dalam bahasa Indonesia. Ada banyak bahan yang bisa didapatkan, seperti Renungan Natal, Artikel Natal, Cerita/Kesaksian Natal, Drama Natal, Puisi Natal, Tips Natal, Bahan Mengajar Natal, Blog Natal, Resensi Buku Natal, Review Situs Natal, e-Cards Natal, Gambar/Desain Natal, Lagu Natal, dan bahkan sarana diskusi tentang topik Natal.

Yang istimewa adalah situs "natal.sabda.org" dirancang sebagai situs yang interaktif, sehingga pengunjung dapat mendaftarkan diri untuk berpartisipasi aktif dengan mengirimkan tulisan, menulis blog, memberikan komentar, dan mengucapkan selamat Natal kepada rekan pengunjung lain. Jadi, tunggu apa lagi? Segera kunjungi situs "natal.sabda.org". Mari berbagi berkat pada perayaan hari kedatangan Kristus ke dunia 2000 tahun yang lalu ini dengan menjadi berkat bagi kemuliaan nama-Nya.

==> <http://natal.sabda.org/>

Kutipan

“Ciri pemimpin adalah mereka tidak memulai dengan pertanyaan (apa yang saya inginkan?) mereka memulai dengan bertanya (apa yang perlu dilakukan).”

–(Peter Drucker)–

e-Leadership 107/November/2011 Kriteria Pemimpin yang Berpotensi (II)

Editorial

Shalom,

Dalam e-Leadership Edisi 107 ini, redaksi menyajikan lanjutan artikel dari e-Leadership edisi sebelumnya -- 106, mengenai "Sifat-Sifat Pribadi dalam Kepemimpinan". Dalam artikel yang lalu, diuraikan sifat-sifat pribadi yang perlu dimiliki seorang pemimpin Kristen, yaitu keinginan untuk berprestasi, menerima otoritas, disiplin diri, kreativitas, dan delegasi. Kali ini, kita akan menyimak sifat-sifat lain yang perlu dimiliki pemimpin, yaitu ketegasan, kegigihan, kehidupan yang seimbang, serta iman dan doa sebagai personalitas jati diri pemimpin Kristen. Selamat menyimak, kiranya menjadi berkat bagi Anda semua. Tuhan Yesus memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,
Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Sebab untuk itulah kamu dipanggil, karena Kristus pun telah menderita untuk kamu dan telah meninggalkan teladan bagimu, supaya kamu mengikuti jejak-Nya.* ”

—(1 Petrus 2:21)—

< <http://alkitab.sabda.org/?1Petrus+2:21> >

Artikel: Sifat-sifat Pribadi dalam Kepemimpinan (II)

Ketegasan

Orang yang beralih dan bimbang, yang tidak dapat membuat keputusan, bukanlah pemimpin yang baik. Untuk memimpin orang lain, pemimpin harus tahu apa keinginannya dan cara meraihnya. Jika membuat keputusan adalah hal yang sulit baginya, bawahannya akan kurang memercayainya dan mulai mempertanyakan kemampuannya. Keadaan ini mengacaukan tujuan dan kebijakan tetap sebuah organisasi.

Ketika pemimpin yakin dengan kehendak Allah dan bertindak dalam jalur yang benar, dia dapat langsung membuat keputusan, terlepas apa pun kondisinya. Para pemimpin besar dalam Alkitab, jarang menunda membuat keputusan dan tidak merasa bimbang setelah keputusan itu dibuat.

Pemimpin yang sah, akan mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang dibutuhkan, serta menerima dan menghormati pendapat orang lain. Akan tetapi, ada waktunya dia perlu bertindak dengan tegas, walaupun ada berbagai pendapat yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa dia memegang kendali, karena dia mempunyai keyakinan yang kuat tentang panggilannya dan kepastian tentang arahnya.

Dari sekian banyaknya tugas di masa depan, manakah yang membutuhkan prioritas? Masalahnya adalah siapa yang memutuskan -- kita sendiri atau tekanan-tekanannya? Jika keputusan itu diambil dari tekanan yang ada, maka tugas-tugas yang penting diperkirakan akan dikorbankan. Tidak ada waktu untuk mengerjakan tugas yang paling banyak memakan waktu, yaitu mengubah keputusan menjadi aksi.

Seseorang perlu membuat tugas baru menjadi tugasnya sendiri. Melemparkan tugas itu tidak akan membantu kepemimpinan yang berkualitas. Pemimpin perlu menentukan prioritas dengan objektif. Ingatlah, tekanan selalu lebih memilih masa lalu daripada saat ini atau masa depan. Tekanan-tekanan juga melihat apa yang terjadi dalam organisasi, bukannya di luarnya.

Kita harus ingat bahwa menetapkan prioritas tidaklah sulit. Tugas yang lebih sulit, saya sebut sebagai "posterioritas" -- menentukan tugas apa yang tidak perlu dikerjakan dan setia pada keputusan itu. Ingatlah, apa yang kita tunda sering kali kita abaikan atau kerjakan saat waktunya tidak tepat. Tentu saja, menentukan posterioritas selalu sulit, karena hal ini terkait dengan prioritas orang lain. Jadi, yang dibutuhkan di sini adalah keberanian untuk membuat keputusan.

Kegigihan

Teguh akan keyakinannya adalah kualitas yang penting untuk keberhasilan kepemimpinan. Setiap kisah sukses orang miskin menjadi orang sukses, memiliki elemen usaha individu di baliknya. Orang-orang ini tidak pernah membiarkan kekalahan

menghantui mereka, walaupun mereka berhadapan dengan ujian-ujian sulit dan rintangan-rintangan yang besar.

Ketekunan perlu berimbang dengan kesabaran yang tinggi, karena rencana yang disukai biasanya membutuhkan banyak waktu untuk diimplementasikan dan digenapi.

Pemimpin memerlukan keberanian untuk berdiri teguh di atas keyakinannya dan gigih. Pria dan wanita dengan kualitas kepemimpinan yang alkitabiah adalah individu-individu yang menunjukkan keberanian.

Seseorang pernah membuat perbedaan antara keberanian dan kegigihan: "Keberanian adalah hasrat memulai dan kegigihan adalah hasrat untuk meneruskannya." Alasan utama orang kurang memiliki keberanian adalah takut gagal. Sikap ini dipelihara oleh perasaan yang tidak aman. Barangkali saat kanak-kanak, mereka sering ditertawakan atau diremehkan saat gagal. Kejadian ini menghancurkan dorongan dan keinginan untuk mencoba lagi. Trauma-trauma seperti ini memunyai pengaruh besar dalam kehidupan dewasanya dan menghancurkan keberanian yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang sukses. Keberanian adalah kemampuan untuk bertahan lima menit lebih lama.

Kualitas seperti ini memungkinkan pemimpin menghadapi bahaya atau kesulitan dengan keteguhan. Hal ini membantu mereka menghadapi tugas-tugas yang tidak menyenangkan dan bahkan fakta atau kondisi yang menghancurkan. Mereka bisa membuat keputusan-keputusan tegas, bahkan saat mereka tahu bahwa keputusan-keputusan itu tidak disukai.

Salah satu pemimpin terhebat pada abad ke-20 adalah Sir Winston Churchill, yang tidak pernah menjauhkan diri untuk menyatakan kebenaran kepada pengikut-pengikutnya, bahkan jika kebenaran itu sangat menyedihkan. Seseorang berkata kepadanya, "Saya ragu, jika ada orang lain dalam sejarah yang pernah melontarkan pernyataan-pernyataan yang suram [seperti Churchill], namun tetap memberikan kepada para pengikutnya kekuatan dan sukacita -- bahkan kegembiraan." Tentunya, hal ini disebabkan oleh keberanian dan kegigihannya dalam kepemimpinan, yang memberikan kemenangan bagi Inggris di tengah-tengah krisis yang sedang terjadi di negaranya pada waktu itu.

Kehidupan yang Seimbang

Tema tentang kehidupan yang seimbang dapat ditulis tersendiri menjadi satu buku. Seorang pemimpin perlu memunyai kegembiraan dan ketertarikan dalam kehidupannya di luar pekerjaannya, agar dia berhasil. Dia tidak hanya perlu melengkapi keluarganya secara materi, tetapi dia perlu meluangkan waktu bersama mereka. Apakah pekerjaan Anda telah mengambil sebagian besar waktu Anda, mencuri beberapa saat untuk investasi dengan hidup bersama orang-orang yang Anda kasihi? Seorang pemimpin yang berhasil adalah seseorang yang memprioritaskan keluarganya.

Saya mengenal seseorang yang memunyai pemimpin, yang hampir setiap saat berkata "Dave, apakah kamu sudah menghabiskan waktumu dengan keluargamu? Bagaimana kabar keluargamu?" Orang itu memunyai perspektif yang bagus, seiring dengan hal itu dia memunyai staf yang bahagia. Manusia bisa menjadi pecandu kerja, dengan mencurahkan dirinya secara berlebihan dalam segi finansial, dengan membuat rencana-rencana yang tidak realistis, atau hanya dengan gagal mengenali kekurangan kepribadiannya. Terkadang, dia memakai pekerjaan sebagai mekanisme pelarian diri. Oleh karena itu, dia perlu mendorong dirinya sendiri keluar dari apa yang seharusnya menjadi prioritasnya.

Sedihnya, kita menyayangkan pecandu obat-obatan dan minum-minuman keras, tetapi terkadang kita mempromosikan dan mengagumi pecandu kerja. Kita memberinya status dan menerima penilaiannya terhadap dirinya sendiri. Sementara itu, keluarganya mungkin mendapatkan waktu dan perhatian yang sangat sedikit darinya, sehingga mereka tidak terlalu mengenalnya.

Bekerja secara berlebihan bukanlah penyakit. Hal ini adalah gejala dari masalah yang lebih mendalam -- masalah ketegangan, ketidakcukupan, kebutuhan untuk mencapai yang mungkin adalah implikasi neurotik. Sayangnya, bagi pecandu kerja, dia tidak memunyai rumah; rumahnya hanyalah cabang kantornya. Dia tidak bisa mengambil liburan, tidak bisa santai, tidak menyukai akhir minggu, menunggu hari Senin, dan selalu membuat bebannya bertambah berat dengan membawa lebih banyak pekerjaan untuknya. Orang seperti itu biasanya membela diri ketika diminta akrab dengan orang lain.

Kita pernah mendengar para pemimpin perusahaan atau bisnis yang telah memenuhi segala kebutuhan istri-istri mereka secara material, tetapi tidak memberikannya kepada diri mereka sendiri. Dan kemudian datanglah perceraian, karena sang suami hanya tertarik dengan pekerjaannya. Akan tetapi, hal itu jarang menjadi rintangan baginya. Dia beralasan "Saya selalu bisa mendapatkan istri lagi, tetapi di mana saya bisa mendapatkan pekerjaan seperti ini?" Tragedi-tragedi seperti itu terdapat di mana-mana.

Orang seperti ini tidak bisa bertahan sukses, karena cepat atau lambat, kehidupan menjenuhkan baginya. Masalahnya adalah prioritas yang merupakan persoalan tentang nilai-nilai dasar. Ingatlah bahwa pekerjaan, pelayanan, atau posisi tidak boleh menjauhkan Anda dari keluarga Anda. Jika Anda mengecewakan mereka, Anda mengecewakan tanggung jawab terbesar Anda -- dan hidup Anda adalah sebuah kegagalan.

Iman dan Doa

Untuk pemimpin Kristen, iman dan doa adalah napas yang penting karena kedua hal ini menjangkau Allah sendiri. Doa membersihkan. Doa memberikan jaminan dan penguatan, agar pemimpin terus maju. Hal ini adalah seni yang tidak diajarkan dalam filsafat; hal ini dipelajari dan dikembangkan hanya dengan melakukannya. Tuhan Yesus dan Rasul Paulus adalah teladan dalam kegiatan-kegiatan rohani ini. Kehebatan

pemimpin dalam Alkitab, ditandai oleh ketekunan mereka dalam doa. Paulus menasihati kita dalam [Efesus 6:18](#) untuk memberi diri kita seutuhnya kepada doa.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain. Pemimpin Kristen perlu mengetahui alat paling efektif untuk melakukan hal ini. Terkadang orang menjadi penghambat tajam untuk perkembangan, dan hanya Allah yang dapat mengubah atau menghapus masalah itu. Oleh karena itu, pemimpin perlu bersandar pada Allah dalam doa. Untuk menggerakkan orang, pemimpin perlu hidup benar di hadapan Allah. Doa yang benar adalah hasil dari hubungan yang benar dengan Dia. (t/Uly)

Diterjemahkan dan diringkas dari:

Judul buku : The Making of a Christian Leader
Judul asli artikel : Personal Traits in Leadership
Penulis : Ted W. Engstorm
Penerbit : Zondervan Publishing House, Michigan, 1981
Halaman : 115 -- 120

Jelajah Buku: Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda

Judul buku : Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda
Judul asli buku : Developing The Leaders Around You
Penulis : John C. Maxwell
Penerjemah : Anton Adiwiyoto
Editor : Dr. Lyndon Saputra
Penerbit : Profesional Books, Jakarta 1997
Ukuran : 11 x 18 cm
Tebal : 352

Seorang pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat melakukan regenerasi pemimpin. Jika seorang pemimpin tidak mampu melakukan regenerasi pemimpin lain, maka bisa dikatakan kepemimpinannya belumlah maksimal, meskipun dia memiliki jabatan seorang pemimpin tertinggi di sebuah perusahaan, lembaga, atau instansi lainnya. Keberhasilan seorang pemimpin bisa didefinisikan sebagai penggunaan maksimum kemampuan orang-orang yang ada di bawahnya, karena seorang pemimpin besar memunyai kemampuan untuk menanamkan pada diri anak buahnya keyakinan dalam diri mereka sendiri. Pemimpin harus mengenal anak buahnya cukup baik, untuk mengidentifikasi tujuan yang bisa dicapai, pertumbuhan, dan perkembangan anak buah adalah panggilan tertinggi seorang kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah pendengar yang baik. Seorang pemimpin yang menghasilkan pemimpin, berarti dia seorang yang dapat melipatgandakan pengaruhnya. Karena sukses yang sesungguhnya hanya datang setelah setiap generasi terus mengembangkan generasi berikutnya.

Mengembangkan kepemimpinan adalah cara Tuhan untuk menghasilkan pertumbuhan yang berlipat ganda pada akhir zaman. Demikian yang terekspos dalam buku yang berjudul "Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda", yang ditulis oleh John C. Maxwell. Hal yang mendasar dari buku ini adalah bahwa kita tidak dapat melakukan pekerjaan dalam kepemimpinan seorang diri. Kalau kita benar-benar ingin menjadi seorang pemimpin, kita harus mengembangkan pemimpin lainnya di sekeliling kita. Kita harus membentuk sebuah tim, dan kita harus menemukan sebuah cara untuk membuat wawasan kita dilihat, dilaksanakan, dan diberi sumbangan oleh orang lain. Pemimpin melihat gambaran besarnya, tetapi seorang pemimpin sangat membutuhkan pemimpin lainnya untuk membantunya membuat gambaran itu menjadi kenyataan.

Buku ini memuat 10 bab, yang membahas tentang bagaimana caranya seorang pemimpin dapat memproduksi dan mengembangkan pemimpin-pemimpin yang lain. Buku ini secara brilian merumuskan bagaimana upaya seorang pemimpin yang berintegritas tinggi, memiliki komitmen dan pemikiran bagaimana caranya dapat melahirkan pemimpin-pemimpin baru untuk regenerasi. Ada beberapa cara atau metode yang dijabarkan di dalam buku ini setiap bab. Dengan bahasa yang sederhana

dan mudah dimengerti, penulis menyampaikan pemikiran secara mendalam dan penuh dengan motivasi. Bila Anda seorang pemimpin, maka buku ini sangat berguna bagi Anda, karena tidak semua orang memiliki panggilan hati untuk menjadi seorang pemimpin.

Diulas oleh: Yonathan Sigit

Kutipan

“ *Sebagian besar kepemimpinan adalah menemukan keseimbangan antara dua kegiatan yang sering bertentangan, yaitu menegaskan wewenang dan menanggapi orang lain.* ”

—(Belle Linda Halpen dan Kathy Lubar)—

e-Leadership 108/Desember/2011

Pemimpin sebagai Mentor (I)

Editorial

Shalom,

Di penghujung akhir tahun 2011, e-Leadership menyajikan tema mengenai "Pemimpin sebagai Mentor". Selama bulan Desember ini, kami mengajak pembaca e-Leadership untuk menyoroti profil pemimpin yang memiliki karakter sebagai pembimbing/pemandu.

Seorang mentor bukanlah seorang yang mengajar/memberi perintah. Hal ini jelas sangat berbeda dengan tugas dan kewajiban seorang guru sebagai pengajar. Seorang mentor tidak menekankan pada talenta dan keahlian yang digunakan dalam melaksanakan proyek pekerjaan, melainkan kualitas dan nilai-nilai kehidupan yang diperlukan untuk mendukung seorang dalam setiap usaha kreatif yang dijalankannya. Kiranya sajian akhir tahun ini memberikan wawasan untuk menjadi seorang pendamping yang bijak, untuk menuntun dan membantu orang lain mencapai potensi gilang mereka. Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,
Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“ *Bila ia berseru kepada-Ku, Aku akan menjawab, Aku akan menyertai dia dalam kesesakan, Aku akan meluputkannya dan memuliakannya.* ”

—([Mazmur 91:15](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Mazmur+91:15> >

Artikel: Mentor-konselor: Pemimpin Arif Memerlukan Pendamping Bijak

Pengantar

Anda tentu telah mendengar kata "mentor" dan "mentoring". Apa sesungguhnya makna dari istilah-istilah ini? Istilah mentor, diangkat dari nama sahabat karib Odysseus [1], dan Telemachus. Jadi, makna dari istilah mentor yaitu sahabat yang bijak dan konselor yang setia. Berdasarkan makna dasar kata mentor inilah, maka dapat dikatakan mentoring adalah proses membangun persahabatan, yang diwujudkan di atas sikap bijak, setia, dan dapat dipercaya sebagai dasar untuk memberikan pendampingan, konseling, atau pembimbing. Berlandaskan konsep ini, mentor haruslah seseorang yang dapat membuktikan dirinya sebagai sahabat yang arif dan setia, yang dinyatakan melalui pembuktian diri sebagai "dapat dipercaya". Dari perspektif ini, seorang mentor adalah sahabat yang bijak dan setia, yang dapat membuktikan dirinya sebagai seseorang yang dapat dipercaya. Hanya seorang mentor yang dapat dipercayalah yang dapat menjalankan perannya sebagai konselor yang baik. Untuk memahami sejauh mana seorang pemimpin memerlukan seorang mentor, simaklah uraian berikut ini.

1. Mentor yang Konselor.

Dari awal haruslah ditegaskan bahwa seorang konselor bukanlah seorang mentor, karena konselor tidak harus membuktikan diri sebagai seorang sahabat. Konselor harus bijaksana dan dapat dipercaya, tetapi konselor tidak harus menjadi seorang sahabat dari konseli. Dalam hubungan dengan tugasnya, seorang konselor hanya memberikan nasihat yang diperlukan oleh konseli dan membantunya menemukan solusi dalam proses konseling. Hubungan konselor dan konseli ini dapat saja berakhir sesudah sesi pelayanan yang ditentukan. Mentor pada sisi lain adalah sahabat sejati, yang berjalan seiring sejalan. Di sini, menjadi mentor menuntut adanya komitmen kuat untuk membangun persahabatan sejati, disertai tanggung jawab pembuktian diri sebagai seorang yang arif dan dapat dipercaya. Mentor tidaklah harus merupakan seorang pribadi yang sempurna, tetapi ia haruslah seorang pribadi yang bijaksana, setia, dapat dipercaya, serta dapat diandalkan oleh mentori. Pembuktian diri inilah yang merupakan landasan bagi seorang mentor untuk menjalankan perannya memberikan bimbingan atau konseling yang dibutuhkan oleh mentori. Konselor dan mentor dapat menjalankan tugas konseling, tetapi konselor hanya menolong memberikan solusi kepada konseli dan menolong konseli menemukan solusi. Sedangkan, mentor bertanggung jawab untuk membimbing dengan berjalan beriring sepanjang perjalanan hidup mentori. Mentor dalam hal ini harus berperan sebagai seorang sahabat yang bijaksana dan dapat dipercaya, yang selalu siap memberikan pendampingan melalui konseling dan nasihat sebagai upaya untuk membesarkan mentori [2].

2. Mentor sebagai Pendamping Bijak dan Setia yang Dapat Dipercaya.

Seorang mentor, pertama-tama harus membuktikan diri sebagai pemimpin rohani ([Galatia 6:1-10](#)) dan sahabat yang bijaksana dan setia ([Amsal 1:17](#)). Kemudian, kebijaksanaan dan kesetiaan dari sang mentor ini, harus dibuktikan dengan menjadi sahabat yang dapat dipercaya (2 [Timotius 2:2](#)). Dalam mewujudkan semua ini, mentor harus membangun dirinya di dalam kasih yang berpengertian. Hubungan mentor dan mentori selanjutnya diwujudkan dengan membangun hubungan responsif, berlandaskan kasih yang dilandasi etika yang benar sebagai orang-orang arif di dalam Tuhan ([Efesus 5:15-21](#)). Mentor harus membuktikan bahwa ia memiliki kepedulian bagi keteguhan dan keberhasilan mentori. Untuk semua ini, mentor harus konsisten membuktikan diri sebagai karakteristik khas seorang sahabat yang arif dan orang kepercayaan yang peduli terhadap mentori. Dalam kaitan ini, mentor perlu memahami tugas penting yang harus dikerjakannya. Tugas mentor ini melewati sekadar menolong memberikan solusi kepada mentori atas masalah yang dihadapinya. Mentor harus mendampingi mentori untuk berjalan bersama. Dalam membuktikan tanggung jawab ini, mentor harus meneguhkan karakter yang diwujudkan melalui sikap-sikap berikut ini.

1. Mentor harus membangun kadar empati teguh yang olehnya ia dapat mendengarkan suara hati dari mentori daripada hatinya sendiri. Kekuatan empati memberikan kemampuan bagi mentor untuk mengerti mentori dengan mendalam dari lubuk hatinya.
2. Mentor harus meneguhkan kemauan baik untuk berbagi hati dengan mentori. Berbagi hati menjelaskan tentang adanya kemauan baik untuk berbagi sumber antara lain, pengetahuan, pengalaman, emosi, keyakinan, harapan, rasa aman, serta hal lain secara lebih mendalam.
3. Mentor harus membangun kegairahan untuk bersikap persuasif guna memberikan keyakinan dan peneguhan kepada mentori. Sikap mentor yang persuasif ini menolong mentori untuk meyakini apa yang diperjuangkan dalam kehidupannya, sehingga mentori bersikap tegar menghadapi dan menyikapi tantangan kehidupan dalam sepanjang perjalanan hidupnya.
4. Mentor harus mempertahankan kerinduan kuat untuk mendampingi mentori dalam doa, yang memberikan rasa kebersamaan. Dengan berdoa bersama, ada kekuatan yang saling meneguhkan, sehingga mentor dan mentori dapat maju bersama-sama.
5. Mentor harus memberikan perhatian penuh dengan sikap rela berkorban untuk mendewasakan dan menjadikan mentori mandiri. Sikap berkorban ini bertujuan untuk menopang dan membangun mentori menjadi pribadi teguh, tegar, matang, serta mandiri untuk menatap perjalanan hidup yang berhasil ke depannya nanti.

3. Mentor dan Mentori dalam Kepemimpinan.

Dalam kepemimpinan, mentor adalah pemimpin dan mentori adalah pemimpin baru yang dilahirkan dan dibesarkan oleh mentor. Mentor dan mentori yang membangun hubungan mereka di atas kasih, kebijaksanaan, kesetiaan dan kepercayaan, memberikan kekuatan keduanya untuk saling menyokong dalam perjalanan hidup yang ditempuh secara bersama. Mentor dapat berperan sebagai sahabat, pembimbing, orang tua, senior, narasumber, serta konselor yang membimbing, mendampingi, dan memberikan rasa kepastian bagi mentori untuk memandang ke depan dalam menjalani kehidupannya dengan penuh kepastian. Di sini pemimpin sebagai mentor berperan untuk membesarkan mentori, sehingga pada akhirnya mentori membuktikan diri sebagai pemimpin yang andal dan dapat dipercaya yang dapat meneruskan estafet kepemimpinan. Melihat kembali uraian di atas, dapat dikatakan bahwa peran pemimpin, khususnya pemimpin Kristen adalah sebagai mentor terhadap mentori yang disebut "pemimpin yang bangkit" guna mewujudkan kepemimpinan yang kuat. Upaya ini dapat disikapi oleh pemimpin dengan sikap konsisten, antara lain sebagai berikut.

1. Pemimpin harus meneguhkan diri sebagai mentor, yaitu pemimpin yang secara terencana dan sengaja melahirkan dan membesarkan pemimpin baru. Pemimpin sejati yang adalah mentor harus melahirkan dan membesarkan pemimpin baru melalui proses mentoring, yang olehnya pemimpin baru dapat berkembang menjadi teguh, matang, dewasa, dan andal dalam kehidupan dan kepemimpinannya, sehingga ia dapat mengambil tanggung jawab kepemimpinan yang lebih besar.
2. Pemimpin sebagai mentor harus membuktikan diri sebagai pribadi yang bijak dan setia, yang memiliki etika moral mulia sehingga ia dapat dipercaya sebagai sahabat akrab yang baik, yang dapat diandalkan setiap waktu. Melalui pembuktian diri ini, mentor memperoleh kepercayaan dari mentori untuk masuk ke dalam kehidupannya, guna memberikan bimbingan yang meneguhkan mentori menjadi pemimpin andal yang bijak, serta tegar menghadapi dan menjawab tantangan kehidupan dan kepemimpinan.
3. Pemimpin sebagai mentor harus mendampingi dan berperan sebagai sahabat, orang tua, senior, pelatih, pengarah, menguatkan, narasumber yang membimbing, serta menolong mentori untuk disiapkan menghadapi kenyataan hidup sekarang ini, sebagai seorang pribadi dan sebagai seorang pemimpin yang sedang berkembang memasuki masa depan berpengharapan.
4. Pemimpin sebagai mentor haruslah fokus dalam menyiapkan mentori menjadi pemimpin andal untuk masa depan. Pemimpin sebagai mentor dalam hal ini, haruslah berperan sebagai jembatan untuk mengantarkan mentori menjadi pemimpin masa depan yang tangguh, yang mampu

mengambil tanggung jawab dan peran kepemimpinan, serta memimpin dengan lebih berhasil.

5. Pemimpin sebagai mentor pada gilirannya harus meneguhkan mentori untuk menjadi mentor baru, yang dapat mementori pemimpin baru lainnya pada masa depan yang harus dilakukan secara berkesinambungan, yang memastikan akan adanya pemimpin-pemimpin andal berikutnya yang terus bermunculan secara suksesif, untuk silih berganti mengambil peran kepemimpinan dan memimpin dengan berhasil di masa-masa yang akan datang.

Kesimpulan

Melihat uraian sebelumnya tentang Mentor, mentoring, dan mentori, dapat dikatakan bahwa peran mentor sangat diperlukan dalam mengembangkan pemimpin baru menjadi kompeten untuk mengambil tanggung jawab kepemimpinan masa depan. Karena itu, pemimpin sejati seharusnya membuktikan kesejatiannya dengan berperan sebagai mentor untuk terlibat dalam melahirkan dan membesarkan pemimpin baru. Melalui kesadaran dan peran mentor ini, pemimpin membuktikan tanggung jawabnya menyiapkan pemimpin baru untuk mengambil tanggung jawab dan peran kepemimpinan masa depan. Dengan mengambil peran sebagai mentor ini, para pemimpin sejati telah menjawab tantangan berikut ini.

1. Tersedianya pemimpin-pemimpin baru yang andal, yang dapat meneruskan estafet kepemimpinan organisasi memasuki masa depan.
2. Adanya upaya pembinaan yang melekat, yang menjamin bahwa para pemimpin mentor sedang melengkapi generasi pemimpin baru secara bertanggung jawab, untuk melanjutkan kepemimpinan organisasi pada masa-masa yang akan datang.
3. Dengan mengambil peran seperti ini, para pemimpin mentor menyiapkan suatu model "pembimbingan" dan pembinaan yang terbaik bagi pengembangan dan pelengkapan, serta menyiapkan pemimpin baru yang dapat berperan menjawab tantangan kepemimpinan sekarang ini dan di masa yang akan datang.

Sebagai mentor, pemimpin arif melahirkan dan membesarkan pemimpin baru dengan pendampingan sepanjang jalan, guna menyiapkan pemimpin yang andal untuk masa depan.

Catatan kaki:

[1] Odysseus artinya "Pahlawan dari Odisey" (a hero of Odyssey) yang adalah Raja Ithaca, salah seorang pemimpin yang terlibat dalam perang Troya, Yunani.

[2] [Kisah Para Rasul 11:22-30](#); 13:4-11, mengenai hubungan Barnabas dan Paulus, Markus; Paulus dan Silas, Timotius (Kisah Para Rasul 15, 16, dst.) sebagai Mentor dan Mentori.

Diambil dari:

Nama situs : DR. Yakob Tomatala
Alamat URL : <http://yakobtomatala.com/2010/10/18/mentor-konselor-pemimpin-arif-memerlukan-pendamping-bijak/>
Judul artikel : Mentor-Konselor: Pemimpin Arif Memerlukan Pendamping Bijak
Penulis : Yakob Tomatala
Tanggal akses : 3 Juli 2011

Kutipan

“ *Jangan pernah memberi tahu orang bagaimana melakukan sesuatu. Katakan pada mereka apa yang harus dilakukan.* ”

–(George S. Patton)–

Inspirasi: Wanita Multitalenta

Namanya Maria Audrey Lukito, wanita berbakat yang mampu menyelesaikan SMP dan SMA-Nya hanya dalam waktu 1 tahun. Ia juga berhasil menyelesaikan pendidikan S1-Nya dalam usia 16 tahun. Selain prestasi akademis yang diraihinya, Audrey juga meraih banyak prestasi nonakademis. Ia menguasai seni lukis, piano, balet, penyanyi opera, dan beberapa cabang olahraga. Wanita multitalenta ini diakui baik secara nasional, maupun secara internasional. Meskipun memiliki banyak kesempatan untuk berkarya di luar negeri, tetapi wanita ini memiliki kerinduan untuk menyumbangkan sesuatu bagi negeri sendiri, melalui kemampuan yang ia miliki.

Tuhan pernah membangkitkan seorang pemimpin wanita bernama Debora yang juga multitalenta. Hanya ada dua Debora yang disebutkan dalam Alkitab, yaitu Debora inang pengasuh Ribka ([Kejadian 35:8](#)), dan Debora yang menjadi hakim atas Israel ([Hakim-hakim 4:4](#)). Debora termasuk salah satu pahlawan wanita dalam sejarah. Selain hakim, ia adalah seorang nabiah, penyair, penyanyi, dan pemimpin politik. Debora adalah pemimpin tertinggi saat itu, karena sebelum ada raja-raja, Israel diperintah oleh hakim-hakim.

Debora hidup pada zaman yang tidak mudah. Saat itu bangsa Israel berada dalam kemerosotan secara rohani. Perilaku mereka sangat jauh dari standar perilaku sebagai umat Tuhan. Bangsa Israel tidak hanya mengalami kemunduran secara rohani, mereka juga hidup dalam penindasan oleh penguasa Kanaan. Kata "menindas" dalam [Hakim-hakim 4:3](#) adalah kata yang sama, yang digunakan untuk menggambarkan pahitnya perbudakan yang dialami bangsa Israel di Mesir. Sebenarnya, penindasan itu sendiri dikarenakan ketidaktaatan bangsa Israel kepada Tuhan. Mereka hidup dalam dosa dan melakukan kejahatan, sehingga Tuhan menyerahkan mereka ke tangan penguasa Kanaan.

Sungguh tidaklah mudah membebaskan dan mengangkat sebuah bangsa dari kondisi yang buruk seperti saat itu. Apalagi jika sang pemimpin adalah seorang wanita yang umumnya dipandang sebagai kaum lemah, terlebih lagi di dalam tradisi Yahudi. Namun kita melihat, di bawah kepemimpinan Debora, ia berhasil mengembalikan kesetiaan umat Israel kepada Tuhan dan membebaskan mereka dari perbudakan. Keberhasilan Debora selain karena penyertaan Tuhan, tidak lepas dari kemampuannya untuk memimpin dan berbagai potensi lainnya yang menjadikannya sosok yang sangat berpengaruh.

Talenta dan kemampuan apa yang Anda miliki? Jangan sia-siakan. Gunakan itu bagi Tuhan dan sesama. Erma Bombeck berkata, "Aku akan memastikan bahwa tak ada satu pun talenta yang kubiarkan. Ketika aku berdiri di hadapan Tuhan di akhir hidupku, dengan yakin aku berkata, aku telah menggunakan semua yang Engkau berikan padaku."

Diambil dari:

Nama buku renungan : Manna Sorgawi, Agustus 2011, No. 161, Tahun XIX

Judul artikel : Wanita Multi Talenta (Senin, 01 Agustus 2011)

Penulis : Tidak Dicantumkan

Penerbit : YPI Kawanan Kecil Divisi Renungan Harian, Jakarta Utara 2011

Stop Press: Video Berita Natal dari Yayasan Lembaga SABDA

Berita Natal yang tertulis dalam Injil Matius dan Lukas kini bisa direnungkan dengan cara berbeda. Yayasan Lembaga SABDA (YLSA) telah membuat video Berita Natal dan dapat Anda dapatkan melalui Youtube. Penggunaan multimedia yang menggabungkan unsur teks/tulisan, audio/suara, dan visual/gambar, memberi nuansa baru dalam pemberitaan kelahiran Yesus.

Empat video Berita Natal ini tersedia dalam dua bahasa (Bahasa Indonesia dan Bahasa Jawa). Video yang menampilkan narasi Natal dari Injil [Matius 1:18-25](#) berdurasi sekitar 8 menit, sedangkan video yang menampilkan narasi kelahiran Yesus berdasarkan Injil [Lukas 1:26-56](#) memiliki durasi sekitar 9 menit. Anda dapat mendengarkan suara narator sembari membaca teks ayat yang ditampilkan pada layar. Sementara itu, gambar latar bernuansa Natal memberi sentuhan khidmat kala kita merenungkan peristiwa kelahiran Kristus di dunia, anugerah terbesar dari Bapa bagi umat manusia. Anda bisa memilih salah satu tautan di bawah ini untuk melihat video Natal selengkapnya. Jika Anda memiliki aplikasi Youtube Downloader, Anda bisa mengunduh video Berita Natal ini sehingga dapat dibagikan ke rekan-rekan Anda.

1. Kisah Natal Matius : <http://www.youtube.com/watch?v=q8tSbbQPGZg>
2. Kisah Natal Lukas : <http://www.youtube.com/watch?v=MWxqm9U-KeY>
3. Carita Natal Mateus: <http://www.youtube.com/watch?v=w3Vt18UvxsU>
4. Carita Natal Lukas : <http://www.youtube.com/watch?v=j0ThUUrWVV8>

e-Leadership 109/Desember/2011

Pemimpin sebagai Mentor (II)

Editorial

Shalom,

Apa kabar Pembaca e-Leadership semuanya? Bagaimana persiapan atau perayaan Natal Anda? Kiranya, sukacita Natal senantiasa memenuhi hati dan pikiran Anda sepanjang kehidupan.

Sebagai edisi pamungkas tahun 2011, e-Leadership edisi ini menyajikan artikel mengenai "Model Mentoring dari Teladan Alkitabiah". Melalui artikel tersebut, Anda dapat melihat prinsip Alkitab mengenai mentoring, antara lain melindungi, memimpin, dan memelihara. Selain itu, untuk menyambut perayaan Natal, kami sajikan pula Artikel Khusus berjudul "Para Gembala". Kiranya menjadi berkat bagi Pembaca e-Leadership semuanya.

Tidak lupa, redaksi e-Leadership mengucapkan: "Selamat Natal 2011 dan menyambut tahun baru 2012. Kiranya anugerah serta rahmat-Nya selalu tercurah di dalam kehidupan Anda semua dalam menyongsong tahun 2012. Tuhan memberkati."

Pemimpin Redaksi e-Leadership,
Desi Rianto

< ryan(at)in-christ.net >

< <http://lead.sabda.org> >

“*Kemuliaan bagi Allah di tempat yang mahatinggi dan damai sejahtera di bumi di antara manusia yang berkenan kepada-Nya.*”

—([Lukas 2:14](#))—

< <http://alkitab.sabda.org/?Lukas+2:14> >

Artikel: Model Mentoring dari Teladan Alkitabiah

Bob Buford, dalam buku "Halftime"-Nya yang luar biasa, membahas tentang keinginan untuk beralih dari kesuksesan menuju "kebermaknaan" (signifikansi). Bagi banyak orang, kebermaknaan lebih dapat dicapai dengan cara menjadi mentor bagi orang lain, daripada menyelesaikan hal itu seorang diri.

Walaupun mentoring sudah sangat ditekankan dalam literatur-literatur organisasi sejak tahun 1970-an, namun fenomena yang dinamis ini sebenarnya berawal dari kebudayaan mitologi Yunani kuno, ketika Odysseus memercayakan putranya kepada Mentor. Ada banyak definisi tentang mentoring, tetapi benang merahnya adalah fokus kepada investasi dari seorang senior kepada seorang Junior untuk membimbingnya ke arah kesuksesan. Menurut saya, mentoring adalah kemampuan untuk berdiri di luar kehidupan orang yang dibimbing (mentori) dan mencermati pengaruhnya dulu dan sekarang, dan pada saat yang sama membimbingnya ke arah integritas yang diperlukan untuk mengerti posisinya, serta melangkah ke arah panggilan hidupnya.

Walaupun sebagian besar penelitian tentang konsep mentoring menunjukkan hasil yang positif, namun terdapat beberapa keberatan. Terkadang para mentor dan mentori merasa terganggu dalam proses mentoring. Mentor mungkin merasa tertipu karena bimbingannya kepada mentori berdampak sangat kecil atau waktunya terbuang selama hubungan mentoring. Sebaliknya, para mentori terkadang merasa kecewa karena mereka mengharapkan lebih banyak daripada apa yang mereka terima. Bagi orang-orang yang bersemangat dalam membimbing orang lain, sangatlah penting untuk mengetahui cara terbaik dalam berinvestasi kepada orang lain. Kita dapat mengamati teladan alkitabiah yang istimewa mengenai cara melakukan mentoring dalam interaksi antara rasul Paulus dengan anak didiknya, Timotius.

Para ahli konservatif menyatakan kepada kita bahwa 2 Timotius adalah surat terakhir yang ditulis oleh rasul Paulus. Dalam surat ini, Paulus membimbing Timotius untuk memenuhi panggilan hidupnya. Surat 2 Timotius ditulis dari penjara Roma yang dingin, kemungkinan dalam minggu-minggu terakhir sebelum kematian Paulus dalam penganiayaan yang kejam oleh Kaisar Nero. Timotius dapat digambarkan sebagai seorang profesional setengah baya, yang berumur sekitar empat puluhan dan sedang membutuhkan sosok seorang ayah untuk menuntunnya dalam tugas yang sangat sulit, yaitu menggembalakan jemaat di Efesus. Betapa indahnnya melihat hikmat Paulus ketika dia membimbing Timotius sebagai mentorinya.

Mungkin ciri yang paling istimewa dari hubungan Paulus dan Timotius adalah bahwa kedua orang ini memiliki semangat yang menyala-Nyala untuk alasan yang sama. Keduanya menginginkan hidup yang bermakna dalam panggilan mereka, serta berdampak kepada sebanyak mungkin orang dalam pelayanan jemaat. Parker Palmer dalam bukunya yang menggugah pikiran berjudul "The Courage to Teach", memaparkan kedinamisan seorang mentor yang rindu memperluas kehidupannya bagi orang lain, dan seorang mentori yang rindu mengisi kehidupannya dengan apa yang dapat diberikan oleh mentornya. Hubungan-hubungan mentoring yang efektif adalah

hubungan yang di dalamnya, mentor dan mentori memilih satu sama lain. Salah satu alasan yang menyebabkan beberapa hubungan mentoring menghasilkan kekecewaan adalah karena ketidakcocokan antara mentor dan mentorinya. Dalam kisah Paulus dan Timotius, kita melihat dua pria dengan alasan dan semangat yang sama. Hal ini barangkali adalah salah satu dari prinsip-prinsip yang paling dasar untuk memeriksa kecocokan dalam hubungan mentoring.

Lima Cara Memperluas Hubungan Mentoring

Dalam 2 Timotius, Paulus menunjukkan kepada kita lima cara utama untuk memperluas diri kita ke dalam kehidupan seorang mentori.

1. Melihat Kualitas-Kualitas Baik.

Kita menyaksikannya saat Paulus mencatat tentang keluarga, panggilan, dan karunia Timotius ([2 Timotius 1:3-7](#)). Goleman, Boyatzis, dan McKee mengingatkan kita dalam buku mereka "Primal Leadership" bahwa awal dari perkembangan pribadi, sering kali dimulai bukan dengan menilai kelemahan-kelemahan kita, tetapi dengan melihat kebaikan (hal-hal yang ideal) dalam diri kita. Paulus memperlihatkan kemampuannya memandang melampaui permukaan hidup Timotius dan bersaksi tentang kualitas-kualitas baik, yang dengan mudah terabaikan oleh orang lain. Kualitas pertama seorang mentor adalah melihat sesuatu yang ideal dalam hidup mentori. Kita tidak mungkin menginvestasikan diri kita kepada orang yang menurut kita tidak layak mendapatkan investasi.

2. Mendorong Agar Mentori Memelihara Karunia Istimewanya.

Paulus menyatakan bahwa Timotius harus "memelihara harta yang indah, yang telah dipercayakan-Nya" dalam hidupnya ([2 Timotius 1:14](#)). Dalam [2 Timotius 2:1-7](#), kita menemukan Paulus memberikan petunjuk yang jelas kepada anak didiknya tentang cara untuk menginvestasikan karunia istimewanya. Secara khusus, Paulus menggunakan tiga analogi untuk menyampaikan pesan pemeliharaan ini. Pertama, Timotius harus berpikir seperti seorang prajurit yang mengetahui bahwa kesetiaan utamanya adalah kepada komandannya. Kedua, Timotius harus berpikir seperti seorang olahragawan yang menyerahkan hidupnya kepada kedisiplinan yang akan membangun parameter-parameter tingkah laku dan kebiasaan di dalam kehidupannya. Yang terakhir, dia harus berpikir seperti seorang petani yang memahami bahwa pada akhirnya, ia akan menikmati segala hasil usahanya. Titik kunci dari kualitas kedua Paulus sebagai mentor ini adalah dia membimbing investasi Timotius kepada tujuan yang Timotius ciptakan dalam hidup. Berapa sering kita melihat talenta yang disia-siakan hanya karena pola pikir yang menyebabkan seseorang mundur alih-alih melangkah maju? Paulus tahu bahwa jika Timotius ingin menggenapi kerinduan hidupnya, dia harus belajar dari sudut pandang seorang tentara, atlet, dan petani.

3. Memberi Peringatan tentang Kelemahan-kelemahannya.

Kita melihat Paulus memperingatkan Timotius tentang bidang-bidang yang menjadi kelemahannya. Dalam [2 Timotius 2:20-23](#), Paulus meninjau bidang-bidang yang dapat menjadi kekuatannya dan bidang-bidang lain yang dapat menyebabkan kelemahannya. Dalam model pembelajaran mandiri Boyatzis (juga dalam "Primal Leadership"), kita melihat penekanan yang diberikan dalam hal mencari tahu mengenai kekuatan dan kelemahan kita, sehingga dapat mencapai kemampuan-kemampuan kita dengan seutuhnya. Paulus langsung menantang Timotius bahwa beberapa sifatnya akan melemahkan hidupnya sampai pada titik ketidakefektifan, sementara itu kualitas-kualitas yang lain akan memperkuatnya. Sebagai mentor yang bijaksana, Paulus menekankan bahwa kualitas-kualitas karakter ini terletak dalam tanggung jawab Timotius sendiri. Tom Landry, seorang pelatih American football, memunyai kebijakan bahwa jika ada pemain berbakat yang menunjukkan pilihan hidup yang buruk, kemungkinan besar ia tidak akan memilihnya sebagai anggota tim. Ia belajar lewat pengalamannya bahwa talenta yang besar tidak dapat menebus kompromi moral. Paulus tampaknya memunyai kesimpulan yang sama sebagai seorang mentor.

4. Menyatakan Perlunya Kegigihan.

Secara realistis Paulus menunjukkan cakupan kesulitan yang harus dihadapi Timotius dalam [2 Timotius 3:1-9](#). Bacaan ini mencerminkan bahwa Paulus memahami konteks pelayanan Timotius acap kali dapat terasa berat. Mentoring yang bijaksana tidak hanya menunjukkan puncak kehidupan yang dijalani dengan baik, tetapi juga kebenaran bahwa kegigihan dalam menjalankan tugas-tugas yang sangat berat pun sangat diperlukan.

5. Menjadi Teladan.

Paulus menunjukkan bahwa dirinya sendiri adalah teladan yang baik bagi Timotius. Tidak ada ucapan "lakukan seperti apa yang kukatakan, jangan seperti apa yang kulakukan" dari Paulus. Sebaliknya, dia dengan tegas menyarankan agar Timotius mengikuti teladan tentang bagaimana dia berinvestasi dalam hidupnya, dan bahwa dia tidak akan kecewa ([2 Timotius 3:14](#)).

Saya merasa penutup surat Paulus sungguh indah. Paulus menggunakan frasa bahwa dia "sudah mulai dicurahkan sebagai anggur persembahan" ([2 Timotius 4:6](#)). Rujukan terhadap anggur persembahan ini berakar dari Perjanjian Lama. Pada tahap akhir persembahan korban di hadapan Allah, imam akan mengambil secawan anggur yang sangat keras dan mencurahkannya ke atas korban yang akan menghasilkan asap yang naik kepada Allah. Persembahan anggur tidak ditujukan untuk memberkati mereka yang mempersembahkan korban, tetapi sebagai tindakan penyembahan kepada Allah. Nilai utama Paulus dalam memuliakan Allah ditampilkan kepada Timotius saat dia menjelaskan pemahamannya bahwa ia siap menjadi anggur persembahan.

Apa Arti Mentoring untuk Saya sebagai Seorang Pendeta

Sebagai seorang pendeta, saya mendapat kehormatan untuk memimpin pertemuan mentoring mingguan. Di sana saya berkumpul bersama dengan beberapa orang yang sangat bersemangat untuk menjadi lebih dari sekadar orang yang sukses; mereka rindu menjadi orang yang bermakna. Dalam suasana mentoring ini, saya menyadari nilai-nilai Paulus sebagai mentor bagi Timotius. Saya mencapai kesimpulan bahwa mentor yang efektif harus memunyai lima kualitas utama:

1. Kemampuan untuk menilai apakah ada kecocokan antara semangat atau kerinduan mentor dan mentori.
2. Pemahaman yang mendalam tentang idealisme di dalam diri mentori.
3. Kemampuan untuk menggiatkan investasi dalam kehidupan mentori agar menjadi diri mereka yang ideal.
4. Kejujuran yang mendalam, yang tidak menghindari pembicaraan yang jujur mengenai kegigihan dalam menghadapi bagian kehidupan yang sangat tidak menyenangkan.
5. Kesiediaan untuk tidak hanya "mengajarkan cara," tetapi juga "menunjukkan cara" dengan nilai dan pilihan saya.

Sebagai mentor, kita bisa mempertimbangkan pertanyaan yang ditekankan oleh Santo Agustinus: "Hal apa yang saya inginkan untuk dikenang orang dari diri saya?" Bagi Agustinus, inilah awal kedewasaan. Dalam masyarakat yang lebih mengidolakan kesuksesan daripada "kebermaknaan", kita perlu memiliki pria dan wanita yang tidak hanya bersedia untuk memberi orang lain sarana untuk mencapai keberhasilan dalam tugas-tugas mereka, tetapi juga memberikan sarana bagi mereka untuk menemukan kebermaknaan. (t/Uly)

Diterjemahkan dari:

Nama situs : Christian Leadership Alliance

Alamat URL : http://www.christianleadershipalliance.org/?biblical_mentoring

Judul artikel : A Mentoring Model from a Biblical Example

Penulis : Mike Oney

Tanggal akses : 21 Juli 2011

Kutipan

“ *Kepemimpinan yang efektif adalah meletakkan hal pertama di tempat pertama.* ”

–(Stephen Covey)–

Artikel Khusus: Para Gembala ([Lukas 2:8-14](#))

“*Kamu akan menjumpai seorang bayi dibungkus dengan lampin dan terbaring di dalam palungan.*”

– ([Lukas 2:12](#))–

Malaikat melalui Yerusalem, pusat kegiatan keagamaan di Israel. Ia tidak pergi ke Herodium, vila Herodes yang ada di dekat Betlehem. Ia justru menampakkan diri kepada sekelompok gembala yang sedang menjaga kawanan ternak mereka ([Lukas 2:8-9](#)).

Saat itu, tak ada yang mengira kalau Allah menaruh perhatian kepada para gembala, atau sebaliknya, para gembala menaruh perhatian kepada Allah. Para gembala waktu itu terkenal sebagai orang-orang yang tidak religius. Oleh para rabi, mereka disejajarkan dengan pelacur dan "kaum pendosa" lainnya. Mereka adalah sampah masyarakat yang dikucilkan oleh kaum rohaniwan dan golongan masyarakat yang terhormat. Para gembala itu berpikir bahwa Allah tidak akan menerima mereka, sehingga mereka pun takut kepada-Nya.

Namun, Allah berbicara kepada mereka. Saya merasa bahwa Allah mengetahui kalau para gembala tersebut sebenarnya diam-diam merindukan Allah, seperti halnya kebanyakan orang yang tampaknya tak peduli terhadap hal-hal rohani.

Kita semua punya kerinduan akan sesuatu yang lebih. Dan sekeras apa pun usaha kita untuk kelihatan mampu mencukupi kebutuhan kita sendiri, lambat laun kita akan kekurangan sesuatu yang esensial -- kasih, uang, waktu, atau kehidupan. Perasaan terasing, kesepian, dan ketakutan akan kematian menyadarkan kita bahwa kita membutuhkan seorang Juru Selamat. Namun, di mana kita dapat menemukan-Nya?

Firman yang disampaikan malaikat kepada para gembala begitu sederhana dan tanpa basa-basi: "Hari ini telah lahir bagimu Juruselamat, yaitu Kristus, Tuhan, di kota Daud." ([Lukas 2:11](#)) Anda pun dapat menemukan Dia.

Diambil dari:

Judul asli buku : Christmas Edition -- The Perfect Gift

Judul buku : Santapan Rohani "Hadiah Terindah"

Penulis : DHR

Penerbit : RBC Ministries, Jakarta 2007

Halaman : 10

Jelajah Buku: Pemimpin Rohani yang Berkualitas (Kitab Nehemia)

| | |
|-----------------|---|
| Judul buku | : Pemimpin Rohani yang Berkualitas (Kitab Nehemia) |
| Judul asli buku | : - |
| Penulis | : Dr. Timotius Haryono |
| Penerjemah | : Tim Penerjemah Media Injil Kerajaan |
| Penerbit | : Persekutuan Mahasiswa Kristen Surakarta STT. Gamaliel, Surakarta 2002 |
| Buku Online | : http://lead.sabda.org/04/aug/2005/kepemimpinan_pemimpin_rohani_yang_berkualitas_kitab_nehemia |
| Ukuran | : - |
| Tebal | : - |
| Sumber | : Publikasi e-Buku 81/2011 |

Buku kepemimpinan Kristen selayaknya dijadikan buku pegangan bagi pemimpin-pemimpin gereja maupun pemimpin Kristen di mana pun berada. Gaya kepemimpinan para pemimpin Kristen pun seharusnya tidak jauh berbeda dengan gaya kepemimpinan Yesus Kristus, Pemimpin panutan yang utama. Buku-buku kepemimpinan Kristen seperti apa yang sebaiknya kita baca? Di Indonesia kita memiliki banyak pilihan, bahkan tidak hanya dalam bentuk cetak, namun juga buku online. Salah satu buku online yang pantas dibaca adalah "Pemimpin Rohani yang Berkualitas".

Buku bertajuk "Pemimpin Rohani yang Berkualitas" karangan Dr. Timotius Haryono, ditulis sebagai sarana untuk membantu pertumbuhan rohani gereja Tuhan dalam rangka melaksanakan visi Allah. Awalnya buku ini ditulis sebagai bahan KTBK (Kelompok Tumbuh Bersama Kontekstual) bagi para mahasiswa. Akan tetapi, dalam perkembangannya, buku ini bisa digunakan oleh berbagai denominasi gereja baik di dalam maupun di luar negeri, dan berbagai kalangan dari anak-anak, remaja, pemuda, orang dewasa, dan orang tua.

Topik-topik yang ada di dalam buku ini mencakup aspek: kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan karakter), konatif (tingkah laku dan keterampilan), dan relasi (hubungan), alkitabiah, dan kontekstual. Bahan-bahan buku ini ditulis berdasarkan pada studi Kitab Nehemia. Buku ini dirancang untuk menolong para pelayan Kristus dan orang percaya yang akan mengembangkan kualitas kepemimpinannya. Kualitas kepemimpinan Nehemia disajikan dalam 14 topik menarik dengan cara metode induktif dan diskusi kelompok. Topik di masing-masing bab dijelaskan dengan terstruktur, dengan urutan: sasaran, teks, introduksi, observasi, interpretasi, aplikasi, diskusi, aksi, evaluasi, dan doa. Buku online ini bisa diakses dengan mudah dan disalin dengan mudah. Anda ingin mengembangkan kepemimpinan rohani Anda? Bacalah buku ini sebagai referensi.

Diulas oleh: Sri Setyawati

Diambil dari:

Nama situs : GUBUK (Gudang Buku Kristen On-line)

Alamat URL : http://gubuk.sabda.org/pemimpin_rohani_yang_berkualitas_kitab_nehemia

Tanggal akses : 20 September 2011

Publikasi e-Leadership 2011

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.

© 2006-2011 - Isi dan bahan adalah tanggung jawab [Yayasan Lembaga SABDA](http://www.ylsa.org) < <http://www.ylsa.org> >

Terbit perdana : 1 Januari 2006
 Kontak Redaksi e-Leadership : < leadership@sabda.org >
 Arsip Publikasi e-Leadership : < <http://www.sabda.org/publikasi/e-leadership> >
 Berlangganan Gratis Publikasi e-Leadership : < berlangganan@sabda.org > atau SMS: 08812-979-100

Sumber Bahan Leadership

- Indo Lead : < <http://lead.sabda.org> >
- Facebook e-Leadership : < <http://facebook.com/sabdaleadership> >
- Twitter e-Leadership : < <http://twitter.com/sabdaleadership> >

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>