

e-Leadership

2013

Publikasi
Kepemimpinan
Kristen

Bundel Tahunan Publikasi Elektronik e-Leadership

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

Diterbitkan oleh Yayasan Lembaga SABDA

<http://www.ylsa.org>

© 2013 Yayasan Lembaga SABDA

Daftar Isi

Daftar Isi	2
e-Leadership 134/1/2013 Karakteristik Kepemimpinan (I)	7
Editorial	7
Artikel: Pemimpin Bijak: Memimpin dengan Pengaruh Positif	8
Kutipan	11
Inspirasi: Kegigihan	12
e-Leadership 135/1/2013 Karakteristik Kepemimpinan (II)	13
Editorial	13
Tips Kepemimpinan: Sepuluh Karakter Kristiani untuk Mengatasi Karakter yang Buruk	14
Kutipan	18
Jelajah Situs: Church Leaders	19
Komunitas	20
Stop Press: Bergabunglah dalam Kelas Paskah dari Ylisa!	21
e-Leadership 136/2/2013 Hambatan Kepemimpinan (I)	22
Editorial	22
Artikel: Mengatasi Hambatan dalam Kepemimpinan.....	23
Kutipan	27
Inspirasi: Menjadi Pemimpin yang Peka dan Adil (nehemia 5:1-19).....	28
e-Leadership 137/2/2013 Hambatan Kepemimpinan (II)	29
Editorial	29
Tips Kepemimpinan: Lima Tip bagi Para Pemimpin Kristen Saat Menghadapi Pergumulan ..	30
Kutipan	33
Jelajah Situs: Christian Leadership.....	34
Komunitas	35
e-Leadership 138/3/2013 Kepemimpinan yang Sukses (I)	36
Editorial	36
Artikel: Ciri-ciri Pemimpin Sukses	37
Kutipan	39
Inspirasi: Sikap Hidup yang Memberi Arti	40
e-Leadership 139/3/2013 Kepemimpinan yang Sukses (II)	41

Editorial	41
Artikel Khusus: Paskah: Kebenaran Atau Tradisi?	42
Tips Kepemimpinan: Lima "rahasia Keterampilan" Pemimpin Kristen yang Benar-benar Sukses	44
Kutipan	46
Jelajah Situs: Leadership Journal	47
e-Leadership 140/4/2013 Memahami Kecakapan Diri Pemimpin (I).....	48
Editorial	48
Artikel: Melayani dengan Cakap	49
Kutipan	53
Inspirasi: Kecakapan Pemimpin.....	54
e-Leadership 141/4/2013 Memahami Kecakapan Diri Pemimpin (II).....	55
Editorial	55
Tips Kepemimpinan: Memimpin di Posisi Kunci.....	56
Kutipan	58
Jelajah Situs: Faith And Leadership.....	59
Komunitas	60
Stop Press: Facebook e-Doa.....	61
e-Leadership 142/4/2013 Potensi Kepemimpinan (I).....	62
Editorial	62
Artikel: Meningkatkan Potensi Kepemimpinan Anda	63
Kutipan	65
Inspirasi: Orang-orang Muda Penuh Potensi	66
e-Leadership 143/5/2013 Potensi Kepemimpinan (II).....	68
Editorial	68
Tips Kepemimpinan: Sembilan Langkah untuk Meningkatkan Keterampilan dalam Kepemimpinan Kristen	69
Kutipan	72
Jelajah Situs: Leadership Development International	73
Stop Press: Undangan Bergabung di Facebook Grup "alkitab Setiap Hari" (Walking With God)	74
e-Leadership 144/6/2013 Pemimpin Visioner (I).....	75
Editorial	75

Artikel: Empat Tahap Kepemimpinan Visioner	76
Kutipan	78
Inspirasi: Mewujudkan Visi	79
Stop Press: Dapatkan Pokok Doa Selama Bulan Puasa: "mengasihi Bangsa dalam Doa"! ...	80
e-Leadership 145/6/2013 Pemimpin Visioner (II).....	81
Editorial	81
Tips Kepemimpinan: Pemimpin Visioner	82
Kutipan	84
Jelajah Situs: Careynieuwhof.com	85
e-Leadership 146/7/2013 Pemimpin Pembelajar (I).....	86
Editorial	86
Artikel: Bertumbuh dalam Kepemimpinan	87
Kutipan	91
Inspirasi: Mental Jalan Pintas	92
e-Leadership 147/7/2013 Pemimpin Pembelajar (II).....	93
Editorial	93
Tips Kepemimpinan: Jadilah Seorang Pemimpin Pembelajar	94
Kutipan	96
Jelajah Situs: Arrow Leadership	97
Stop Press: Aplikasi Android e-Renungan PSM (pagi, Siang, Malam)	98
e-Leadership 148/8/2013 Delegasi Kepemimpinan (I).....	99
Editorial	99
Artikel: Bagaimana Mendelegasikan Tugas yang Tepat kepada Orang yang Tepat.....	100
Kutipan	103
Inspirasi: Tampak bagi Kemuliaan Tuhan	104
e-Leadership 149/8/2013 Delegasi Kepemimpinan (II).....	105
Editorial	105
Tips Kepemimpinan: Keterampilan Membagi Tugas.....	106
Kutipan	110
Jelajah Situs: Sharpeningleaders.com.....	111
e-Leadership 150/9/2013 Keterampilan Kepemimpinan (I).....	112
Editorial	112
Artikel: Berhadapan dengan Rekan Pemimpin yang Sulit	113

Kutipan	116
Inspirasi: Ketulusan Daud	117
e-Leadership 151/9/2013 Keterampilan Kepemimpinan (II)	118
Editorial	118
Tips Kepemimpinan: Sepuluh Cara untuk Menjadi Pemimpin yang Lebih Baik	119
Kutipan	122
Jelajah Situs: One Way Ministries	123
Stop Press: Publikasi E-bisnis	124
e-Leadership 152/Okttober/2013 Kepemimpinan di Saat Krisis (I)	125
Editorial	125
Artikel: Apakah Anda Siap Menghadapi Krisis?	126
Kutipan	128
Inspirasi: Menghadapi Krisis	129
Stop Press: Sumber Bahan Natal Berkualitas dari SABDA	131
e-Leadership 153/Oktober/2013 Kepemimpinan di Saat Krisis (II)	132
Editorial	132
Tips Kepemimpinan: Bagaimana Menjadi Seorang Pemimpin Saat Krisis?	133
Kutipan	134
Jelajah Situs: John C. Maxwell	135
e-Leadership 154/November/2013 Kepemimpinan di Saat Krisis (II)	136
Editorial	136
Artikel: Evaluasi Diri Secara Jujur	137
Inspirasi: Manfaatkan Evaluasi Diri untuk Meningkatkan Potensi Diri	140
Kutipan	141
Stop Press: Publikasi e-Konsel: Bahan-bahan Pelayanan Konseling Kristen	142
e-Leadership 155/November/2013 Mengevaluasi Pemimpin (II)	143
Editorial	143
Tips Kepemimpinan: Mengevaluasi Kekuatan dan Kelemahan Anda sebagai Seorang Pemimpin	144
Kutipan	147
Jelajah Situs: Leadnet.org	148
e-Leadership 156/Desember/2013 Pemimpin dan Perencanaan (I)	149
Editorial	149

Artikel: Perencanaan	150
Kutipan	154
Inspirasi: Apakah Anda Bersedia Menyesuaikan Rencana Jangka Panjang Anda Ketika	155
e-Leadership 157/Desember/2013 Pemimpin dan Perencanaan (II)	157
Editorial	157
Artikel Natal: Natal: Pemulihan Harapan Dunia	158
Tips Kepemimpinan: Pertimbangan Mengenai Perencanaan	160
Kutipan	162
Jelajah Situs: Christian Leadership Concepts	163
Publikasi e-Leadership 2013	164

e-Leadership 134/1/2013

Karakteristik Kepemimpinan (I)

Editorial

Shalom,

Selamat jumpa kembali dengan e-Leadership pada tahun baru 2013! Senang rasanya dapat berjumpa kembali dengan para Pembaca budiman semua. Bertepatan dengan tahun baru ini, e-Leadership genap memasuki usia yang ke-7 tahun. Kami sungguh bersyukur atas setiap penyertaan Tuhan hingga saat ini. Melalui e-Leadership, kami berharap setiap pemimpin Kristen semakin diperlengkapi dengan baik dan diberdayakan untuk melayani dan bersaksi bagi kemuliaan Tuhan.

Pada edisi perdana tahun ini, e-Leadership akan mengajak Anda memikirkan tentang kekhasan karakter pemimpin Kristen, yaitu membangun pengaruh positif. Kiranya melalui uraian artikel ini kita semakin terdorong untuk menyebarkan pengaruh positif dalam membangun orang lain. Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,
Ryan

< ryan(at)in-christ.net >

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

“ Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa! ([Roma 12:12](#)) ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Rom/12/12/>>

Artikel: Pemimpin Bijak: Memimpin dengan Pengaruh Positif

"Telah nyata kepadaku, bahwa TUHAN memberkati aku karena engkau." ([Kejadian 30:27](#))

Pengantar

Kepemimpinan dapat dipahami dari berbagai sudut pandang. Salah satunya adalah bahwa kepemimpinan melibatkan proses, pengaruh (influence), dan hubungan-hubungan. Karena itu, dapat dikatakan bahwa memimpin berarti mengisi proses upaya memimpin (leading attempt/actuating) dengan memengaruhi orang yang dipimpin dalam hubungan-hubungan keorganisasian. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pengaruh tertentu mengalir dari kepribadian pemimpin menuju orang yang dipimpin. Jika si pemimpin memiliki kepribadian yang positif, maka karakter positifnya itu akan menular kepada orang yang dipimpinnya, dan sebaliknya. Philip Pulaski berkata, "Orang yang berpengaruh adalah dia yang membawa dampak dalam kehidupan orang lain." Kalau begitu, kita tentu bertanya, "Bagaimana kita dapat membawa pengaruh positif yang memberkati orang lain dalam kepemimpinan kita?" Untuk menjawab pertanyaan ini, marilah kita memahami bagaimana kita dapat memimpin dengan membawa pengaruh positif yang memberkati.

1. Membawa Pengaruh Positif dari Hati yang Bijak

Seorang pemimpin yang arif memahami bahwa menjadi seorang pemimpin merupakan suatu kehormatan. Kesadaran ini dibangun di atas kenyataan bahwa adalah kehendak TUHAN jika seseorang menjadi pemimpin dalam setiap organisasi, apa pun alasan dan caranya ([Yohanes 3:27](#)). Dari sudut pandang yang lain, menjadi seorang pemimpin dibangun di atas pembuktian diri sebagai seseorang individu yang kompeten. Ujung dari pembuktian diri ini ialah adanya pengakuan dari orang-orang yang memberinya penghargaan dan kesempatan untuk menjadi pemimpin melalui berbagai macam cara (memilih, mewariskan, mengangkat, mencipta, merampas, dsb.).

Apa pun cara dan alasan seseorang menjadi pemimpin, saat seseorang terbukti menjadi pemimpin, ia memiliki kuasa kepemimpinan lengkap ("complete leadership power", yaitu: kuasa keahlian, kuasa penghargaan sosial, kuasa mengimbali, kuasa bertindak tegas, kuasa legitimasi, kuasa rohani) pada dirinya. Dengan kuasa kepemimpinan inilah, seorang pemimpin memiliki pengaruh yang lengkap untuk memimpin. Dalam hubungan ini, dapat dikatakan bahwa pengaruh adalah dinamika kuasa, di mana dengan pengaruh kepemimpinan inilah seorang pemimpin memengaruhi bawahannya secara terencana. Hubungan pribadi pemimpin dan kuasa kepemimpinan inilah yang membuahkan kepemimpinan yang menghasilkan sikap konkret. Sikap inilah yang mendominasi seorang

pemimpin dalam caranya memimpin, yang menghubungkan antara pemimpin dan bawahan.

Dalam hubungan ini akan terlihat kadar kepribadian pemimpin yang memengaruhi situasi kepemimpinan dari organisasi yang dipimpinnya. Di sini akan terlihat bahwa apabila kepribadian pemimpin adalah dominan positif, maka terwujudlah pengaruh kepemimpinan yang berorientasi positif, dan sebaliknya. Karena itu, bagaimana seorang pemimpin merefleksikan dan mengekspresikan pengaruh kepemimpinan yang ia miliki merupakan pilihan sadar yang harus dilakukan seorang pemimpin. Tentang meneguhkan sikap yang membawa pengaruh positif, firman TUHAN berkata, "... orang yang luhur budinya merencanakan hal-hal yang luhur dan bertindak luhur pula." ([Yesaya 32:8](#) BIS) Karena itu, firman Allah menasihatkan, "Sebab itu, perhatikanlah baik-baik cara hidupmu. Jangan hidup seperti orang-orang bodoh; hiduplah seperti orang-orang bijak." ([Efesus 5:15](#) BIS) Ayat ini menegaskan bahwa pemimpin hanya dapat menyatakan pengaruh positif dari hati yang bijak, melalui gaya dan perilaku khasnya untuk memimpin (memengaruhi) para bawahan.

2. Membawa Pengaruh Positif dari Hati yang Memberkati

Pemimpin yang bijak akan menyadari bahwa kepemimpinan yang ada padanya, yang merupakan kepercayaan dan pemercayaan, merupakan suatu kesempatan yang langka, yang mungkin tidak akan terulang dua kali. Kesempatan langka ini sesungguhnya merupakan momentum yang akan mewarnai upaya memimpin sang pemimpin dengan dampak yang panjang. Dalam kaitan ini, seorang pemimpin yang bijak akan menyadari betapa penting baginya untuk melaksanakan upaya memimpin dalam organisasinya dengan orientasi pengaruh positif, yang akan membawa akibat positif pada kepemimpinannya. Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa pengaruh positif pemimpin sesungguhnya beranjak dari sikap hati, yang merupakan pilihan bertanggung jawab untuk menerapkan gaya dan perilaku positif. Gaya dan perilaku positif pemimpin inilah yang akan dibuktikan melalui pengaruh positif yang menyentuh dan menggerakkan setiap orang di sekitarnya. Dapat pula ditegaskan bahwa dari sikap hati yang positif sajalah, seorang pemimpin dapat memberkati kepemimpinannya dengan mengimpartasi kehidupan melalui pengaruh positif ([Amsal 4:23](#)).

Penegasan ini membenarkan bahwa pemimpin yang melaksanakan upaya memimpin melalui gaya dan perilaku positif sajalah, yang akan mampu menggerakkan bawahan secara positif karena mereka termotivasi oleh faktor positif yang memengaruhi mereka dalam proses memimpin. Dari sini, dapat dikatakan bahwa pemimpin yang menjaga hatinya selalu bersih, akan menemukan bahwa ia terbukti dapat menjalankan upaya memimpin secara positif dengan dampak dan hasil positif yang memberkati. Di sini, seorang pemimpin yang arif akan selalu meneguhkan dirinya dengan kesadaran bahwa apabila ia bertanggung jawab menjaga hatinya, maka akan ada pengaruh positif

yang memberkati sesama. Ini selaras dengan apa yang dikatakan oleh Dallas Willard, "Mereka yang memiliki hati yang terjaga dengan baik adalah orang-orang yang dipersiapkan dan mampu menanggapi situasi kehidupan dengan cara yang baik dan benar." Di sini, dapat disimpulkan bahwa orang yang hatinya terjaga baik sajalah, yang dipersiapkan untuk menjadi pemimpin yang memberkati dengan pengaruh yang positif. Kalau begitu, dapat dikatakan bahwa pengaruh positif dari hati pemimpin yang terjaga sajalah yang akan membawa berkat melalui sifat, sikap, perkataan, dan tindakan pemimpin yang nyata dalam mengekspresikan pengaruh positif melalui upaya memimpin yang membawa berkat.

3. Membawa Pengaruh Positif dengan Hidup sebagai Teladan Pemimpin Rohani

Telah ditegaskan sebelumnya bahwa kepribadian pemimpin dan kuasa kepemimpinan dari seorang pemimpin melahirkan pengaruh kepemimpinan yang mewarnai gaya dan perilakunya. Karena itu, telah dikatakan bahwa pemimpin yang bijak sajalah yang akan mampu mengembangkan gaya dan perilaku positif dalam kepemimpinan melalui hidup, sifat, sikap, perkataan, dan perbuatannya. Dalam upaya membawa pengaruh positif melalui hidup dan kepemimpinan, Rasul Paulus, sebagai Pemimpin Senior, juga menasihati Timotius (baca [1 Timotius 4:12b, 16](#)). Penegasan firman Allah ini memberikan tanggung jawab bagi pemimpin untuk membuktikan diri sebagai pemimpin teladan dalam kehidupan keseharian.

Dapat dikatakan bahwa pemimpin yang mematuhi dan mengontrol dirinya adalah dia yang mampu memberikan teladan yang membawa pengaruh positif bagi orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang membawa pengaruh positif menjelaskan bahwa ia sedang memimpin ke arah yang benar (efektif), baik (efisien), dan sehat (healthy relations), yang dengan sendirinya akan meneguhkan orang-orang yang dipimpinnya. Di sini, dapat dikatakan bahwa pemimpin yang memimpin dengan memengaruhi secara positif akan meneguhkan kepemimpinan dan membawa organisasinya ke arah kesuksesan. Landasan bagi sukses seperti ini adalah karena pengaruh positif akan menggairahkan semua komponen manusia untuk terlibat aktif karena merasa dihargai, sekaligus menghambat pengaruh negatif yang menimbulkan ketegangan. Memengaruhi secara positif melalui teladan seperti ini, dengan sendirinya akan menularkan lingkaran efek positif yang meneguhkan hubungan kemanusiaan, yang pada gilirannya menopang sinergi yang bergerak secara simultan menggapai kesuksesan organisasi.

Refleksi

Telah diuraikan di atas tentang prinsip memimpin dengan pengaruh positif, cara Alkitab. Dengan demikian, pemimpin dapat mewujudkan kepemimpinannya dengan gaya dan perilaku yang berkualitas, melalui penerapan prinsip kepemimpinan berikut ini:

Pertama, pemimpin dapat memimpin dengan pengaruh positif yang berakar dari hati, yang membentuk kepribadian, dan dengan kuasa kepemimpinan yang melahirkan gaya dan perilaku dengan pengaruh positif. Pengaruh positif dalam diri pemimpin hanya dapat dibangun dari hati yang terjaga oleh kasih karunia Tuhan. Hanya dengan menjaga hati sajalah pemimpin dapat memengaruhi secara positif, melalui kekuatan positif yang membuatnya menjadi proaktif dalam melaksanakan upaya memimpin yang berkualitas.

Kedua, pemimpin dapat menerapkan pola kepemimpinan yang positif dan memberkati, apabila ia membuktikan bahwa dari hatinya yang terjaga dengan baik, ia memberkati orang-orang yang dipimpinnya dengan pengaruh yang positif. Dapat dipastikan bahwa pemimpin yang memberkati melalui sifat, sikap, perkataan, dan perbuatan benar, baik, dan sehat dalam upaya memimpin adalah dia yang pasti mampu menyiapkan situasi positif yang kondusif, yang meneguhkan organisasi untuk menjadi organisasi pemberkatan.

Ketiga, Pemimpin dapat membuktikan kualitas kepemimpinannya dengan menggunakan pola dan perilaku kepemimpinan yang bijak, melalui keteladanan hidup positif. Pemimpin dengan keteladanan hidup positif adalah dia yang layak serta mampu mengimpartasi kehidupan dan harapan sukses dalam kepemimpinan yang diembannya, melalui memengaruhi secara proaktif. Pemimpin yang menerapkan memimpin dengan pengaruh yang positif bukan saja tidak terkejar, melainkan juga menyiapkan jalan sukses yang langgeng bagi organisasinya, di mana akan ada sikap saling menghargai dan saling mendukung dalam proses kepemimpinan yang pasti membawa sukses.

Selamat membuktikan pola dan perilaku kepemimpinan dengan pengaruh positif cara Alkitab, demi kesuksesan organisasi yang memberkati setiap orang dalam kepemimpinan yang diemban, sekarang dan di masa yang akan datang!

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Nama situs : Dr. Yakob Tomatala

Alamat URL : <http://yakobtomatala.com/2011/03/11/pemimpin-bijak-memimpin-dengan-pengaruh-positif/>

Penulis : Dr. Yakob Tomatala

Tanggal akses : 11 Desember 2012

Kutipan

“ Para pemimpin besar memberi orang lain kesempatan, bukan perintah. (Tao Te Ching) ”

Inspirasi: Kegigihan

Bisakah Anda menyebutkan perbedaan paling mencolok antara pemimpin dan orang biasa? Menurut saya, perbedaannya sangat banyak, namun salah satu yang menarik untuk dikaji ialah kegigihan seorang pemimpin dalam mewujudkan impiannya. Pemimpin selalu berusaha merangkul perubahan dan menjadikannya sebagai momentum menuju hari esok yang lebih baik.

Terkadang, justru pemimpinlah yang langsung mengambil tindakan demi menciptakan masa depan. Contoh paling nyata adalah Presiden Amerika, John F. Kennedy. Tanggal 25 Mei 1961, di hadapan kongres, Kennedy menyampaikan impiannya. "Saya percaya, bangsa ini akan berkomitmen mencapai cita-citanya sebelum dasawarsa ini berakhir, yaitu mendaratkan manusia dan mengembalikannya dengan selamat ke bumi," katanya dengan nada mantap. Seperti sudah diduga sebelumnya, banyak yang kemudian menganggap ide Kennedy ini sebagai sesuatu yang mustahil, bahkan gila! Namun, ia sama sekali tidak putus asa. Ia membuat kebijakan untuk memperjuangkan impian besar tersebut secara serius. Pernahkah Anda bersikap gigih dalam memperjuangkan hal yang dianggap mustahil?

Diambil dari:

Judul buku : The Leadership Wisdom

Penulis : Paulus Winarto

Penerbit : PT. Elex Media Komputindo, Jakarta 2006

Halaman : 155

e-Leadership 135/1/2013

Karakteristik Kepemimpinan (II)

Editorial

Shalom,

Karakter merupakan aspek penting bagi manusia dan sekaligus merupakan cermin kepribadian mereka. Demikian juga, keberhasilan seorang pemimpin tidak terlepas dari karakter yang kuat, yang dibangun di dalam dirinya. Pemimpin yang berkarakter selalu mempunyai identitas tak kenal kompromi dan bersikap tegas terhadap sesuatu yang tidak sesuai dengan kebenaran. Ingin tahu apa saja karakter yang kerap berperang dalam diri seorang pemimpin? Berikut daftar karakter positif dan negatif yang selalu melekat dan menjadi bagian dari perjalanan kepemimpinan. Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,
Ryan

< ryan(at)in-christ.net >

<<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.mobi/tb/Yoh/13/15/>>

Tips Kepemimpinan: Sepuluh Karakter Kristiani untuk Mengatasi Karakter yang Buruk

Kepemimpinan Kristen harus menetapkan standar karakter saleh yang seturut dengan kebenaran Allah. Tidak cukup sampai di situ, para pemimpin Kristen juga harus aktif mengembangkan karakter saleh tersebut dalam kehidupan orang-orang, yang ada dalam lingkup kepemimpinan mereka.

Bukan sesuatu yang mengherankan jika dunia pada masa kini begitu menantang dan mengubah nilai-nilai kerohanian setiap orang. Moralitas diguncangkan dan kejahatan semakin bertumbuh. Alkitab sendiri sudah mengingatkan dengan jelas bahwa banyak karakter buruk akan berkembang pada hari-hari akhir (baca [2 Timotius 3:1-5](#)).

Daftar karakter buruk berikut ini memberi kita sebuah cara pandang, untuk melihat roh zaman ini dan melihat bagaimana roh tersebut diwujudkan melalui tingkah laku, cara berpikir, dan gaya hidup kita. Daftar ini juga akan menolong kita untuk bercermin, selayaknya cermin untuk menghakimi tingkah laku kita. Selain itu, daftar karakter berikut ini juga menyertakan karakter positif, karakter-karakter saleh yang akan membantu kita mengatasi karakter-karakter negatif tersebut.

Sepuluh Karakter Saleh untuk Mengatasi Karakter Negatif:

1. Tulus vs Munafik

Gaya hidup munafik seakan-akan sudah menjadi hal yang biasa karena kita sering melihat orang-orang melakukan hal-hal yang tampaknya saleh dan rohani, tetapi tidak disertai dengan kehidupan yang benar-benar berubah. Kemunafikan ada di sekeliling kita dan kebohongan disampaikan untuk mengajarkan berbagai doktrin palsu.

Di masa-masa yang penuh bahaya ini, kita harus memiliki rasa takut yang sehat terhadap hari-hari jahat yang kita jalani. Kita harus hidup sebagai orang Kristen sejati yang memiliki pembaruan akal budi; memercayai Allah setiap hari. Kita tidak boleh menjadi sama dengan dunia ini, tetapi berubah oleh pembaruan budi ([Roma 12:2](#)). Sebagai orang percaya, hubungan yang akrab dengan Allah dan kemauan untuk terus berjalan bersama-Nya, merupakan suatu hal yang mutlak.

2. Kasih vs Egoisme

Egoisme dan egosentris, sengaja berbuat dosa merupakan perilaku yang umum saat seseorang mulai mencintai dirinya sendiri ([2 Timotius 3:2](#)). Masyarakat memiliki sistem nilai dan perspektif hidup yang telah diputarbalikkan. Sehingga, orang-orang lebih memilih mencintai kenikmatan daripada mencintai Allah.

"Barangsiapa tidak mengasihi, ia tidak mengenal Allah, sebab Allah adalah kasih." ([1 Yohanes 4:8](#))

"Kasihilah Tuhan, Allahmu, dengan segenap hatimu dan dengan segenap jiwamu dan dengan segenap kekuatanmu dan dengan segenap akal budimu, dan kasihilah sesamamu manusia seperti dirimu sendiri." ([Lukas 10:27](#))

3. Menghormati vs Kurang Ajar

Kekurangajaran dan ketidaktaatan terhadap orang tua maupun pemerintah merupakan bagian dari roh zaman ini; pemberontakan dan pelanggaran hukum. Namun demikian, Allah memerintahkan kita untuk menaati dan menghormati orang tua kita. Bahkan, Dia berjanji akan memberkati ketika kita melakukannya ([Efesus 6:2-3](#)). Kita harus tunduk pada pemerintah dan menghormati semua orang, dan saat kita melakukan apa yang benar, kita menyenangkan Allah (1 Petrus 13-27).

4. Murah Hati vs Tamak

Ketamakan merupakan sifat yang dimiliki banyak orang. Mereka menginginkan milik orang lain dan memiliki sistem nilai yang salah. Orang-orang yang tamak tidak hanya suka uang, tetapi mereka mencintai uang.

Sebaliknya, Tuhan berfirman bahwa orang yang murah hati akan berkelimpahan dan jika kita menabur dengan murah hati, kita juga akan menuai kemurahan hati.

"Siapa banyak memberi berkat, diberi kelimpahan, siapa memberi minum, ia sendiri akan diberi minum." ([Amsal 11:25](#))

5. Rendah Hati vs Angkuh

Orang-orang tinggi hati, yang mengira bahwa mereka lebih tinggi dari orang lain, ada banyak di masyarakat. Mereka penuh dengan kesombongan dan selalu sesumbar tentang diri mereka sendiri. Namun, ada pepatah berkata, "kesombongan selalu mendahului kejatuhan."

Ketika kita merendahkan hati di hadapan Tuhan, Ia akan meninggikan kita ([Yakobus 4:10](#)). Kita harus bermegah hanya di dalam Tuhan (atau, segala kemegahan yang kita lakukan harus ada di dalam Tuhan) ([Mazmur 34:2](#)).

"Allah menentang orang yang congkak, tetapi mengasihani orang yang rendah hati." ([Yakobus 4:6](#))

6. Murni vs Pemutar Balik

Pemutarbalikan fakta sedang merajalela saat ini. Segala sesuatu yang baik dan alami dipelintir, orang-orang seakan-akan kehilangan kasih mereka yang tulus, yang berasal dari Allah, dan menggantikannya dengan kasih yang tidak murni, yang tujuannya adalah untuk memuaskan hawa nafsu mereka sendiri.

Alkitab berkata dalam [Matius 5:8](#), "Berbahagialah orang yang suci hatinya, karena mereka akan melihat Allah." Kita juga diharapkan untuk mengusahakan perdamaian dengan semua orang, tanpa kedua hal itu kita tidak akan melihat Allah ([Ibrani 12:14](#)).

7. Pemberi Semangat vs Pencemooh

Para pencemooh selalu tampak lebih kuat dari orang lain; mereka meremehkan dan mempermalukan orang-orang benar yang melakukan kebajikan. Para pencemooh ini selalu menyindir, mengejek, dan mengolok-olok semua orang.

Sikap dan perkataan kita harus dapat membangun semangat orang lain, bukan sebaliknya. Berulang kali Tuhan mengajar kita untuk membangun dan meneguhkan orang lain. Bahkan, kita harus melakukan itu dengan lebih giat di zaman akhir ini ([Ibrani 10:25](#)).

8. Setia vs Pengkhianat

Para pengkhianat, orang-orang yang mangkir, dan para pembelot adalah orang-orang yang tidak memiliki kesetiaan terhadap komitmen persahabatan. Janji-janji mereka tidak dapat dipegang dan perkataan mereka tidak dapat dipercaya. Mereka gemar berbohong dan memfitnah orang lain.

Sebaliknya, kesetiaan merupakan tanda dari sebuah persahabatan yang sejati. [Amsal 18:24](#) mengatakan bahwa ada sahabat yang bahkan lebih dekat daripada seorang saudara. Kesetiaan, ketulusan, dan kejujuran merupakan karakter yang saleh, yang membawa kita kepada kesuksesan. Orang-orang yang dapat dipercaya dengan hal-hal yang kecil, tentu dapat dipercaya untuk menerima hal-hal yang lebih besar ([Lukas 16:10](#)).

9. Bersyukur vs Menuntut

Sikap si penuntut membuat dirinya merasa bahwa semua orang berutang kepadanya. Selain itu, perasaan tidak bersyukur ternyata juga menjadi bagian dari kehidupan banyak orang. Orang-orang seperti ini tidak mengucap syukur atau berterima kasih saat mereka mendapat keuntungan dari orang lain. Perpaduan dari kedua sikap ini merupakan kombinasi yang tepat untuk membawa seseorang kepada kehancuran.

Sebaliknya, rasa syukur merupakan sikap yang membawa seseorang menuju kesuksesan. Orang-orang yang berterima kasih dan bersyukur lah terus naik

sampai ke puncak, yaitu mereka yang terus mengarahkan hati kepada Allah. Sebagai seorang Kristen, kita memiliki alasan yang sangat tepat untuk bersyukur, yaitu bahwa kita telah menerima kerajaan yang tak tergoyahkan. Untuk anugerah itulah, kita harus "mengucap syukur dan beribadah kepada Allah menurut cara yang berkenan kepada-Nya, dengan hormat dan takut" ([Ibrani 12:28](#)).

"Ucaplah syukur senantiasa atas segala sesuatu dalam nama Tuhan kita Yesus Kristus kepada Allah dan Bapa kita." ([Efesus 5:20](#))

10. Iman yang Sejati vs Menipu Diri Sendiri (Iman vs Penyesatan)

Renungkanlah pertanyaan ini: Apakah Anda pernah memberikan diri kepada roh yang membuat Anda menyimpang dari kebenaran? Lihatlah ke dalam batin Anda baik-baik dan periksa hati Anda. Apakah Anda mengeraskan hati di area-area tertentu? Apakah pikiran Anda gelap, tindakan Anda gegabah, atau harga diri Anda membuat Anda buta? Apakah hati nurani Anda menjadi beku sehingga Anda sulit membedakan antara yang benar dengan yang salah? Apakah Anda kehilangan kepekaan terhadap tuntunan Roh Kudus dan terus-menerus berbuat dosa? Apakah Anda tergelincir dan menolak rencana Allah terhadap hidup Anda dan merasa ingin meninggalkan iman Anda?

Jika ya, itu berarti Anda harus membangun kembali fondasi iman yang akitabiah, dengan cara menjadikan saat teduh dan pendalaman Alkitab sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari Anda. Perbaruilah akal budi Anda dan tumbuhkan iman Anda. Peliharalah kepercayaan Anda terhadap Allah dan hiduplah dalam iman kepada-Nya.

"... tanpa iman tidak mungkin orang berkenan kepada Allah." ([Ibrani 11:6](#)) "Orang benar akan hidup oleh iman." ([Roma 1:17](#)) (t/yudo)

Diterjemahkan dari:

Nama situs : Growing Prosperity.com

Alamat URL : <http://www.growingprosperity.com/personal-development/leadership/christian-leadership-10-godly-character-traits-to-overcome-negative-traits>

Judul asli artikel : Christian Leadership - 10 Godly Character Traits to Overcome Negative Traits

Penulis : Brenda

Tanggal akses : 4 Januari 2012

Kutipan

“ Para pemimpin yang baik adalah guru yang paling baik karena mereka menginginkan pengikutnya untuk mengajar dan melayani. (Tao Te Ching) ”

Jelajah Situs: Church Leaders

ChurchLeaders.com adalah situs berbahasa Inggris yang membahas tentang kepemimpinan Kristen. Situs ini didedikasikan untuk menjadi sumber informasi dan untuk menghubungkan komunitas pemimpin-pemimpin Kristen, supaya memberikan dampak Kerajaan Allah kepada seluruh dunia. Dalam situs ChurchLeader.com, Anda akan menemukan artikel yang menarik dari pemimpin gereja terkemuka, ide-ide segar, berita-berita terbaru, bahan-bahan yang dapat diunduh, dan komunitas pemimpin yang bertumbuh. Semua itu disediakan untuk membantu Anda memimpin dengan lebih baik.

Dalam situs ini terdapat menu Feature yang berisi artikel-artikel tentang kepemimpinan; Video yang berisi video-video diskusi, talk show, wawancara tentang kepemimpinan; Free Download yang berisi e- buku; bahan mengajar dan lagu rohani; News yang berisi tulisan-tulisan mengenai berita terbaru yang berkaitan dengan kepemimpinan. Setiap menu dibagi ke dalam kelompok yang berbeda-beda, yang pertama untuk Pendeta, yang kedua untuk Pemimpin Pujian, Pemimpin Remaja, Pemimpin Misi, Pemimpin Kelompok Sel, dan Pemimpin Pelayanan Anak. Dalam situs ini juga terdapat menu search yang terintegrasi dengan Google. Anda juga dapat bergabung melalui Facebook, Twitter, Pintrest dan Google+. Untuk mengakses situs ChurchLeader.com, Anda dapat mengunjungi alamatnya di bawah ini. (YCN)

==> www.churchleaders.com

Komunitas

Tidak dapat dimungkiri bahwa karakter memiliki peran yang amat penting dalam menunjang kepemimpinan. Karakter dan kecakapan seorang pemimpin sangat terkait erat. Berdasarkan masalah ini, e-Leadership membuka kesempatan bagi para Sahabat untuk memberikan pendapat di Facebook e- Leadership. Berikut ini hasil diskusi para sahabat e-Leadership tanggal 29 November 2012.

Pertanyaan: Sebutkan kualitas karakter yang baik dalam diri pemimpin yang cakap?

Komentar: Nelson Semriyanto: Mengandalkan Tuhan.

Josephus Rianto: setuju Nelson Semriyanto itu merupakan syarat utama. Bagaimana dengan sahabat e-Leadership yang lain?

Yosia Fotiver Lie: Saya suka belajar jadi pemimpin.

Ary Tyas Tanty: Selain mengandalkan Tuhan dia juga harus mempunyai wibawa dan menjadikan bawahannya sebagai mitra yang baik jangan sampai seorang pemimpin merasa bahwa dia lebih hebat dari yang lain!

Shmily Tilestian: Takut akan Allah, bertanggung jawab, bijaksana, dan rendah hati.

Anda ingin memberi komentar mengenai pembahasan ini? Silakan berkunjung ke Facebook e-Leadership

<<http://www.facebook.com/sabdaleadership/posts/10151132604841498>>.

Stop Press: Bergabunglah dalam Kelas Paskah dari Ylsa!

Apakah Anda ingin mengerti lebih dalam tentang makna Paskah?

Yayasan Lembaga SABDA <<http://ylsa.org>> melalui program Pendidikan Elektronik Studi Teologi Awam (PESTA) kembali membuka Kelas Diskusi PASKAH 2013. Dalam kelas diskusi ini, akan dibahas topik-topik diskusi seputar kematian dan kebangkitan Kristus. Pastinya setiap peserta akan lebih diperkaya lagi tentang makna Paskah yang sejati melalui kelas ini.

Diskusi akan dilangsungkan melalui milis diskusi (email) dan berjalan selama 1 bulan (21 Februari -- 25 Maret 2013). Anda dapat mengikuti kelas diskusi ini tanpa dipungut biaya apa pun (GRATIS)! Pendaftaran dibuka mulai 15 Januari -- 15 Februari 2013.

Segeralah mendaftarkan diri ke Admin PESTA di < kusuma(at)in- christ.net > Kami tunggu!

e-Leadership 136/2/2013

Hambatan Kepemimpinan (I)

Editorial

Shalom,

Seorang pemimpin pernah mengeluh bahwa ia merasa sendirian. Meski memiliki banyak anak buah, namun hubungan mereka hanya sebatas hubungan formal di dalam kantor. Tidak ada kedekatan yang alami, seperti hubungan antarteman atau sahabat. Perasaan kesepian ini cukup mengganggu dirinya dan berimbas pada semangat kerjanya. Kasus tersebut mungkin dialami juga oleh pemimpin-pemimpin Kristen dan biasanya, hal itu memang merupakan salah satu hambatan dalam kepemimpinan. Selain perasaan kesepian, hambatan-hambatan apalagi yang bisa terjadi dalam sebuah kepemimpinan? Dan, bagaimana cara mengatasinya?

Simaklah edisi e-Leadership minggu ini. Dalam kolom Artikel, Anda dapat menggali informasi dalam artikel dengan judul "Mengatasi Hambatan dalam Kepemimpinan". Kiranya artikel tersebut dapat menolong Anda mengenali hambatan-hambatan apa saja yang sedang Anda alami. Dengan itu, Anda bisa menentukan langkah strategis untuk mengatasinya. Dalam kolom Inspirasi, temukanlah bagaimana Nehemia bersikap peka dan adil terhadap Bangsa Israel yang saat itu dipimpinnya. Kiranya, seluruh sajian minggu ini menjadi penambah semangat bagi Anda untuk menjalani tugas kepemimpinan yang telah Tuhan percayakan kepada Anda.

Staf Redaksi e-Leadership,
Davida
<<http://lead.sabda.org>>

“*Pertolonganku ialah dari TUHAN, yang menjadikan langit dan bumi.*”

<<http://alkitab.mobi/tb/Mzm/121/2/>>

Artikel: Mengatasi Hambatan dalam Kepemimpinan

Keberhasilan hamba-hamba Tuhan seperti Penginjil D. L. Moody, Dr. Billy Graham, atau Dr. Paul Yonggi Cho, tidak hanya terletak pada kehebatan mereka dalam berkhotbah, tetapi juga pada kepemimpinan mereka. Berdoa saja tidak cukup. Seorang hamba Tuhan harus mampu memimpin. Hal-hal apa yang menghambat kepemimpinan Anda selama ini? Yang berikut ini kiranya dapat menolong Anda untuk melihat beberapa hambatan dan bagaimana mengatasinya.

Komunikasi yang Kurang Baik

Komunikasi dalam kepemimpinan melibatkan minimal dua pihak: Pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin. Komunikasi antara keduanya sangat menentukan dalam hal ini. Seorang pemimpin sering kali merasa bahwa ia sudah menyampaikan suatu pesan kepada bawahannya secara jelas. Berarti, bawahannya harus menjalankannya. Kalau ini terjadi di perusahaan-perusahaan profit, yang setiap karyawannya digaji, tidak masalah. Bawahan harus berusaha mengerti apa yang dimaksudkan oleh pemimpinnya. Jika tidak, ia akan dinilai tidak baik, dan itu akan memengaruhi gajinya. Dalam pelayanan, kita berhadapan dengan orang-orang yang bekerja dengan sukarela. Bukan bawahan yang berusaha untuk mengerti. Tetapi, pemimpinlah yang berusaha untuk memahami bawahan, dan selanjutnya mengomunikasikan dengan jelas dan menarik apa yang menjadi keinginan atau visinya.

Pedoman yang dikeluarkan oleh buletin Christian Management Association berikut ini kiranya dapat menolong Anda mengatasi hambatan komunikasi.

1. Berusahalah mendapatkan kepercayaan dari bawahan Anda.

Kredibilitas seorang pemimpin itu penting dan sangat memengaruhi kepercayaan orang yang dipimpin. Jika seorang pemimpin tidak lebih pintar dari bawahannya, ia akan mengalami kesulitan dalam memimpin. Jika seorang pemimpin lembaga kerohanian tidak lebih rohani dari anak buahnya, ia akan dianggap remeh. Intinya, seorang pemimpin harus memiliki nilai tambah dibandingkan dengan bawahannya.

2. Komunikasikan secara terbuka.

Keterbukaan dalam berkomunikasi akan menumbuhkan rasa saling percaya di antara kedua belah pihak. Sampaikanlah bukan saja apa yang Anda perlu sampaikan, melainkan lebih dari itu. Keterbukaan yang dimaksud tentu bukanlah tanpa kebijaksanaan. Saya senang dengan orang yang terbuka, tetapi saya lebih senang dengan orang terbuka yang disertai dengan kebijaksanaan yang dari Tuhan.

3. Sampaikanlah maksud Anda dengan jelas dan spesifik.

Lebih baik menggunakan satu kalimat yang dapat dimengerti, daripada seribu kalimat yang sulit dimengerti. Jika Anda berkata kepada bawahan Anda, "Hari ini kamu bekerja dengan baik." Kata-kata itu tidak lebih dari sekadar basa-basi saja. Dari kalimat itu, kita bertanya, apanya yang baik? Dan, dari semua pekerjaan hari ini, mana dari pekerjaan itu yang baik? Ungkapan Anda itu malah menimbulkan banyak pertanyaan, dan bawahan Anda bisa mencurigai Anda. Lebih baik Anda berkata, "Surat yang kamu ketik ini bersih dan rapi."

4. Komunikasi sebaiknya bersifat interaktif.

Anda hendaknya bersikap sedemikian rupa sehingga orang lain merasa bebas untuk memberi respons terhadap Anda dan tidak takut untuk menyampaikan tanggapan, reaksi, gagasan, kritik, atau komentar mereka.

5. Berkomunikasilah secara teratur.

Apakah Anda berkomunikasi secara teratur dengan bawahan Anda, dan sebaliknya? Terkadang, rapat hanya merupakan kegiatan rutin yang membosankan. Padahal, rapat seharusnya menjadi sangat penting dalam menjalin hubungan komunikasi dengan bawahan. Hubungan dengan bawahan tidak hanya melalui rapat, tetapi juga melalui pertemuan-pertemuan informal. Salah seorang pemimpin sebuah organisasi pelayanan selalu menyempatkan diri untuk berbicara dengan bawahannya (mulai dari tukang sapu sampai wakilnya) secara pribadi. Biasanya, ia menjadwalkan satu orang setiap hari secara bergiliran.

Kurangnya Pemahaman Mengenai Proses Komunikasi

Proses komunikasi berjalan melalui dua jalur, yakni jalur formal (resmi) dan jalur informal (tidak resmi). Dengan kata lain, komunikasi terjadi melalui apa yang Anda katakan atau tulis, dan apa yang Anda perlihatkan (sikap, perasaan, nilai yang dianut).

Hal ini dapat kita lihat dari apa yang dikatakan oleh hadirin yang ada di rumah sembahyang orang Yahudi mengenai Yesus: "Dan semua orang ... heran akan kata-kata yang indah yang diucapkan-Nya (pesan formal). Bukankah Ia ini anak Yusuf?" (kesan informal) ([Lukas 4:22](#)).

Yang justru lebih besar pengaruhnya adalah pesan yang diterima secara formal. Kesan yang ditampilkan seperti kedudukan, sikap, perhatian, kredibilitas, kesaksian hidup, jauh lebih memengaruhi orang lain ketimbang apa yang kita bicarakan. Ada ungkapan yang mengatakan, "Pemberita adalah berita itu sendiri."

Ketegangan (Stres)

Seorang pemimpin harus cepat tanggap terhadap stres yang dialaminya sendiri maupun oleh anak buahnya. Dalam tahap tertentu, stres itu berguna bahkan diperlukan. Tetapi, stres yang berlebihan akan membuat segalanya kacau balau.

Setiap orang berbeda dalam daya tahan terhadap suatu ketegangan, dan masing-masing memunyai reaksi yang berbeda terhadap ketegangan. Penyebab ketegangan dan perbedaan reaksi orang terhadapnya dapat dilihat dalam daftar berikut ini.

Penyebab stres:

1. Perubahan dalam pelayanan.
2. Penurunan mutu dalam hubungan.
3. Kurangnya buah-buah pelayanan kerja.
4. Menyesuaikan dengan lingkungan baru.

Reaksi jenis A:

1. Rasa takut, khawatir, merasa kurang mampu.
2. Menarik diri, kesal.
3. Depresi, menyalahkan diri, kecanduan.
4. Merasa kehilangan arah, menarik diri.

Reaksi jenis B:

1. Senang tantangan, asyik dengan perubahan.
2. Ingin bertukar pikiran, berusaha mencapai kesepakatan.
3. Melihat faktor-faktor penghambat, segera masuk peperangan rohani.
4. Penyesuaian diri.

Bagaimana mengetahui adanya gejala stres? Sekali lagi, kita perlu menyadari bahwa dalam batas-batas tertentu, stres itu sehat. Stres yang kurang baik adalah apabila stres itu justru terlalu kecil ataupun terlalu besar. Berikut adalah daftar gejala stres:

1. Stres skala kecil (kurang baik):
 - o Sering bosan.
 - o Sikap apatis.
 - o Suka ketiduran.
 - o Motivasi kurang.
 - o Rasa malas.
 - o Bersikap negatif.
 - o Pikiran tumpul.
2. Stres yang pas (baik):
 - o Timbul semangat.
 - o Motivasi besar.

- Menjadi waspada.
 - Energi tinggi.
 - Analisis tajam.
 - Persepsi tajam.
 - Bersikap tenang.
3. Stres yang tingkat tinggi (kurang baik):
- Susah tidur.
 - Mudah tersinggung.
 - Gampang celaka.
 - Kurang nafsu makan.
 - Hubungan tegang.
 - Salah penilaian.
 - Sulit mengambil keputusan.

Tidak Memunyai Teman

Orang yang tidak dapat bekerja sama dengan orang lain akan mengalami kesulitan dalam pelayanan. Seorang pemimpin harus diakui bahwa ia adalah seorang yang telah menapaki sekian anak tangga untuk mencapai kariernya. Tetapi, jangan lupa, setelah ia mencapai puncak kepemimpinannya itu, ia pun sampai pada suatu keadaan sendirian. Kebanyakan orang sungkan berkomunikasi dengannya karena kedudukannya itu. Orang yang berhubungan dengannya umumnya hanya dalam suasana formal. Padahal, sebagai seorang manusia, ia membutuhkan sapaan sebagai seorang sahabat. Akibatnya, ia menjadi kesepian.

Biasanya, kita menjadi bersungguh-sungguh dalam pelayanan kita sendiri, sehingga kesungguhan kita itu pada akhirnya berubah menjadi suatu titik kelemahan: Kita tidak cukup banyak memikirkan dan mendoakan satu sama lain. Pemimpin harus selalu memikirkan berbagai hal untuk membantu anak buahnya, agar mereka dapat menjalin hubungan baik satu sama lain. Barangkali, apa yang kita lakukan itu harus mengeluarkan biaya yang lumayan besar, misalnya harus mengeluarkan ongkos perjalanan yang besar hanya untuk datang bersekutu dengan kawan-kawan kita.

Seorang sahabat adalah orang yang mampu mengurangi ketegangan kita dalam pelayanan. Sebab dengan sahabat, kita bisa membuka isi hati yang sudah terpendam begitu lama. Kita saling berbagi pengalaman, baik yang menyusahkan maupun yang menyenangkan.

Kurang Siap dalam Menghadapi Arus Perubahan

Memang ada suatu bahaya besar, bahwa suatu lembaga rohani akan tetap meneruskan cara-cara kerja yang sebenarnya sudah ketinggalan zaman, dan kurang menyadari bahwa perubahan situasi seharusnya dihadapi dengan cara-cara yang berlainan. Metode hari ini belum tentu cocok untuk yang akan datang. Kita harus peka terhadap perubahan.

Dunia dan perubahannya sekarang ini berjalan begitu cepat sehingga kalau kita tidak segera membuat penyesuaian, maka kita akan ketinggalan. Banyak pemimpin gereja sekarang ini yang cenderung mempertahankan apa yang sudah menjadi kebiasaan nenek moyang mereka dulu. Memang ada hal-hal tertentu, seperti doktrin dan beberapa kebijaksanaan lainnya yang tidak berubah. Tetapi, hal-hal yang menyangkut metode, perlu mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan yang sedang terjadi.

Diambil dan disunting dari:

Judul majalah : Sahabat Gembala, Juni 1993

Penulis : Dr. B. S. Sidjabat

Penerbit : Yayasan Kalam Hidup, Bandung 1993

Halaman : 11 -- 14

Kutipan

“ Allah memanggil kita untuk menaati-Nya dalam kasih.” (Richard R. Dunn) ”

Inspirasi: Menjadi Pemimpin yang Peka dan Adil (nehemia 5:1-19)

Hambatan bagi pekerjaan Tuhan tidak hanya datang dari luar, tetapi juga dari dalam, yaitu dari orang-orang dekat, bahkan terkadang dari para pemimpin sendiri. Pengurbanan rakyat dengan tidak bekerja untuk kebutuhan keluarga, melainkan bekerja demi pembangunan tembok Yerusalem, rupanya dimanfaatkan oleh para rentenir yang sebenarnya orang-orang Yahudi juga. Mereka memberikan pinjaman dengan bunga yang "mencekik leher" sehingga rakyat terjebak utang dan tidak mampu membayar pajak.

Sebagai seorang pemimpin, Nehemia harus bersikap dan bertindak bijaksana. Ia harus berani mengambil kebijakan yang berpihak pada kepentingan rakyat kecil. Kalau tidak segera diatasi, kesenjangan sosial akan semakin melebar. Hal pertama yang dilakukan Nehemia adalah menegur keras perilaku para bangsawan (8), dan memerintahkan mereka untuk segera menghapuskan utang dan mengembalikan barang-barang gadaian rakyat miskin (11-12).

Nehemia mendemonstrasikan kepada kita sikap seorang pemimpin sejati. Pertama, ia berani mengambil langkah nyata untuk mempersempit kesenjangan sosial. Tujuannya adalah mengubah perilaku sosial yang salah menjadi perilaku sosial yang peduli pada penderitaan rakyat miskin. Kedua, Nehemia tidak mencari popularitas dan tidak memanfaatkan jabatan untuk memperkaya diri. Ia mengutamakan kemuliaan Tuhan dengan merelakan haknya untuk rakyat miskin (15).

Sikap Nehemia ini sangat jauh berbeda dengan sikap para pemimpin negara atau wakil rakyat di negara kita, bahkan tidak jarang juga pemimpin agama atau pemimpin rohani kita. Kedudukan tinggi dimanfaatkan sebagai peluang emas untuk mengumpulkan harta bagi kekayaan sendiri, tanpa memedulikan keadaan rakyat miskin di sekitarnya.

Diambil dari:

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

Alamat URL : <http://sabda.org/publikasi/e-sh/2006/09/11/>

Penulis : Tidak dicantumkan

Tanggal akses : 27 November 2012

e-Leadership 137/2/2013

Hambatan Kepemimpinan (II)

Editorial

Shalom,

Tidak ada seorang pun yang mampu menghindarkan diri dari masalah dalam hidup ini. Semua orang, baik pemimpin maupun orang yang dipimpin, pasti merasakan hal yang sama saat menghadapi masalah, meskipun bobot permasalahan yang dihadapi mungkin berbeda. Perbedaannya terletak pada sikap dan respons masing-masing dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan tersebut untuk mencapai tujuan. Bagaimana Anda memandang setiap masalah dalam hidup Anda? Redaksi telah menyiapkan tip khusus bagi para pemimpin supaya tetap sabar dan tegar dalam menghadapi pergumulan dan tantangan. Selamat membaca. Tuhan memberkati.

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

“ *Itulah yang kuusahakan dan kupergumulkan dengan segala tenaga sesuai dengan kuasanya, yang bekerja dengan kuat di dalam aku. (Kolose 1:29)* ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Kol/1/29/>>

Tips Kepemimpinan: Lima Tip bagi Para Pemimpin Kristen Saat Menghadapi Pergumulan

Dalam dunia pelayanan, para pemimpin dapat dipekerjakan terlalu keras dan menjadi lelah secara emosional, namun masih diharapkan untuk menghadapi dan menaklukkan halangan apa pun yang muncul di hadapan mereka. Sering kali, karena kebutuhan akan pemimpin Kristen di gereja, dalam kelompok kecil maupun dalam bidang pelayanan yang lain, banyak "pemimpin" yang terburu-buru dipromosikan sehingga akhirnya merasa ditinggalkan oleh para senior mereka. Saat ini, proses kepemimpinan Kristen mengalami kekurangan kerangka yang kokoh maupun dukungan. Dan saat ini, terdapat kebutuhan yang nyata akan bantuan dan dukungan penasihat bagi para pemimpin di gereja dan di berbagai sistem pelayanan.

Kadang-kadang, jemaat dan anggota pelayanan mengira bahwa pemimpin mereka bukanlah seorang manusia biasa, melainkan pribadi yang sanggup bertahan menghadapi segala pergumulan dan percobaan dalam hidupnya. Meski menggelikan, anggapan ini benar-benar ada dalam kelompok orang-orang ini, dan benar-benar disematkan pada orang yang berani menerima tantangan untuk mengambil tanggung jawab kepemimpinan dalam Kerajaan Allah di dunia ini. Sebagai makhluk rohani yang berdiam dalam tubuh duniawi, pergumulan untuk tunduk pada hal yang rohani atau hal yang duniawi, tidak dapat berhenti begitu saja ketika seseorang mengambil keputusan untuk mengambil tanggung jawab kepemimpinan dalam sebuah pelayanan. Kenyataannya, para pelayan justru lebih rentan terhadap serangan dari si musuh karena ancaman-ancaman itu semakin meningkat ketika seseorang menundukkan diri demi melayani Sang Juru Selamat.

Beberapa organisasi pelayanan kini sudah lebih menyadari kebutuhan akan dukungan bagi para pemimpin, dan mulai atau telah melaksanakan program konselor, pembinaan kepemimpinan, pelatihan, dan menyediakan pertolongan yang lain untuk mendukung para pemimpin. Telah dibuktikan bahwa kepemimpinan dalam pelayanan yang memiliki sistem pendukung yang kuat, memiliki tingkat kesuksesan yang lebih tinggi daripada para pemimpin yang berjalan sendiri karena kurangnya pengaturan program. Karena itu, kita dapat beranggapan bahwa menyediakan semacam sistem pendukung dan pelatihan yang berkelanjutan bagi para pemimpin organisasi merupakan sesuatu yang alkitabiah, bertanggung jawab, dan berpikiran ke depan. Namun demikian, sebelum kebutuhan ini dipenuhi dalam setiap organisasi, izinkan saya untuk mengajukan lima saran bagi para pemimpin pelayanan, yang mungkin akan menghadapi pergumulan dan sedang mencari tuntunan rohani di bidang-bidang kehidupan tertentu.

1. Jangan sampai Anda merasakan rasa bersalah yang tidak pada tempatnya ketika berada dalam pergumulan.

Tidak ada yang lebih disenangi oleh musuh kita, selain meyakinkan para hamba Kerajaan Allah bahwa mereka seharusnya menjadi orang-orang yang tahan banting ketika menghadapi pergumulan, pergulatan batin, ataupun segala hal

yang "duniawi". Anda harus menolak untuk mendengarkan dusta yang dibawanya, lalu membuka kembali Alkitab Anda dan menemukan penghiburan, pertumbuhan rohani, dan perintah Allah yang telah dijanjikan-Nya untuk menjadi milik Anda di dalam firman-Nya! Anda berperang melawan manusia lama (kedagingan) dan Anda diperlengkapi dengan perlengkapan senjata Allah untuk memenangkan peperangan itu! Yang harus Anda lakukan adalah terus-menerus mengenaannya! ([Efesus 6:10-18](#)).

2. Kemahiran Anda dalam "memainkan pedang" harus selalu "dilatih" agar semakin efektif.

Firman Allah adalah pedang, senjata rohani, dan juga disebut pedang Roh. Secara lengkap, "baju zirah" juga dibahas dalam Efesus pasal 6, namun perhatikanlah bahwa satu-satunya senjata yang disebut di situ adalah firman Allah! Perlengkapan yang lain adalah perlengkapan pelindung yang melindungi Anda dari senjata para musuh. Dengan demikian, tujuan utama mempelajari, menyerap, dan melakukan firman Allah, adalah supaya kita tidak hanya efektif dalam suatu pertempuran, tetapi juga terlindungi! Pernahkah Anda menonton film aksi, yang dalam salah satu adegannya menceritakan tentang seorang pendekar pedang yang tidak terlatih dan yang menyerang membabi-butanya, namun tidak dapat menguasai senjata yang berat dan mematikan itu? Yang lebih menyedihkan adalah ketika pendekar itu tidak berdaya dalam menghadapi pendekar lain yang lebih hebat darinya! Pertarungan semacam ini kadang-kadang hanya berlangsung sekian detik sebelum tokoh tersebut tewas tergeletak dalam genangan darahnya sendiri! Tanpa mempelajari dan memahami firman Allah, serta mempersiapkan diri untuk menghadapi pertarungan sengit yang akan kita hadapi setiap hari, kita akan menjadi seperti pendekar yang tidak terlatih itu. Menjadi pendekar yang sangat terampil, selalu siap untuk pertempuran, dan menang atas musuh merupakan panggilan bagi setiap kita, itu merupakan sesuatu yang penting bagi kehidupan kita.

3. Mempertahankan otoritas sekaligus berlaku wajar.

Hal ini sedikit sulit karena Anda adalah seorang manusia, sekaligus seorang pemimpin. Sampai di titik tertentu, pengikut Anda harus mengetahui bahwa Anda sedang mengalami pergumulan, sebab hal itu membuat diri Anda menjadi seseorang yang bisa disentuh dan nyata. Hal ini sangat baik karena Anda harus tetap menjaga otoritas Anda sekaligus menjaga kepercayaan para pengikut Anda. Berhati-hatilah untuk menunjukkan pergumulan Anda, tetapi ingatlah bahwa menyembunyikan fakta bukanlah sesuatu yang benar. Para pendukung Anda akan semakin hormat kepada Anda ketika mereka melihat bahwa Anda bukanlah orang yang sempurna, tetapi dengan tekun menjalani pergumulan dan menaklukkannya karena hubungan Anda dengan Kristus! Dalam hal ini, akan sangat penting jika Anda mengikuti nasihat Paulus dalam Surat [Kolose 3:9-10](#) -- tidak perlu berbohong, banyak hal yang dapat dikatakan dengan bantuan hikmat dalam situasi semacam ini.

4. Carilah pertolongan, bahkan jika organisasi Anda tidak memiliki program dukungan atau pelatihan, Bapa di surga akan memastikan bahwa kebutuhan Anda untuk berelasi dipenuhi.

Jika Anda dalam percobaan, Dia melihat Anda dan kebutuhan Anda, lalu menaruh para pembina, penasihat, atau kuasa Ilahi yang lain ke dalam hidup Anda. Mintalah kepada-Nya dan nantikanlah jawaban-Nya. Bagi beberapa orang, jawaban doa dapat berupa pendeta, sahabat, atau pasangan Anda. Di kesempatan yang lain, orang-orang yang mungkin tidak pernah Anda duga akan mengisi peran itu dalam kehidupan Anda. Dengan menjadi penasihat Anda dalam kurun waktu tertentu, orang-orang itu juga akan diberkati sama seperti Anda. Akan lebih baik jika Anda meminta pertolongan kepada orang-orang yang buah Rohnya nyata, sebab dari orang-orang inilah, Anda akan mendapatkan nasihat dan peneguhan yang benar, masuk akal, dan alkitabiah. Sebaliknya, jika Anda memilih untuk berbagi dengan orang yang belum cukup dewasa secara iman untuk mendukung Anda, maka Anda akan semakin frustrasi dan bahkan mungkin menimbulkan kerusakan yang lebih besar terhadap pertumbuhan rohani Anda berdua!

5. Rendahkanlah hati Anda dan tetap yakinkan diri Anda bahwa pergumulan ini justru akan memperlengkapi Anda.

Sama seperti segala sesuatu dalam hidup ini, pergumulan inipun akan berlalu. Dengan merendahkan hati dan meyakinkan diri Anda bahwa pergumulan ini akan memperlengkapi Anda, Anda menunjukkan tingkat kedewasaan rohani yang baru terhadap pendukung Anda. Hal itu akan membuat mereka semakin menghormati Anda. Kristus mengatakan bahwa Dia tidak akan memberi lebih daripada yang dapat kita tanggung. Jadi, Anda dapat memercayai bahwa Tuhan memiliki rencana yang lebih tinggi melalui pergumulan ini. Dia juga telah memberi kita rekan terbaik yang dapat kita miliki, yaitu Roh Kudus. Ujian ini memiliki tujuan, dan merupakan tujuan Allah, bahkan jika kita tidak memahaminya sedikit pun.

Ketika percobaan dan badai datang, ingatlah bahwa semuanya itu hanyalah sementara. Pergumulan-pergumulan itu memang tak terelakkan, tetapi semuanya berada dalam kuasa tangan Tuhan! Dia akan mengubah hal-hal buruk yang disiapkan musuh-musuh kita menjadi sesuatu yang baik. Kesaksian dibangun atas berbagai ujian yang sanggup dihadapi oleh para pemimpin, dan kesuksesan sebagai pemimpin datang dari kemampuan dalam melalui ujian-ujian itu dengan baik. [Roma 8:28](#) memandang pergumulan dari perspektif berikut, "Kita tahu sekarang, bahwa Allah turut bekerja dalam segala sesuatu untuk mendatangkan kebaikan bagi mereka yang mengasihi Dia, yaitu bagi mereka yang terpanggil sesuai dengan rencana Allah." (t/yudo)

Diterjemahkan dari:

Nama situs : ArikaLewis.com

Alamat URL : <http://arikalewis.com/5-tips-for-christian-leaders-coping-through-struggle/trackback/>

Judul artikel : 5 Tips for Christian Leaders Coping Through Struggle

Penulis artikel : Bess Blanco

Tanggal akses : 18 Desember 2012

Kutipan

“ Para pemimpin yang efektif mengatasi konflik yang rumit dan meredakan gangguan. ”

Jelajah Situs: Christian Leadership

Orang yang terpanggil menjadi pelayan Tuhan harus bertanya: "Siapa sebenarnya yang melayani dan siapa yang seharusnya dilayani?" Yesus sendiri telah menunjukkan gaya kepemimpinan-Nya, yaitu sebagai Pemimpin yang mau melayani. Pengikut Yesus harus memberikan dirinya, bukan untuk suatu imbalan, melainkan untuk memberi karena itu merupakan kebenaran yang harus dilakukan. Dan, inilah yang membedakan Pemimpin rohani dari pemimpin sekuler, atau pemimpin sebagai panggilan dari pemimpin sebagai profesi.

Hal ini juga yang menjadi tujuan utama terbentuknya Situs Christian Leadership. Situs ini merupakan situs kepemimpinan Kristen yang berada di bawah naungan Claybury International <<http://claybury.com/>>. Clabury International merupakan organisasi yang melatih para pemimpin Kristen untuk menjadi pemimpin berhati hamba dan lebih efektif dalam pelayanan. Anda dapat menemukan artikel, renungan, dan tip-tip menarik seputar kepemimpinan Kristen dalam situs ini. Selain bahan-bahan kepemimpinan, situs ini juga menawarkan program pelatihan CCDM (the Centre for Continuing Development in Ministry) -- sebuah program interdenominasi yang melayani pelatihan kepemimpinan, konsultasi, dan konseling, yang akan menolong para pendeta dan pelayan Tuhan untuk mengembangkan keahlian memimpin mereka, dan meneladani gaya kepemimpinan Yesus. Pelatihan ini dapat menjadi wadah yang tepat untuk bersua dengan banyak organisasi Kristen lain. Namun, program pelatihan yang telah memasuki tahun kesebelas ini hanya bisa diikuti oleh organisasi yang berada di sekitar Inggris saja karena pelatihan ini menggunakan metode tatap muka. Anda pun dapat membeli secara online sejumlah buku dan e-book bertema kepemimpinan yang ada dalam situs ini. Jadi, bila Anda ingin memperoleh bahan-bahan seputar kepemimpinan Kristen, segera kunjungi situs ini. (AGY)

==><http://christian-leadership.org/>

Komunitas

Perjalanan seorang pemimpin tidak selamanya mulus tanpa kegagalan dan hambatan. Setiap pemimpin harus dapat melihat dari sudut pandang yang berbeda, bahwa kegagalan dan hambatan merupakan pertanda untuk selalu belajar dan berjuang. Berikut ini hasil diskusi para sahabat e- Leadership di Forum ICN.

Pertanyaan: Bagaimana seharusnya pemimpin melihat kegagalan dalam kepemimpinannya?

Komentar:

Tema:

1. Berbesar hati ... Jadikan kegagalan tersebut motivasi untuk jadi lebih baik di masa yang akan datang.
2. Komitmen Kalau sudah mengalami kegagalan, harus buat komitmen untuk lebih baik.

Santi: Berpikir positif saja -- berjuang lagi untuk jadi lebih baik.

Kukuh: ... Bila kita pernah gagal, maka jadikan itu sebagai suatu pengalaman dan pelajaran tentang apa yang telah membuat kita gagal. Selanjutnya, coba dan coba lagi.

Is Ardiansah: Kegagalan itu katanya keberhasilan yang tertunda. Lebih baik gagal daripada tidak pernah mencoba sama sekali. Dengan gagal, kita jadi punya bahan evaluasi/pelajaran untuk lebih baik di langkah selanjutnya

aiigrace17: ... So, cara mengatasi kegagalan adalah dengan bangkit dari kegagalan itu. Dan tentu saja jangan menyerah.

Anda ingin memberi komentar mengenai pembahasan ini? Silakan berkunjung ke Forum In-Christ.Net "Kepemimpinan"

<<http://www.in-christ.net/forum/index.php/topic,537.0.html>>.

e-Leadership 138/3/2013

Kepemimpinan yang Sukses (I)

Editorial

Shalom,

Kesuksesan adalah dambaan setiap orang. Semua orang, termasuk para pemimpin, pasti ingin sukses dalam setiap aspek kehidupannya. Namun, belum tentu setiap orang memahami arti hakiki dari kesuksesan. Konsep yang salah tentang kesuksesan sering kali melahirkan cara yang tidak benar. Tidaklah mengherankan, jika banyak orang mengidentikkan kesuksesan hanya dengan hal-hal lahiriah semata karena ukuran sukses bagi mereka adalah memiliki segala-galanya. Bagaimana standar kesuksesan seorang pemimpin? Ingin tahu? Temukan jawabannya dalam edisi ini. Tuhan memberkati.

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

“ *Sebab kekayaan dan kemuliaan berasal dari pada-Mu dan Engkaulah yang berkuasa atas segala-galanya; dalam tangan-Mulah kekuatan dan kejayaan; dalam tangan-Mulah kuasa membesarkan dan mengokohkan segala-galanya. (1 Tawarikh 29:12)* ”

<<http://alkitab.mobi/tb/1Ta/29/12/>>

Artikel: Ciri-ciri Pemimpin Sukses

Tentu saja, pengetahuan merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses. Namun, ada yang lebih penting daripada pengetahuan. Seorang pemimpin harus memiliki visi yang kokoh bagi masa depan pelayanan atau organisasinya. Selain visi, ia juga harus mampu menciptakan tim yang dapat bekerja dengan baik. Erik Van Tongerloo, seorang akuntan berpengalaman sekaligus penulis di bidang bisnis berkebangsaan Belgia, menyatakan hal-hal di bawah ini sebagai ciri-ciri yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses:

1. Selalu Membuat Perencanaan

Seorang pemimpin harus berkeinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Meskipun para pemimpin dituntut untuk mampu memvisualisasikan tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang harus dicapai oleh organisasinya, kemampuan untuk memvisualisasikan tujuan-tujuan jangka panjanglah yang paling penting. Untuk mencapai tujuan jangka panjang itulah, kadang-kadang seorang pemimpin harus berani mengalami kerugian jangka pendek atau kemunduran dalam tahun-tahun pertama. Namun, jika mereka terus bertahan, mereka akan mengalami kesuksesan.

2. Kemampuan untuk Mengajar

Seorang pemimpin yang baik membutuhkan tim yang baik pula. Ia tahu tujuan yang perlu dicapai dan memahami pentingnya mengomunikasikan tujuan tersebut secara jelas dan efektif kepada anggota timnya. Hal ini mengharuskan seorang pemimpin mengajar anggota timnya tentang apa tanggung jawab mereka, baik secara pribadi maupun sebagai tim. Cara terbaik untuk mengomunikasikan tujuan itu adalah dengan berdialog. Dengan demikian, setiap anggota tim dimungkinkan untuk membagi ide-ide mereka tentang bagaimana bekerja dalam cara yang paling efisien dengan sang pemimpin. Memberi perintah dengan rasa hormat adalah kunci sukses di bidang ini.

3. Kemampuan untuk Mendengarkan dengan Baik

Bekerja dengan tim menuntut seorang pemimpin memahami sikap anggota timnya. Ini berarti berusaha memahami motivasi mereka dan berusaha mencari solusi untuk masalah atau hambatan mereka. Seorang pemimpin yang menjadi pendengar yang baik dan memiliki pikiran yang terbuka akan memiliki keuntungan, saat berhadapan dengan masalah yang berkaitan dengan bawahannya. Misalnya, jika salah satu dari anggota tim tidak setuju dengan keputusan pemimpin, penting bagi pemimpin untuk dengan saksama mendengarkannya dan berusaha mencapai suatu kompromi yang dapat diterima. Pemimpin harus memperlakukan bawahan mereka dengan hormat dan tanpa diskriminasi di setiap bidang pekerjaan. Selain bijak, hal ini juga sesuai dengan hukum.

4. Delegasi

Pemimpin gereja atau pelayanan bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaan yang berlangsung dalam organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi pemimpin untuk mendelegasikan secara bijak tugas tertentu kepada para bawahannya. Namun, hal itu harus dilakukan tanpa melepas tanggung jawab utamanya. Untuk mendelegasikan sebuah tugas, pemimpin perlu membangun sebuah tim yang tiap-tiap anggotanya memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Sebaliknya, anggota tim perlu bekerja menuju hasil akhir dari tugas mereka masing-masing. Sekali lagi, komunikasi yang efektif memainkan peranan yang penting dalam hal ini.

5. Keyakinan Diri

Pemimpin yang sukses belajar untuk percaya pada diri dan kemampuan mereka sendiri. Mereka tidak bisa membiarkan rasa takut terhadap kegagalan mengalahkan mereka, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan sebagaimana mestinya. Mereka harus tetap optimis dan bergerak maju kepada tujuan yang berikutnya. Stres dan rasa takut merupakan hal yang wajar, tetapi jangan sampai hal itu membuat pemimpin tenggelam dalam keraguan diri yang merusak. Pemimpin perlu mencari solusi dengan percaya diri untuk mengatasi hal-hal yang menyebabkan rasa takut dan stres tersebut.

6. Kemampuan untuk Memotivasi

Seorang pemimpin yang sukses menunjukkan rasa hormat kepada anggota timnya secara konsisten. Mereka ingin memastikan bahwa pekerjaan anggota tim mereka diakui dan dihargai. Ini merupakan kunci utama untuk memotivasi anggota tim mereka. Menentukan terlebih dahulu apa penghargaan yang akan diterima oleh anggota tim dan bagaimana cara memberikannya, ditambah dengan mengomunikasikan penghargaan dan pedoman secara jelas, akan membuat program yang jelas untuk diikuti oleh setiap anggota tim.

7. Fleksibilitas dan Kesabaran

Seorang pemimpin yang sukses harus mampu memberikan perintah tentang tugas-tugas yang perlu dikerjakan, namun terbuka terhadap detail- detail serta taktik yang dipilih oleh anggota timnya. Pemimpin yang menyambut dan mendengarkan masukan anggota tim, akan menciptakan sebuah lingkungan yang di dalamnya para anggota tim merasa memiliki tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini juga dapat sangat memotivasi mereka. Proses ini memang dapat memperlambat kemajuan awal, tetapi seiring berjalannya waktu, akan terbukti jauh lebih produktif. Memang membutuhkan kesabaran yang besar dari pemimpin dalam proses ini, tetapi akan memberikan keuntungan besar berupa produktivitas yang lebih tinggi, pergantian staf yang lebih rendah, sukacita yang lebih besar, dan kepuasan bagi semua orang yang terlibat.

Seorang pemimpin yang sukses bekerja sama dengan tim dan membuktikan pepatah, "tidak ada 'aku' dalam tim." (t/Jing Jing)

Diterjemahkan dari:

Nama situs : churchleaders.com

Alamat URL : <http://www.churchleaders.com/pastors/pastor-articles/141936-basic-qualities-of-every-successful-leader.html>

Penulis : Gary Foster

Tanggal akses : 29 Januari 2013

Kutipan

“ *Kita terpanggil bukan untuk sukses, melainkan untuk setia.* ” (Ibu Theresia) ”

Inspirasi: Sikap Hidup yang Memberi Arti

"Sekalipun Balak memberikan kepadaku emas dan perak seistana penuh, aku tidak akan sanggup melanggar titah TUHAN dengan berbuat baik atau jahat atas kemauanku sendiri" ([Bilangan 24:13](#))

Perkembangan zaman saat ini sangat menuntut kita untuk meraih kesuksesan, khususnya kesuksesan yang diukur dari materi (kekayaan) yang kita dapatkan. Karena itu, banyak orang sangat tergoda untuk melakukan persaingan yang tidak benar (kotor), demi meraih keuntungan materi yang berlimpah. Inilah realitas yang ada di sekitar kehidupan kita.

Salah satu peristiwa sejarah yang tercatat dalam kehidupan Bangsa Israel adalah tentang seseorang yang bernama Bileam. Kita dapat belajar dari Bileam, seseorang yang berasal dari Bangsa Moab, tinggal di tepi Sungai Efrat, yaitu Petor. Keteladanan sikap hidupnya memberikan arti sebuah ketaatan kepada Tuhan. Diceritakan di sini, Bileam sungguh memahami bahwa ketaatan yang total kepada Allah tidak dapat diganti oleh apa pun dalam dunia ini. Sikap hidup yang sedemikian telah dinyatakan dalam:

1. Hidup Bileam yang tidak disandarkan pada materi, yaitu emas atau perak yang seistana penuh. Banyaknya materi yang ditawarkan oleh Raja Balak bin Zipor, sama sekali tidak memengaruhi keputusan Bileam untuk selalu menaati Allah dalam hidupnya.

2. Hidup Bileam diletakkan di bawah kemauan (kehendak) Tuhan, dan bukan kehendaknya sendiri. Apa yang difirmankan Tuhan, itulah yang akan dikatakannya. Rasa hormat kepada Allah, itulah yang membuat Bileam membawa kehendak Allah ke dalam segala hal. Ketaatannya kepada Allah telah mengalahkannya kepada Raja Balak bin Zipor. Bagaimana dengan kita saat ini? Apakah kita sudah memilih untuk hidup taat kepada Tuhan?

Hari ini, saat kita menjalani hidup ini, jangan biarkan hari ini berlalu begitu saja. Marilah kita maknai hidup ini dengan hati yang bersandar dan taat kepada kehendak Allah, bukan untuk memuaskan kepentingan diri sendiri dan golongan. Melalui ketaatan yang total kepada Allah, kita akan selalu membawa kehendak Allah dalam kehidupan kita. Dengan demikian, kita menjadi saksi hidup, dan banyak orang boleh memahami dan melakukan kehendak Allah dalam dunia ini.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Nama situs : GKA Gloria (Perspektif, 01 Maret 2013)

Alamat URL : <http://gkagloria.or.id/perspektif/p20130301.php>

Penulis : Tidak dicantumkan

Tanggal akses : 6 Maret 2013

e-Leadership 139/3/2013

Kepemimpinan yang Sukses (II)

Editorial

Shalom,

Untuk mencapai kesuksesan, kita harus berjuang dan bersedia membayar harga yang diperlukan untuk mencapai posisi itu. Kesuksesan bukan sesuatu yang instan dan juga bukan sesuatu yang dapat diraih dengan mudah. Itu membutuhkan usaha dan kemauan yang besar. Banyak orang termotivasi untuk hidup nyaman dan berkelimpahan, tetapi tidak mau membayar harga untuk hal itu.

Sama seperti seorang atlet perlu berlatih untuk mencapai puncak kariernya, para pemimpin juga perlu menggali potensi maksimalnya untuk mencapai sukses. Apa saja sifat-sifat pemimpin sukses itu? Dapatkan jawabannya melalui edisi ini dalam kolom Tip. Selanjutnya, Anda juga dapat menyimak artikel Paskah tentang, "Paskah: Kebenaran atau Tradisi?" Kiranya kasih Allah selalu menyertai dan menuntun setiap langkah kehidupan kita. Selamat Paskah! Tuhan memberkati.

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

“ Dengan Allah akan kita lakukan perbuatan-perbuatan gagah perkasa, sebab Ia sendiri akan menginjak-injak para lawan kita. ([Mazmur 60:14](#)) ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Mzm/60/12/>>

Artikel Khusus: Paskah: Kebenaran Atau Tradisi?

Paskah itu kebenaran atau tradisi? Bagi sebagian orang mungkin ini hanyalah sebuah pertanyaan retorik. Jawabannya sudah pasti: kebenaran. Bukankah Paulus berkata, "Jika Kristus tidak dibangkitkan, maka sia-sialah kepercayaan kamu ([1 Korintus 15:17](#))." Bagi banyak orang, tradisi selalu berkonotasi negatif, suatu kebiasaan tanpa makna, atau kebiasaan lahiriah yang kehilangan makna.

Akan tetapi, saya ingin mengajak Anda memikirkan pertanyaan ini lebih dalam lagi. Apakah betul pertanyaan ini harus memakai kata sambung atau, seolah-olah kita harus memilih salah satu? Jika Paskah adalah kebenaran, berarti Paskah bukanlah tradisi, dan sebaliknya. Bagi saya, pertanyaan ini semu, sebab kita tidak harus memilih salah satu dari keduanya. Itu sebabnya, menempatkan kata sambung "dan" mungkin lebih tepat. Paskah merupakan kebenaran yang ditradisikan dan tradisi yang menyaksikan kebenaran.

Dua [Tesalonika 2:13-14](#) membahas kebenaran yang berpusat pada pernyataan anugerah Allah yang paling jelas dalam kebangkitan Kristus. Ketika Paulus berbicara tentang "kemuliaan Yesus Kristus, Tuhan kita", yang dimaksudkannya adalah kemuliaan Kristus. Kabar baiknya adalah bahwa kita boleh mengalaminya pula. Kebangkitan Kristus menjadi kebangkitan kita. Ada masa depan yang tersedia bagi kita. Itu sebabnya, 1 Korintus 15 memakai struktur yang sangat jelas. Setelah berbicara soal kebangkitan Kristus, Paulus berbicara tentang kebangkitan kita.

Dalam [2 Tesalonika 2:15](#), Paulus mengatakan bahwa ajaran tentang kebangkitan itu diberikan "baik secara lisan maupun tertulis". Artinya, baik melalui tradisi maupun Kitab Suci, keduanya diperlukan. Itu sebabnya, penganut agama Kristen berusaha mentradisikan kebenaran Paskah. Kita melangsungkan kebaktian setiap hari Minggu (diambil dari kata 'domingo', dalam Bahasa Portugis, yang berarti "hari Tuhan"). Ada pula teknik perhitungan kapan Paskah akan diperingati. Kemudian, ada tahun liturgi yang dimulai dengan Rabu Abu, lima minggu pra-Paskah, Minggu Sengsara, Jumat Agung, dan Paskah. Ini semua merupakan tradisi. Kita menerimanya dengan rela. Padahal, itu semua tradisi.

Namun, tentu saja, tradisi dapat bermakna negatif, yaitu ketika dipelihara sekadar secara lahiriah sehingga kemudian kita kehilangan makna serta pesan utamanya. Inilah yang dikritik secara tajam oleh Paulus dalam [2 Timotius 3:5](#). "Secara lahiriah mereka menjalankan ibadah mereka, tetapi pada hakikatnya mereka memungkirinya." Apakah Paskah bisa terjebak dalam tradisi semacam ini? Bisa, bahkan sangat mungkin terjadi, yaitu ketika kita memperingati Paskah tanpa mengalami dampaknya di dalam hidup kita. Jika demikian, apa itu kebenaran Paskah?

Pertama, kesedihan tidak pernah permanen. Saya mengenal seorang ibu yang kehilangan anak tunggalnya ketika sang anak berlatih dalam sebuah latihan balap mobil. Bertahun-tahun ibu ini tidak bisa melepaskan kesedihannya. Saya tidak bertemu dengan ibu ini selama lima tahun. Namun, pertama kali kami bertemu lagi, ia

mengatakan bahwa sekarang ia sudah tidak sedih. Paskah berarti kesedihan alami, tetapi tidak perlu permanen sebab selalu ada pengharapan.

Kedua, Paskah juga berarti kekecewaan tidak pernah permanen. Ada dua orang pemuda yang bersahabat dan masing-masing memiliki kekasih. Dalam minggu yang sama, pacar dari kedua orang ini sama-sama memutuskan mereka. Pemuda pertama sangat kecewa. Ia pergi dengan sebuah taksi menuju Brooklyn Bridge, lalu menjatuhkan diri ke bawah dan mati. Sementara itu, pemuda satunya, pulang ke rumah dan menulis sebuah lagu. Keesokan harinya, ia pergi ke sebuah studio rekaman dan menawarkan nyanyiannya. Nyanyian itupun diterima sehingga ia mendapatkan jutaan dolar. Lagunya yang berjudul "Goodnight, Irene" membuat pemuda ini menjadi sangat terkenal. Kekecewaan tidak pernah permanen karena selalu ada harapan dan solusi.

Ketiga, dosa seberat apa pun tidak pernah permanen. Banyak orang bergumul dengan "bad habits" dan dosa yang sangat berakar. Paskah menawarkan berita bahwa kita bisa berubah. Seseorang pernah menelepon saya. Ia tidak mau menyebutkan namanya, sekalipun saya tahu dari suaranya. Ia mengeluh karena hidupnya penuh masalah bertubi-tubi. Setelah lama mengeluh, ia terdiam dan terisak. Akhirnya, ia berkata, "Apakah ini akibat dosa saya belasan tahun lalu karena saya melakukan aborsi?" Saya pun menjawab, "Tuhan kita tidak seperti itu. Ia mengampuni Ibu belasan tahun lalu. Sekarang, Ibu perlu mengampuni diri Ibu sendiri."

Tiga kebenaran ini sebenarnya menjadi pantulan dari kebenaran yang paling utama dari Paskah: kematian tidak pernah permanen. Paskah adalah peristiwa matinya kematian. Ia bukan titik akhir, melainkan koma, di dalam kehidupan orang percaya. Maut telah kehilangan sengatnya, kata Paulus. Itulah kebenaran Paskah, dan berita ini sungguh-sungguh permanen. Karenanya, mari kita mentradisikan kebenaran dan kabar baik ini. Lewat hidup, karya, dan pelayanan kita.

Diambil dan disunting dari:

Judul buku : Raja yang Menderita

Judul bab : Paskah Kebenaran atau Tradisi ([1 Korintus 15:17](#); [2 Tesalonika 2:13-15](#))

Penulis : Joas Adiprasetya

Penerbit : BPK Gunung Mulia, Jakarta 2012

Halaman : 19 -- 22

Tips Kepemimpinan: Lima "rahasia Keterampilan" Pemimpin Kristen yang Benar-benar Sukses

Saat mengamati bentangan kepemimpinan akhir-akhir ini, saya menemukan beberapa hal tentang "rahasia keterampilan" yang jarang dibicarakan. Sifat-sifat utama inilah yang tampaknya memisahkan para pemimpin yang kita semua tahu dan berharap untuk menirunya dari para pemimpin yang diinginkan, namun belum terbukti bahwa mereka layak dijadikan panutan.

Alasan mengapa "rahasia keterampilan" ini tetap dirahasiakan, adalah karena "rahasia-rahasia" ini tampak begitu biasa sehingga kebanyakan orang tidak menuliskan hal-hal itu. Beberapa orang menganggap bahwa hal-hal ini tidak mungkin menjadi kunci keberhasilan karena terlalu sederhana. Yang lainnya mengabaikan hal-hal ini karena terlalu sulit untuk benar-benar menjalankannya secara konsisten.

Ada sifat-sifat lain yang ditunjukkan oleh pemimpin yang baik, tetapi sifat-sifat berikut ini tampaknya merupakan "rahasia keterampilan" umum bagi semua pemimpin Kristen yang benar-benar sukses:

1. Memiliki komitmen untuk tekun seumur hidup. Semua pemimpin Kristen yang benar-benar sukses memiliki komitmen untuk tetap tekun seumur hidup. Ini berarti mereka akan terus bekerja keras demi mencapai rencana dan tujuan Allah seumur hidup mereka. Tahun demi tahun dan dekade demi dekade, mereka bertekun dalam tugas yang ada. Mereka tidak pernah menyerah, tidak pernah beralih ke kanan atau ke kiri, dan terus berjalan dalam arah yang ditetapkan oleh Allah. Ketekunan seumur hidup berarti tidak menyerah melalui ketidakjelasan atau kelemahan. Dalam ketekunan itu, mereka akan terus berjalan dengan iman dan keyakinan bahwa apa yang telah dimulai Allah di dalam dan melalui mereka, pada akhirnya akan mencapai potensi dan kepełuhannya.
2. Membagi kemenangan dan mengakui kekalahan. Di sepanjang perjalanan hidupnya, dalam masa-masa yang baik dan masa-masa sulit, pemimpin Kristen yang benar-benar sukses mengakui hal-hal yang mereka miliki, terutama kesulitan. Mereka tidak melarikan diri ketika masa sulit datang, tetapi menghadapi tantangan dan memimpin orang-orang di sekitar mereka melalui apa pun yang mereka hadapi. Mereka juga tidak berkhianat ketika akhirnya meraih kesuksesan. Mereka memberikan kehormatan itu kepada tim yang bekerja bersama mereka untuk mencapai hasil yang baik.
3. Pantang mundur dan berani menanggung risiko apa pun. Pemimpin Kristen yang benar-benar sukses memperhitungkan harga dari setiap keputusannya sebelum melakukannya. Mereka tahu bahwa ada harga yang harus mereka bayar secara pribadi, demi melayani Kristus. Namun demikian, mereka tetap memilih untuk melayani Dia. Mereka tahu bahwa panggilan yang mereka terima itu melampaui setiap harga yang harus dibayar, dan kehidupan kekal bersama Sang Juru

Selamat jauh lebih bernilai dibandingkan pengorbanan terbesar yang dapat mereka berikan.

4. Memiliki keyakinan akan sebuah pertumbuhan. Para pemimpin Kristen yang benar-benar sukses memiliki keyakinan dasar bahwa setiap gereja, pelayanan, organisasi, dan bahkan setiap orang bertumbuh sedikit demi sedikit. Setiap orang yang menemukan Kristus, setiap anak yatim piatu yang dibantu untuk menemukan sebuah keluarga, atau setiap sen yang disumbangkan untuk keperluan Kerajaan dipandang sebagai langkah-langkah kecil menuju keberhasilan yang diinginkan Allah untuk mereka raih. Pemimpin Kristen yang benar-benar sukses menyadari bahwa tidak ada yang namanya jalan pintas. Mereka tahu bahwa demi mencapai tujuan akhir, setiap perhentian kecil di sepanjang jalan sangatlah penting.
5. Meyakini bahwa Kristus patut dilayani, apa pun hasilnya. Pemimpin Kristen yang benar-benar sukses adalah seseorang yang mempertaruhkan hidup, reputasi, keluarga, keamanan, dan segala sesuatu yang ada dalam segala bidang kehidupan mereka demi melayani Kristus. Mereka melakukan semua ini sebelum mereka melihat hasil apa pun. Para pemimpin Kristen yang benar-benar sukses bahkan mengejar Allah dan karya-Nya di bumi, dan bukan hasilnya. Mereka tahu bahwa lebih baik melayani Tuhan dengan segenap hati walaupun tidak melihat hasil, daripada meninggalkan Kristus demi mengejar kesuksesan duniawi dan prestasi.

Sangat mudah untuk melihat kesamaan hal-hal yang dimiliki oleh para pemimpin Kristen yang benar-benar sukses. Yang tidak sederhana dari hal ini sebenarnya adalah melakukan apa yang mereka lakukan. Bahkan, kita masing-masing masih harus menilai karunia dan bakat kita sendiri, dan mengikuti Tuhan dengan gairah seperti yang ditunjukkan oleh orang-orang hebat milik Allah ini. Siapa tahu, mungkin kita juga bisa bergabung dengan mereka saat kita berusaha untuk melayani Tuhan dengan semua yang kita miliki.

Pertanyaan saya untuk Anda: Sifat-sifat manakah yang Anda temukan paling alami bagi Anda? (t/Jing Jing)

Diterjemahkan dari:

Nama situs : Richlangton

Alamat URL : <http://richlangton.com/5-trade-secrets-of-truly-successful-christian-leaders/>

Judul asli artikel : 5 "Trade Secrets" Of Truly Successful Christian Leaders

Penulis : --

Tanggal akses : 18 Desember 2012

Kutipan

“ Tidak ada yang namanya bakat hebat, tanpa kemauan yang hebat. (Honore de Balzac) ”

Jelajah Situs: Leadership Journal

Situs Leadership Journal merupakan situs berbahasa Inggris untuk majalah triwulanan dengan judul yang sama, yang diterbitkan oleh Christianity Today sejak 1980. Leadership Journal memperlengkapi para pemimpin gereja dengan tulisan-tulisan yang biblikal, pastoral, dan praktikal.

Beberapa artikel jurnal ini dapat dibaca secara keseluruhan dalam situs ini, walaupun beberapa lainnya hanya dapat dibaca oleh pelanggan jurnal. Artikel dalam situs ini cukup banyak dan dapat dicari dengan memasukkan kata kunci dalam kotak pencarian, atau melalui kategori-kategori yang telah disediakan. Ada tiga kategori utama: Soul (Jiwa), Skills (Keahlian), dan Culture (Budaya). Anda juga dapat "browsing" menurut edisi majalah ini, mulai dari edisi terbaru, edisi-edisi sebelumnya, hingga edisi yang paling pertama. Khusus untuk edisi terbaru, Anda dapat membaca versi digital dari majalah ini dengan mengklik "Digizines".

Situs ini juga memiliki situs blog yang terpisah, di <http://www.outofur.com> (sejak 2005), yang berisi lebih dari seribu blog. (KN)

==><http://www.leadershipjournal.net>

Tanggal akses: 21 Desember 2012

e-Leadership 140/4/2013

Memahami Kecakapan Diri Pemimpin (I)

Editorial

Shalom,

Banyak anggapan yang mengatakan bahwa menjadi pemimpin Kristen itu cukup dengan memiliki hati gembala saja dan bersikap penuh kasih kepada yang dipimpinnya. Apakah Anda setuju dengan anggapan tersebut? Secara prinsip, anggapan tersebut tidak salah, bahkan perlu ada dalam setiap diri pemimpin Kristen. Namun, tidak boleh dilupakan bahwa karakter rohani harus diimbangi juga dengan "kecakapan" dalam memimpin.

Artikel e-Leadership edisi ini berisi pemaparan pentingnya menjadi pemimpin Kristen yang melayani dengan cakap. Meskipun secara khusus artikel ini ditujukan bagi pemimpin jemaat, tetapi sangat perlu diterapkan pula oleh pemimpin Kristen pada umumnya. Simak pula kolom Inspirasi yang akan lebih menajamkan lagi pengertian kita tentang pemimpin Kristen yang "cakap". Kiranya menjadi berkat dan selamat mengembangkan diri Anda untuk menjadi pemimpin Kristen yang "cakap" secara rohani maupun kompetensi.

Staf Redaksi e-Leadership,
Davida
<<http://lead.sabda.org>>

“*Pertolonganku ialah dari TUHAN, yang menjadikan langit dan bumi.* ([Mazmur 121:2](#))”

<<http://alkitab.mobi/tb/Mzm/121/2/>>

Artikel: Melayani dengan Cakap

Tantangan kepemimpinan gereja saat ini ialah, "Bagaimana menjadi imam/pewartanya dan pemimpin umat di Indonesia dalam gereja di dunia dan bagi Injil Yesus Kristus?"

Kecakapan Pemimpin Jemaat Tertahbis dalam Dunia yang Berubah Cepat Sekarang Ini

"Dunia terus berlari, tanpa meninggalkan citra dan 'jejak-jejak ketuhanan' di belakangnya," demikian tulis Yasraf Amir Piliang dalam bukunya "Dunia yang Berlari: Mencari 'Tuhan-Tuhan' Digital". Ungkapan 'dunia yang berlari' sebelumnya pernah dipakai oleh Anthony Giddens sebagai judul bukunya: "The Runaway World". Dengan ungkapan ini, Giddens hendak melukiskan bahwa kecepatan pertumbuhan dunia itu tidak sejalan dengan "pertumbuhan" manusianya. Piliang menggunakan ungkapan ini hampir sama pengertiannya dengan Giddens. Bagi Piliang, ungkapan 'dunia yang berlari' merupakan metafora yang mengungkapkan perkembangan dunia yang sedemikian cepat karena arus perubahan yang hipercepat. Lebih lanjut, Piliang menuliskan:

"Arus perubahan 'hipercepat' telah mengurung masyarakat global di dalam sebuah dunia yang tidak pernah berhenti berlari; tidak pernah menurunkan tempo produksinya; tidak pernah mengurangi kecepatan inovasinya; tidak pernah mengurangi tempo konsumsinya; tidak pernah mengurangi kecepatan informasinya; tidak pernah mengurangi kecepatan pergantian produk, gaya dan gaya hidupnya; tidak pernah beristirahat sejenak; tidak pernah merenung dan merefleksi diri, yang di dalamnya manusia harus menyesuaikan dirinya dengan arus kecepatan dunia tersebut; yang di dalamnya tidak ada lagi waktu untuk 'mengingat' nama Tuhan."

Pemimpin jemaat tertahbis (selanjutnya ditulis PJT) sekarang ini hidup dan berkarya dalam konteks dunia sebagaimana digambarkan Piliang di atas. Ketika melayani umat, PJT menghadapi tantangan-tantangan baru yang tidak ringan. Agar pesan Injil Yesus Kristus sungguh sampai dan terwujud di dalam kehidupannya sendiri, jemaat, dan masyarakat, PJT mesti melayani umat dengan segala kecakapannya, terutama kecakapan spiritual, intelektual, dan kecakapan pastoral.

1. Kecakapan Spiritual

Kecakapan spiritual tentunya berkaitan erat dengan spiritualitas seorang PJT. Menurut Alister E. McGrath, spiritualitas merupakan bagian dari kehidupan iman dan menyangkut apa yang memberi semangat terhadap kehidupan umat beriman. Spiritualitas berbicara tentang suatu cara bagaimana kehidupan iman dipahami serta dihayati. Menurut Robert Hardawiryana, spiritualitas merupakan: "sikap dasar praktis atau eksistensial orang beriman; merupakan konsekuensi dan ekspresi kesadaran eksistensi religiusnya; mencakup cara-cara ia biasanya beraksi dan bereaksi selama hidupnya menurut pendirian hidup rohani beserta keputusan-keputusannya yang objektif terdalam."

Seorang PJT yang memiliki kecakapan spiritual menyadari bahwa menjabat posisi PJT merupakan tanggapan iman atas panggilan Kristus, dan merupakan suatu tanggapan eksistensial sebagai orang beriman. Ini tentu menuntut pemberian diri secara penuh, bahkan pengosongan diri (kenosis) secara total, sebagaimana Kristus telah melakukannya, sehingga pelayanan yang dilaksanakannya tidak melulu menjadi "pekerjaan dengan jam kerja pukul delapan sampai pukul lima, akan tetapi pertama-tama adalah jalan hidup" (Henri J.M. Nouwen). Untuk itu, seorang PJT akan terus-menerus memelihara relasi yang akrab dengan Allah di dalam Kristus.

Namun, PJT juga mesti menyadari bahwa jabatannya merupakan tanggapan atas panggilan yang bersifat insani. Ia hidup di dalam realitas rohani dan dalam realitas insani. Maka, kecakapan spiritual menunjuk pada kemampuan diri berelasi dengan yang ilahi dan sekaligus dalam konteks kehidupan yang insani. Tanggapan iman atas panggilan Allah tertuju tidak hanya pada persoalan rohani, tetapi terutama pada pergumulan manusiawi. Roderick Strange menuliskan, "Ketika panggilan imamat dipahami sekaligus sebagai panggilan manusiawi dan ilahi, kita menyadari bahwa kenyataan itu membuka diri kita untuk membangun relasi dengan diri kita sendiri, dengan Tuhan, dan dengan sesama."

Dalam konteks dunia yang berubah cepat sekarang ini, kecakapan spiritual menjadi signifikan, terutama dalam menghadapi tendensi "penggersangan simbolis", yakni kehampaan "kebudayaan", termasuk di dalamnya aktivitas-aktivitas keagamaan dan hidup sehari-hari, dari makna-makna yang dalam. Seorang PJT yang memiliki kecakapan spiritual akan selalu menampilkan wajah "kebudayaan" dengan makna-makna yang dalam. Aktivitas-aktivitas keagamaan dan hidup sehari-hari tak lepas dari maknanya. Aktivitas-aktivitas itu tidak hanyut dalam bahaya rutinitas dan formalisme, tetapi sebaliknya mendapatkan muatan spiritual berupa makna-makna yang dalam. Henri J.M. Nouwen menyebut orang yang memiliki kecakapan seperti ini sebagai "seorang kontemplatif". "Seorang kontemplatif tidak haus atau serakah mencari kontak-kontak manusia. Ia dipimpin oleh suatu visi yang ia temukan, yang jauh lebih bermakna daripada yang dipikirkan oleh dunia yang posesif ini. Ia tidak terombang-ambing oleh mode yang sesaat saja karena ia mempunyai hubungan dengan yang paling dasar, inti dan mutlak."

2. Kecakapan Intelektual

Seorang PJT harus memiliki kecakapan intelektual, sebab dengan kecakapan ini ia dapat melayani umat secara efektif dan kreatif, yaitu melayani dengan tepat sasaran dan bersifat menggerakkan umat. Maka, seorang PJT mesti memiliki kemampuan "menentukan suatu nada bersama untuk bekerja sama". Nada bersama itu tidak lain ialah visi bersama (shared vision).

Selain merumuskan visi bersama, seorang PJT mesti mampu mengilhamkan umat agar bergerak bersamanya demi pencapaian visi bersama. Di sini, PJT tampil, baik sebagai pembawa atau pemegang visi bersama maupun sebagai

pendorong perubahan. Untuk itu, PJT mesti menjadi seorang yang terus-menerus belajar agar ia semakin akurat membaca perubahan, mengantisipasi masa depan, dan mempengaruhi serta menggerakkan umat yang dipimpinnya.

Jadi, kecakapan intelektual hanya dapat diperoleh melalui kebiasaan belajar. Seorang PJT bukanlah sekadar bisa mengajar, tetapi juga biasa belajar. Belajar di sini tentu tidak harus selalu formal, bisa juga informal, yakni belajar dari realitas kehidupan. Mungkin, yang terakhir ini seharusnya mendapatkan perhatian lebih karena bagaimanapun, belajar dari realitas kehidupan bersifat faktual dan kontekstual. Berkaitan dengan belajar ini, PJT mau tidak mau mesti merupakan seorang yang gemar membaca, baik teks (tulisan) maupun konteks (realitas kehidupan).

3. Kecakapan Pastoral

Kecakapan pastoral berkaitan erat dengan kemampuan PJT dalam menggembalakan umat dengan baik. Menurut Thomas P. Sweetser, menggembalakan dengan baik mengandung suatu campuran atau gabungan antara memimpin dan mengatur, tetapi dengan proporsi lebih pada kepemimpinan daripada pengaturan. Memimpin adalah menolong umat untuk menentukan ke mana ia akan pergi dan apa yang menjadi visi dan masa depan mereka. Jika tujuan sudah ditentukan, maka pengaturan adalah kombinasi dari semua yang harus dilakukan dan diperoleh untuk tujuan tersebut.

Dalam kaitan pengaturan, PJT mesti mengusahakan keseimbangan yang sehat antara aktivitas kehidupan pribadi dan aktivitas pelayanan jemaat. Sweetser menegaskan bahwa sebaiknya seorang pendeta mengatur dan menentukan suatu muatan kerja yang wajar. Ia menuliskan: "Dua belas jam sehari, enam hari seminggu itu terlalu banyak untuk siapa pun. Lebih baik menemukan dengan tepat apa yang penting, dan sisanya biarkanlah atau salurkan kepada orang lain. Tak penting berapa lamanya orang bekerja, sebab tak pernah cukup memenuhi tuntutan-tuntutan umat maupun komunitas yang lebih luas."

Kecakapan pastoral tampaknya menyangkut upaya pengenalan dan persahabatan PJT dengan umatnya. Hal tersebut merupakan pokok penting dalam upaya penggembalaan yang baik. Yesus berkata, "Akulah gembala yang baik dan Aku mengenal domba-domba-Ku dan domba-domba-Ku mengenal Aku." ([Yohanes 10:14](#)) Jadi, sebagaimana Yesus Sang Gembala berhubungan dengan domba-domba-Nya dalam pengenalan dan persahabatan yang akrab, demikian juga seharusnya PJT berhubungan dengan umatnya. Di sini, kegiatan perkunjungan kepada umat ("cura animarum" atau "penyembuhan jiwa-jiwa") menjadi relevan dan signifikan untuk dilakukan oleh PJT. Seorang PJT yang memiliki kecakapan pastoral pastilah melaksanakan "cura animarum".

Berkaitan dengan kecakapan pastoral, seorang PJT sudah seharusnya memiliki kemampuan komunikasi empati. Komunikasi empati, atau "komunikasi yang dilandasi kesadaran untuk memahami dengan perasaan, kepedulian, dan

perhatian", perlu digalakkan dalam konteks masyarakat sekarang ini, menimbang bahwa – seperti diungkapkan oleh Idi Subandy Ibrahim – komunikasi ini semakin sirna di era "kelimpahan komunikasi".

"Manusia kontemporer mempunyai perilaku berbicara terlalu banyak, tetapi sebenarnya tanpa menyampaikan makna. Manusia kontemporer juga menyaksikan dan mendengar begitu banyak berita, tetapi tanpa merasakan makna. Semakin banyak kita mendengarkan komentar politisi atau komentator politik mengenai suatu isu, tanpa sikap kritis, tak jarang kita bingung dibuatnya. Semakin sering kita menyaksikan acara-acara hiburan di televisi, tanpa sikap selektif, semakin kita tidak tahu apa sebenarnya yang ingin kita peroleh dari aktivitas itu. Semakin banyak kita menyerap informasi dari media, semakin kita tidak tahu apa arti semua itu bagi kehidupan."

Dengan komunikasi empati, seorang PJT akhirnya dapat menjalin pengenalan dan persahabatan secara lebih mendalam. Komunikasi empati merupakan suatu langkah untuk berbela rasa. Komunikasi ini selalu dimulai dengan mendengarkan kawan bicara. Jalaluddin Rumi pernah berkata, "Karena untuk berbicara orang harus lebih mendengarkan, belajarlaha bicara dengan mendengarkan." Jadi, PJT seharusnya lebih banyak mendengarkan umat daripada berbicara supaya ketika ia berbicara, apa yang dibicarakannya itu sungguh bermakna bagi kehidupan umat.

Melayani dengan Cakap Demi Injil Yesus Kristus

Pewartaan Injil merupakan hakikat dari kehidupan gereja. Tanpa pewartaan Injil yang awalnya dilakukan oleh Yesus Kristus, gereja pada gilirannya tidak akan ada. Dalam karya Roh Kudus, pewartaan Injil mendorong kelahiran dan pertumbuhan persekutuan umat (communio) baru, yang selanjutnya disebut Gereja, sehingga dengan dan bersama communio itu, rencana keselamatan Allah di dunia ini terwujud.

Dalam konteks dunia yang berubah cepat, pewartaan Injil mendapatkan tantangan-tantangan besar. Namun, itu tidak berarti lantas Gereja tidak mewartakan Injil Yesus Kristus. Bagaimanapun, gereja mesti terus mewartakan Injil selama ia hadir di dunia ini. Maka, pemimpin jemaat tertahbis (PJT) seharusnya melayani dengan cakap di tengah jemaat dan masyarakat, seiring perubahan dunia yang berlangsung cepat.

DAFTAR PUSTAKA

Chandra, Robby I., "Ketika Pemimpin Harus Menghadapi Perubahan", Bina Media Informasi, Bandung 2005.

Hardawiryana, Robert, "Spiritualitas Imam Diosesan Melayani Gereja di Indonesia Masa Kini", Kanisius, Yogyakarta 2000.

-) Catatan: daftar pustaka selanjutnya dapat dilihat di sumber aslinya.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Nama situs : Teologi Kristiani

Alamat URL : http://teologikristiani.blogspot.com/2009/01/melayani-dengan-cakap_05.html

Penulis : Hendri M. Sendjaja

Tanggal akses : 3 Maret 2013

Kutipan

“ Pembelajaran tidak berfokus pada gelar, namun pada pemenuhan salah satu kunci sukses pemimpin-gembala yaitu cakap, yang meliputi cakap mengajar, cakap berelasi, dan cakap memimpin. (Daniel Ronda) ”

Inspirasi: Kecakapan Pemimpin

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

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

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Nama situs : INDO LEAD

Alamat URL : http://lead.sabda.org/13/sep/2007/kepemimpinan_menemukan_pemimpin_kompeten

Penulis : Pdt. Dr. Yakob Tomatala

Tanggal akses : 30 Maret 2013

e-Leadership 141/4/2013

Memahami Kecakapan Diri Pemimpin (II)

Editorial

Shalom,

Pemimpin sejati dilahirkan melalui proses yang panjang. Ia dibentuk dalam kemampuan seorang individu untuk mengolah segenap potensi yang ada di dalam dirinya, yang kemudian dikembangkan dan diasah dengan aneka proses di luar dirinya. Yusuf, Musa, Yosua, dan Daud adalah contoh para pemimpin dalam Alkitab, yang lahir dari suatu proses yang panjang. Mereka tidak menjadi pemimpin dalam proses yang cepat dan mudah, tetapi dalam kurun waktu yang panjang dengan proses yang amat keras dan menyakitkan. Lalu, bagaimanakah jalan untuk menjadi pemimpin di posisi kunci atau penting? Publikasi e-Leadership edisi 141 ini akan mengupas delapan hal yang akan membantu Anda dalam mengembangkan diri menuju posisi kunci.

Selamat menyimak!

Staf Redaksi e-Leadership,
N. Risanti
<<http://lead.sabda.org>>

“*Ajarkanlah kepadaku kebijaksanaan dan pengetahuan yang baik, sebab aku percaya kepada perintah-perintah-Mu. (Mazmur 119:66)*”

<<http://alkitab.mobi/tb/Mzm/119/66/>>

Tips Kepemimpinan: Memimpin di Posisi Kunci

Para pemimpin yang mumpuni mengetahui bagaimana mengambil risiko yang tepat, membangkitkan kepercayaan, dan menciptakan kesempatan untuk mencapai sukses, baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi tim mereka. Akan tetapi, menjadi pemimpin yang terpilih tidak secara otomatis menjadikan Anda pemimpin yang mumpuni. Kabar baiknya adalah bahwa kepemimpinan yang berhasil dan kepemimpinan di posisi kunci adalah bakat yang dapat dipelajari setiap orang.

Hal-hal apa saja yang harus dilakukan untuk memimpin di posisi kunci? Memimpin di posisi kunci membutuhkan seni menggabungkan fokus, motivasi, inspirasi, dan keberanian untuk mengambil risiko yang secara konstan akan menggeser batas. Untuk mencapai keberhasilan dalam memimpin di posisi kunci, ada delapan langkah yang harus disatukan menjadi kesatuan yang integral, baik dengan gaya pribadi maupun dengan budaya organisatoris.

1. Kembangkan talenta kepemimpinan Anda. Perusahaan yang memiliki budaya mengembangkan kepemimpinan akan lebih unggul daripada perusahaan lain. Perusahaan-perusahaan seperti ini memiliki daya tarik dalam hal bakat atau talenta karena mereka memberikan kesempatan kepada semua orang untuk belajar, berkembang, dan membentuk kompetensi kepemimpinan secara konsisten. Dengan semua bakat tersebut, kepemimpinan harus dikembangkan melalui tahun-tahun pembelajaran, pelatihan, dan praktik yang terfokus. Kepemimpinan memerlukan kemampuan yang ulet, yaitu kemampuan untuk belajar dari kesulitan dan kegagalan, untuk mencari masukan, dan mengasah keterampilan seseorang tanpa henti.
2. Memimpin dengan mata hati. Belajar menguasai mata hati memampukan seseorang untuk menciptakan pilihan tentang bagaimana seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak dalam setiap kesempatan yang diberikan. Otak dapat dilatih untuk mencari kesempatan dan menerjang rintangan; sama seperti yang dilakukan para atlet, musisi, dan aktor.

Para pemimpin yang belajar memprogram tubuh dan emosi untuk mengikuti pikiran mereka akan selalu mengungguli orang lain, dan kompetensi kepemimpinan pribadi merupakan hasil dari kesadaran akan dan pengaturan terhadap keadaan mental dan emosi seseorang. Penelitian otak beberapa waktu terakhir secara signifikan telah mengembangkan pemahaman tentang cara kerja otak untuk membuat para pemimpin berkinerja tinggi berada -- dan tetap berada -- pada kemampuan terbaik mereka. Dengan memahami bagaimana otak mengaitkan satu hal dengan yang lain, kita dapat belajar untuk mengaitkan sesuatu dan menciptakan berbagai kondisi yang memungkinkan kita menjadi pemimpin-pemimpin yang memiliki kinerja tinggi.

3. Bangunlah kesuksesan melalui relasi dasar yang kokoh. Dasar yang kuat adalah seseorang yang memberikan perlindungan, sumber inspirasi yang positif, dan memberikan kenyamanan ketika stres, frustrasi, atau kegagalan terjadi. Ketika setiap orang ingin menjadi dasar yang kuat bagi diri mereka sendiri agar merasa percaya diri, kita tidak mengembangkan kebutuhan akan dasar eksternal yang kuat.

Orang yang sangat berbakat sering kali gagal karena mereka kurang memiliki dasar yang kuat atau memilih dasar yang salah. Memiliki dasar yang kuat membuat keberhasilan, yang kelihatannya seperti suatu tujuan yang tidak mungkin tercapai, menjadi mungkin diraih karena mereka percaya kepada Anda lebih daripada Anda mempercayai diri Anda sendiri. Dengan begitu, harga diri yang positif akan meningkat.

4. Memimpin melalui komunikasi yang efektif.
Tanda pemimpin yang berkinerja tinggi adalah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui semua tingkat dan tipe komunikasi, mulai dari interaksi sederhana hingga percakapan yang sulit dan konflik yang semakin kompleks, untuk membentuk tim dan jajaran dalam organisasi yang lebih hebat. Pemimpin yang berkinerja tinggi mampu menyatukan berbagai anggota tim dengan membangun berbagai tujuan umum, dan bahkan membagikan beban emosi dengan melibatkan diri dalam dialog yang kuat dan efektif.
5. Memimpin melalui manajemen konflik.
Mengubah konflik-konflik negatif menjadi kesatuan yang positif merupakan hal yang penting bagi organisasi untuk meraih prestasi yang baik. Pemimpin yang berkinerja tinggi mampu mengatasi perselisihan, ketidaksepahaman, dan sudut pandang yang berbeda mengenai strategi dan implementasi untuk menciptakan energi, membuat perubahan, merangsang kreativitas, serta menolong dalam membentuk tim yang solid dan kompak di jajaran organisasinya. Organisasi yang mendorong para anggotanya untuk meningkatkan masalah-masalah yang sulit akan menyadari bahwa hal tersebut menuntun pada inovasi, tujuan-tujuan baru, dan perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menggapainya.
6. Memimpinlah dalam komunitas yang terpecah.
Di tengah banyaknya tantangan yang diperhadapkan oleh para pemimpin pada abad ke-21, perpecahan dalam tim pelaksana dan organisasi sering disebut-sebut sebagai penghalang utama dalam hal pelaksanaan dan implementasi. Usaha-usaha untuk menciptakan tujuan dan visi bersama tidak diperhatikan karena adanya keragaman budaya dan dispersi global, serta perubahan pola pengetahuan dan keahlian. Pemimpin dapat menjelaskan dan menunjukkan dilema antara konflik dan persetujuan umum yang sering kali menuntun pada perpecahan. Selain itu, pemimpin juga belajar untuk mengembangkan dan membangun kelompok dan tim yang terintegrasi dengan organisasi-organisasi lain secara global, membentuk organisasi dengan tujuan dan arah yang cukup untuk menciptakan perubahan.

7. Memimpin dengan strategi.

Syarat-syarat apa yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan di tengah-tengah pasar yang semakin volatil dan tidak pasti? Para pemimpin menghadapi banyak tujuan yang bertentangan, dan perlu menggali pentingnya memiliki sebuah strategi dalam lingkungan bisnis yang saat ini digeluti. Hal ini mencakup pemahaman akan peran tim kepemimpinan yang strategis dalam sebuah organisasi, dan tantangan-tantangan dari seluruh proses strategi dalam diri pemimpin secara pribadi. Dengan memperlihatkan berbagai pilihan masa depan, para pemimpin mampu memperjelas kemungkinan arah dan pilihan sebagai dasar untuk memungkinkan pilihan kepemimpinan.

8. Memimpin di posisi kunci adalah sebuah perjalanan.

Pemimpin berkinerja tinggi mengetahui bahwa belajar memimpin di posisi kunci merupakan proses pencarian seumur hidup. Dengan lebih memilih berusaha untuk menang, daripada berusaha agar tidak kalah, para pemimpin menjadikan pekerjaannya lebih menyenangkan dan menarik, serta menjadi tempat untuk menyatukan mereka dengan semua orang di sekeliling mereka. Dengan dasar ini, menjalankan bisnis dan mengimplementasikan strategi akan lebih berhasil. (t/Setya)

Diambil dan diterjemahkan dari:

Judul surat kabar : Jakarta Post, 11 Februari 2009

Judul asli artikel : Leading at the Edge or How to Unlock Extraordinary Performance

Penulis artikel : George Kohlrieser

Halaman : 17

Kutipan

“ Kita tidak bisa lari dari tanggung jawab esok hari dengan mengabaikannya hari ini. ”
(Abraham Lincoln)

Jelajah Situs: Faith And Leadership

Ingin mendapatkan bahan-bahan bermutu seputar topik kepemimpinan Kristen? Situs Faith & Leadership dapat menjadi salah satu situs yang dapat Anda kunjungi. Situs ini merupakan majalah online bertema iman dan kepemimpinan, serta blog yang menyediakan berbagai tulisan dan sumber bahan untuk menghidupkan imajinasi lembaga-lembaga kepemimpinan Kristen. Bahan-bahan yang ada berasal dari berbagai jenis disiplin ilmu serta terdapat dalam berbagai jenis format, seperti artikel, pertanyaan dan jawaban, video, refleksi, dan bahan pengajaran. Bahan artikel terbaru dari situs diposting setiap hari Selasa. Sementara blog situsnya yang berisi berita dan ide-ide serta postingan dari penulis tamu, muncul lima hari selama seminggu.

Bahan-bahan dari situs [faithandleadership](http://www.faithandleadership.com) tersedia melalui RSS feed, Facebook, Twitter, YouTube, iTunes, serta dua newsletter. Situs ini sendiri berasal dari Amerika Serikat sehingga Anda hanya dapat mengaksesnya dalam bahasa Inggris. Bahan-bahan yang mereka sediakan dapat diakses secara gratis, namun hak cipta tetap diberlakukan ketika Anda hendak memublikasikan bahan-bahan yang mereka miliki. Tujuan keberadaan situs iman dan kepemimpinan ini adalah untuk merancang pelayanan yang bersifat pendidikan, meningkatkan sumber daya yang cerdas, dan memfasilitasi jaringan dari berbagai institusi, khususnya institusi kristiani. Jika Anda tertarik untuk mengetahui konten apa saja yang disediakan oleh situs ini, silakan kunjungi situs ini sekarang juga! (N. Risanti)

==><http://www.faithandleadership.com>

Komunitas

Ada banyak orang mengikuti pelatihan pengembangan diri dan motivasi adalah untuk mengeksplorasi setiap potensi dan mengembangkan prestasi. Berbicara prestasi, menurut Anda, siapakah tokoh dalam Alkitab yang masuk dalam kategori pemimpin yang berhasil mengembangkan prestasinya secara luar biasa dari bawah? Sebutkan alasan Anda!

Berikut ini hasil diskusi para sahabat Facebook e-Leadership.

Labuhan Sitorus: Rasul Paulus. Ia tokoh berpengaruh yang mampu melatih para pemimpin baru (Timotius). Ia berhasil menanamkan ajarannya, tidak hanya pandai berbicara, tetapi juga pandai menjaga sikap untuk menjadi teladan bagi bawahannya.

Theresia S. Setyawati: Yusuf. Pertamanya hanya bertugas untuk mengantarkan makanan bagi kakak-kakaknya di ladang, dimasukkan ke sumur, dijual menjadi budak, sampai diangkat menjadi raja. Yusuf tetap berada di jalur yang benar di hadapan Tuhan.

Yohanes Bayu Prajanto: Rasul Yohanes, berawal dari pertemuan dengan Yesus dan menjadi murid serta mengikuti-Nya. Ia adalah murid yang setia dan dekat dengan Tuhan Yesus. Setelah kematian dan kebangkitan-Nya, ia tetap setia walau harus menderita.

Doni Kukuh: Daud. Dari seorang gembala domba yang tidak diperhitungkan menjadi raja besar.

Okti Nur Risanti: Yusuf. Dari budak hingga menjadi seorang raja muda.

Anda ingin memberi komentar mengenai pembahasan ini? Silakan berkunjung ke Facebook e-Leadership.

<<http://www.facebook.com/sabdaleadership/posts/10151330346741498>>

Stop Press: Facebook e-Doa

Anda rindu untuk berbagi pokok doa dan Saling Mendoakan? Kami mengundang Anda untuk bergabung dengan komunitas e-Doa dalam Facebook e-Doa. Selain bisa saling mendukung dalam doa, Anda juga bisa mendapatkan berbagai bahan kekristenan seputar doa seperti artikel, renungan, kesaksian, dan tokoh doa. Segera bergabung dengan Facebook kami dan temukan berkatnya!

==><http://www.facebook.com/sabdadoa>

e-Leadership 142/4/2013

Potensi Kepemimpinan (I)

Editorial

Shalom,

Salah satu kualitas yang dimiliki seorang pemimpin adalah potensi di dalam dirinya. Saat ini, banyak bermunculan pemimpin yang berkarisma, tetapi tidak memiliki potensi menjadi pemimpin yang cakap. Ada juga pemimpin yang kurang mengenal dirinya sehingga tidak dapat menemukan dan menggali potensi dalam dirinya. Potensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan, tetapi lebih kepada kemampuan untuk mewujudkan harapan organisasi. Lalu, bagaimana menemukan dan mengembangkan potensi sebagai pemimpin? Ingin tahu jawabannya? Silakan menyimak sajian e-Leadership kali ini. Tuhan memberkati.

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

“ Dalam kesesakan aku telah berseru kepada TUHAN. TUHAN telah menjawab aku dengan memberi kelegaan. (*Mazmur 118:5*) ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Mzm/118/5/>>

Artikel: Meningkatkan Potensi Kepemimpinan Anda

Baru-baru ini, saya membaca buku "Spiritual Leadership" karya J. Oswald Sanders sementara saya mempelajari makalah yang saya tulis di seminari. Saya selalu menggumulkan gagasan tentang kepemimpinan jenis ini di gereja. Pada dasarnya, saya percaya bahwa semua orang Kristen adalah pemimpin dalam hal-hal tertentu. Setiap orang Kristen setidaknya memiliki pengaruh terhadap satu orang. Karena itu, bahkan jika hanya menjadi pemimpin bagi satu orang saja, mereka tetap dapat disebut sebagai pemimpin.

Hal yang saya gumulkan mengenai kepemimpinan, dalam gereja dan di antara orang-orang Kristen, adalah bahwa kita sering mengartikan kepemimpinan sebagai sesuatu yang mulia, bukan sebagai sebuah wujud penyangkalan diri. Saya mengingat kembali apa yang dikatakan oleh Tom Lin beberapa minggu yang lalu sebagai tantangan bagi diri saya, "Gereja Amerika telah menjadikan kepemimpinan sebagai hal yang agung, sesuatu yang mengagumkan -- kita tidak pernah mengajar remaja-remaja kita untuk berani terlibat dalam penderitaan. Padahal, jika kita membaca Alkitab, Yesus justru meminta para pemimpin untuk menyangkal hal-hal yang paling mereka sukai."

Dengan memiliki gambaran kepemimpinan yang seperti itu dalam benak saya, maka saya dapat merasa nyaman berbicara tentang peningkatan potensi kepemimpinan dengan cara mencari hal-hal spesifik yang dapat menjadi pusat perhatian kita. Dengan memusatkan perhatian kepada hal-hal yang spesifik itu, kita dapat menggunakan pengaruh yang kita miliki dengan lebih baik lagi. Sementara gereja menyambut generasi milenium yang baru sebagai para pemimpin, masih banyak dari mereka yang tertinggal di luar dan sekarang mencari-cari sesuatu yang nantinya dapat menolong mereka untuk memimpin.

Mengapa kita berfokus pada potensi kepemimpinan, bukan pada kepemimpinan itu sendiri? Banyak orang, terutama orang-orang muda, hanya memiliki pengaruh terhadap sedikit orang, tetapi sedang mencari cara untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk menjadi pemimpin yang kuat. Dengan demikian, fokus kita ada pada potensi itu.

Sanders menyoroti beberapa prinsip yang ia ambil dari Hudson Taylor (seorang misionaris Inggris terkenal yang melayani di Cina) tentang bagaimana cara para pemimpin meningkatkan potensi kepemimpinan mereka. Saya menemukan beberapa wawasan yang sangat berharga dalam keenam bidang yang menjadi pusat perhatian Sanders dengan komentar pribadi dari saya.

1. Organisasi

Para pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk menganalisis bidang mana saja yang berfungsi di bawah standar dan mampu membuat rencana untuk memperbaiki situasi tersebut. Sebuah organisasi gereja dan kepemimpinan rohani bukanlah hanya tentang (atau tidak harus melulu tentang) efisiensi semata, namun kita juga tidak boleh menerima inefisiensi begitu saja.

Meningkatkan kualitas kepemimpinan berarti memberi fokus yang lebih pada rincian administrasi.

2. Fokus Rohani

Ke mana kita membawa orang-orang di sekitar kita? Saya menyukai pepatah yang berkata, "Air akan naik sampai setinggi sumbernya" sebagai pengingat yang berguna dalam hal ini. Kesehatan rohani orang-orang di sekitar kita harus menjadi perhatian utama. Sebab dengan kesehatan rohani itulah, mereka bisa menjadi pribadi yang benar-benar efisien. Meningkatkan kepemimpinan berarti kita memimpin orang lain kepada Allah, bukan kepada kita.

3. Level Keterlibatan

Dibutuhkan percakapan yang alot untuk membangun ataupun membangun kembali kepercayaan dan kejujuran. Pemimpin yang buruk menghindari percakapan yang alot. Ketika masalah diabaikan, moral akan jatuh, dan kinerja akan menurun. Gereja-gereja tempat saya beribadah, dibesarkan sebagai seorang anak pendeta, dan yang sekarang menjadi tempat pelayanan saya, banyak ditentukan oleh manuver politik yang menempatkan cengkeraman pada moral mereka yang terlibat dalam kepemimpinan gereja. Meningkatkan kepemimpinan berarti memahami tingkat moral orang-orang yang ada di sekitar dan sengaja berupaya meningkatkannya.

4. Hubungan

Para pemimpin yang bertumbuh harus semakin banyak berinvestasi ke dalam kehidupan orang-orang, bukan kepada struktur yang memberi mereka jabatan. Para pemimpin yang terbaik tahu bagaimana dan kapan perlu terlibat dengan orang-orang di sekitar mereka. Meningkatkan kepemimpinan berarti lebih memperhatikan hubungan-hubungan tersebut. Salah satu aspek dalam hubungan antarpribadi yang menantang saya akhir-akhir ini adalah dalam hal mendengarkan. Meskipun saya menyukai interaksi dengan orang lain, tetapi saya adalah seorang pendengar yang buruk. Henri Nouwen pernah berkata, "Keindahan dari mendengarkan orang lain adalah bahwa orang-orang yang didengarkan akan mulai merasa diterima, dan mulai menganggap kata-kata mereka lebih serius. Dengan demikian, mereka akan menemukan jati diri mereka."

5. Pemecahan Masalah

Pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang sulit. Perhatikan kutipan ini, "Menciptakan masalah memang mudah, tetapi memecahkannya sulit." Hal ini sejalan dengan hal-hal sebelumnya, sebab pemecahan masalah selalu dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja administrasi, tingkatan moral, dan kualitas sebuah hubungan.

6. Penciptaan

Ini merupakan hal yang saya pergumulkan secara pribadi. Saya cenderung hebat dalam hal mewujudkan ide-ide, bukan menciptakannya. Karena itu, setiap minggu saya harus benar-benar memberi ruang pada diri saya untuk berpikir di luar kotak. Saya juga mencoba untuk bekerja sama dengan orang-orang di sekitar saya yang mampu menghasilkan ide-ide kreatif sepanjang waktu. "Mengkritik rencana lebih mudah daripada membuatnya," adalah kalimat yang baik untuk mengingatkan kita. Meningkatkan kepemimpinan berarti kita harus lebih sering menciptakan ide daripada mengkritiknya. (t/Jing Jing)

Diterjemahkan dari:

Nama Situs : Manofdepravity.com

Alamat URL : <http://manofdepravity.com/2012/03/improving-leadership-potential/>

Judul asli artikel : Improving Leadership Potential

Penulis : Tyler

Tanggal akses : 2 April 2013

Kutipan

“ *Terkadang Allah membiarkan suatu proses berjalan begitu lambat untuk membuat iman kita yang kecil tumbuh lebih cepat. (Benny Solihin)* ”

Inspirasi: Orang-orang Muda Penuh Potensi

Hananya, Misael, dan Azarya termasuk orang-orang yang diangkut ke pembuangan di Babel. Mereka masuk dalam kategori orang-orang muda. Kata Ibrani "yeled" biasanya dipahami sebagai pria yang masih berusia antara 15 sampai 18 tahun. Septuaginta memakai kata Yunani "neaniskos", sebuah kata yang juga dipakai dalam kisah "Orang Muda yang Kaya" ([Matius 19:16-26](#)). Di satu sisi, mereka adalah orang-orang yang belum berpengalaman. Di sisi lain, mereka adalah orang-orang yang penuh potensi. Aspesnas tahu akan potensi mereka, ia yakin orang-orang seperti merekalah yang diharapkan oleh Nebukadnezar untuk menjadi kaki tangannya.

Mereka adalah orang-orang muda yang berasal dari keturunan raja dan dari kaum bangsawan. Sebagai orang-orang yang "berdarah biru", tentu mereka pernah mengecap pendidikan yang lebih baik daripada orang muda Israel pada umumnya. Ini sesuai dengan rencana Nebukadnezar yang menginginkan supaya tulisan dan bahasa orang Kasdim diajarkan kepada mereka. Mereka adalah orang-orang muda yang tidak memiliki cela. Cela di sini bisa menunjuk kepada cacat fisik dan cacat moral. Orang-orang yang memiliki cacat fisik dianggap tidak layak berada di istana raja, apalagi jika cacatnya berkaitan dengan kelancaran proses belajar mengajar, seperti mata, telinga, dan tangan. Demikian juga dengan orang-orang yang memiliki cacat moral, tidak mungkin cocok untuk bekerja di istana. [Ulangan 32:5](#) menjelaskan tentang orang-orang yang memiliki cacat moral, "Berlaku busuk terhadap Dia, mereka yang bukan lagi anak-anak-Nya, yang merupakan noda, suatu angkatan yang bengkok dan belat-belit." Mereka juga harus berperawakan baik. Memilih orang-orang muda yang berperawakan baik untuk dijadikan pegawai istana adalah kebiasaan di dunia Timur Dekat kuno. Secara intelektual, kualitas mereka tidak perlu diragukan lagi, sebab mereka adalah orang-orang muda yang memahami berbagai-bagai hikmat, yang berpengetahuan banyak, dan yang mempunyai pengertian tentang ilmu. Sudah pasti mereka adalah orang-orang muda yang cerdas dan cerdik.

Ada hal-hal yang tidak mungkin dapat kita tiru dari teman-teman Daniel ini, yaitu mengenai latar belakang keluarga dan perawakan. Mungkin kita bukan orang yang berasal dari keluarga kerajaan, kita bukan seorang raden. Kita juga tidak memiliki perawakan yang baik. Bahkan, mungkin ada cacat dari salah satu anggota tubuh kita. Itu tidak masalah! Karena, persaingan di dunia modern tidak melulu berdasarkan garis keturunan dan keberadaan fisik. Akan tetapi, ada hal lain yang bisa kita teladani dari teman-teman Daniel, yaitu bermoral baik, cerdas, dan cerdik. Untuk bisa dipercaya di mana pun berada, kita harus bermoral baik, yaitu jujur, setia, tulus, dan tunduk bukan memberontak. Kita juga harus berwawasan luas, tidak "gaptek" dan tetap mau belajar. Niscaya, kita akan menjadi orang yang berguna di mana pun kita berada.

Diambil dan disunting dari:

Nama buku renungan : Manna Sorgawi, 02 Januari 2013

Judul asli artikel : Orang-orang Muda Penuh Potensi ([Daniel 1:3-4](#), 6)

Penulis : Tidak dicantumkan

Penerbit : YPI Kawanank Kecil Divisi Renungan Harian, Jakarta Utara 2013

e-Leadership 143/5/2013

Potensi Kepemimpinan (II)

Editorial

Shalom,

Secara harfiah, potensi mengandung makna kekuatan, pengaruh, dan keefektifan. Potensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan atau daya yang dihasilkan seseorang melalui latihan dan pengembangan diri. Setiap pemimpin wajib menggumuli dan mengembangkan potensi dirinya secara maksimal. Bukan hanya dikembangkan, potensi juga harus diimplementasikan secara konsisten dan terus-menerus untuk meningkatkan prestasi kerja yang memuaskan. Berkaitan dengan bahasan potensi, e-Leadership memberikan tip yang dapat membantu Anda meningkatkan keefektifan untuk mencapai dan menikmati hasil terbaik. Selamat menyimak. Tuhan memberkati.

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

“ *Berbahagialah orang yang Kauhajar, ya TUHAN, dan yang Kauajari dari Taurat-Mu.* ”
([Mazmur 94:12](#))

<<http://alkitab.mobi/tb/Mzm/94/12/>>

Tips Kepemimpinan: Sembilan Langkah untuk Meningkatkan Keterampilan dalam Kepemimpinan Kristen

Saat ini, gereja sedang menghadapi salah satu tantangan yang paling berat. Di tengah-tengah perjuangan untuk hidup dalam standar moral, etika, dan kesalehan yang telah ditetapkan oleh Yesus Kristus sendiri bagi kehidupan orang percaya, ada tantangan lain yang datang dalam bentuk yang berbeda.

Bukan rahasia lagi bahwa kini, jemaat Kristus sedang menghadapi tantangan yang amat besar dalam bidang kepemimpinan. Tantangan ini merupakan salah satu tantangan nyata yang mencoba mengikis dasar dan stabilitas kepemimpinan gerejawi. Karena itu, jika Anda terlibat dalam bentuk kepemimpinan gerejawi apa pun, kini Anda wajib memahami bagaimana cara berjalan dalam arah kepemimpinan sejati yang memberi inspirasi.

Di bawah ini, ada sembilan langkah sederhana yang dapat menolong Anda menjalaninya.

1. Pastikan Anda melakukan apa yang Anda katakan.

Salah satu hal terpenting yang dapat Anda lakukan sebagai pemimpin Kristen adalah memastikan bahwa Anda melakukan apa yang Anda katakan. Ini berarti bahwa Anda hidup berdasarkan apa yang Anda percayai. Jika ada hal lain dalam hidup Anda, baik secara moral maupun secara etika, yang tidak pantas diketahui oleh banyak orang, Anda harus menghapusnya dengan segera. Jangan berikan kesempatan kepada orang lain untuk berpikir bahwa Anda adalah seorang munafik.

2. Berlakulah jujur.

Bekerjalah dalam perilaku yang menyatakan bahwa keputusan apa pun yang Anda buat adalah jujur dan beretika. Sulit untuk memimpin siapa pun secara efektif, baik orang Kristen ataupun bukan, ketika keputusan dan tindakan-tindakan yang Anda lakukan dianggap tidak adil, tidak bermoral, dan tidak jujur. Pastikan agar segala keputusan dan tindakan Anda dalam kerangka kejujuran.

3. Katakanlah kebenaran.

Walaupun hal ini seharusnya sudah menjadi bagian dari diri setiap pemimpin Kristen, hal ini juga penting untuk saya angkat sekali lagi. Berkomitmenlah untuk mengatakan kebenaran, apa pun yang terjadi. Sebagai seorang pemimpin Kristen, ketika Anda berbohong atau hanya mengatakan setengah kebenaran, orang-orang akan cenderung merasa bahwa keseluruhan iman Anda adalah palsu. Bahkan, jika Anda terbiasa untuk berbohong dan mengatakan setengah

kebenaran, kemungkinan besar iman Anda memang palsu dan Anda memerlukan anugerah Allah dalam bagian hidup Anda ini.

4. Tetaplah menjadi pemimpin yang belajar.

Para pemimpin yang gemar belajar selalu membuat mereka menjadi orang-orang yang layak diikuti. Sesungguhnya, merupakan sebuah kehormatan untuk belajar dan memahami segala sesuatu tentang tugas panggilan Anda, meskipun itu berarti Anda harus merendahkan diri dan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang sederhana untuk sementara waktu. Tak seorang pun yang suka dipimpin oleh seorang pemimpin yang tidak pernah melakukan apa pun yang dituntutnya dari orang lain. Hal ini tidak berarti bahwa Anda harus menjadi seorang ahli, namun ambillah bagian dalam pekerjaan kasar dalam waktu yang cukup lama untuk mampu memahami segala aspek yang membuat frustrasi dalam sebuah pekerjaan. Keuntungan lain dalam melakukan ini adalah, jika Anda benar-benar telah melakukan pekerjaan dengan baik, Anda dapat lebih efektif dalam menghasilkan pemikiran untuk memecahkan berbagai masalah yang muncul.

5. Memimpin dengan teladan.

Jadikan kepemimpinan Anda sebagai sebuah keteladanan. Bagaimana Anda mengharapkan para pegawai atau para sekretaris tiba tepat waktu dan berpakaian baik, jika Anda selalu terlambat dan berpenampilan tidak rapi? Mereka akan melakukan apa yang mereka lihat dari Anda. Sering kali, banyak pemimpin berpikir bahwa posisi mereka membuat mereka memiliki hak untuk melakukan apa pun yang mereka inginkan tanpa dinilai. Ini merupakan pemikiran yang salah. Semakin tinggi Anda memimpin, Anda harus semakin bertanggung jawab karena sekarang Anda memiliki tugas untuk memimpin bawahan Anda ke arah yang tepat melalui teladan yang Anda berikan.

6. Tetap produktif.

Jangan lepaskan keterlibatan Anda dari sistem produksi, bahkan jika Anda merasa telah memiliki hak untuk mendelegasikan semua pekerjaan itu. Dengan demikian, Anda tidak hanya akan mendapat penghormatan dari bawahan-bawahan Anda, tetapi juga membuat Anda akan terus bersinggungan dengan pelaksanaan berbagai tugas. Sebagai seorang pemimpin, sangatlah mudah untuk terpisah dari bagian-bagian produksi yang tengah terjadi dalam pekerjaan Anda, dan mulai membuat keputusan-keputusan yang terlihat bagus di atas kertas dan terdengar baik di sekitar meja kepemimpinan. Namun, waspadalah terhadap pengambilan keputusan semacam ini, karena model proses ini hanya menghasilkan keputusan-keputusan yang tidak berguna ketika bertemu dengan kenyataan/fakta yang terjadi.

7. Selidiki diri Anda sendiri.

Anda harus terus mengevaluasi diri sendiri. Anda mungkin menghabiskan banyak waktu untuk mengoreksi tindakan orang lain dan memecahkan krisis yang tidak Anda ciptakan. Ini akan meningkatkan perasaan bahwa Anda sering kali tidak memiliki kesalahan dan kelemahan dalam tugas-tugas Anda. Lacak pertumbuhan dan kemajuan Anda sendiri. Mintalah tanggapan dari yang lain secara jujur karena Anda mungkin tidak sadar ketika jatuh dalam kebiasaan buruk yang perlu untuk diperbaiki. Jadilah yang pertama dalam mengenal dan memperbaiki kejatuhan kecil diri Anda sendiri.

8. Singkirkan kesombongan.

Sebagai seorang pemimpin, terutama jika Anda ahli dalam mengerjakan pekerjaan Anda, sangat mudah untuk mulai merasa bahwa Anda tidak terkalahkan. Ketika pemikiran-pemikiran semacam ini mulai muncul, Anda harus waspada karena hal ini sering membuat Anda lebih rentan terhadap kesombongan dan akan menyebabkan Anda sulit untuk diikuti sebagai seorang pemimpin. Hal tersebut dapat menyebabkan kehancuran pada siapa pun yang mengikuti Anda. Hanya terdapat batas tipis antara kepercayaan diri yang kuat dan kesombongan. Pastikan Anda tetap rendah hati dan tidak melanggar batas tersebut.

9. Belajarlah mengatur waktu Anda secara bijaksana.

Ketika Anda berada dalam posisi sebagai pemimpin dan menyadari bahwa Anda sering tidak membagi tugas namun mengerjakan tugas-tugas sendirian, kehilangan kendali atas pengaturan waktu Anda akan sangat mudah terjadi. Jika bawahan Anda melihat bahwa Anda melalaikan tugas, mereka pun akan melakukan hal yang sama.

Ingatlah, menjadi pemimpin sejati berarti lebih dari sekadar mengatakan kepada bawahan Anda tentang apa yang harus mereka lakukan dan kapan waktu untuk melakukannya. Singkatnya, karena Anda adalah pemimpin mereka. Menjadi pemimpin adalah tentang membantu orang lain bertumbuh dan berhasil karena teladan-teladan bernilai yang Anda berlakukan pada kepemimpinan Anda. (t/N.Risanti)

Diterjemahkan dan disunting dari:

Nama situs : purposeunleashed.com

Alamat URL : <http://www.purposeunleashed.com/blog/9-steps-to-improving-your-christian-leadership-skills/>

Judul asli artikel : 9 Steps To Improving Your Christian Leadership Skills

Penulis : Tidak dicantumkan

Tanggal akses : 25 Februari 2013

Kutipan

“ *Kekalahan bukanlah kegagalan yang terburuk. Tidak mencoba adalah kegagalan sejati.* ”
(George Edward Woodberry)

Jelajah Situs: Leadership Development International

Leadership Development International adalah bagian dari Global Missions and the United Pentecostal Church International. Tujuan dari LDI adalah menolong para pemimpin di seluruh dunia untuk menggunkan sumber daya yang ada dari kontributor yang tak terhitung banyaknya guna mengembangkan kepemimpinan dalam berbagai metode kepemimpinan, prinsip-prinsip kepemimpinan, karakter pemimpin, dan lebih banyak lagi.

Untuk mengembangkan para pemimpin, baik itu pemimpin gereja maupun pemimpin di dunia sekuler yang berperan serta dalam kebangunan rohani secara global dan dalam pertumbuhan gereja, situs ini memuat bahan- bahan bacaan seperti buku dan artikel yang dapat diunduh. Selain itu, situs ini memberikan pranala ke beberapa lembaga pelayanan seperti Global Association of Theological Studies, Global Connection Upci, Global Mission dan Reaching Through Teaching. Situs ini juga memiliki akun Twitter dan Facebook. Jika Anda tertarik untuk mengetahui lebih lagi tentang situs ini, kunjungi alamat di bawah ini. (Yusak)

==><http://developandlead.com/>

Tanggal akses: 5 Februari 2013

Stop Press: Undangan Bergabung di Facebook Grup "Alkitab Setiap Hari" (Walking With God)

Facebook Grup "Walking With God" dibuat oleh Yayasan Lembaga SABDA (YLSA), untuk mengajak setiap orang percaya berjalan bersama Allah dengan membaca Firman-Nya setiap hari dan membagikan berkat-Nya kepada anggota yang lain.

Melalui grup ini, kami mengajak setiap peserta untuk:

1. Mengucap syukur atas campur tangan Tuhan dalam hidup kita setiap hari.
2. Membaca dan merenungkan teks Alkitab sesuai dengan perikop yang sudah disusun.
3. Memilih salah satu ayat dari teks Alkitab yang dibaca, yang berbicara paling banyak untuk Anda.
4. Menuliskan pelajaran dari ayat yang dipilih untuk dibagikan kepada anggota lain.

Bergabunglah di Facebook Grup "Alkitab Setiap Hari"(Walking With God).

==><http://www.facebook.com/groups/alkitab.setiap.hari/>

Ajak juga teman-teman Anda yang rindu belajar firman Tuhan dengan mengundang mereka bergabung di Facebook Grup "Alkitab Setiap Hari" (Walking With God).

e-Leadership 144/6/2013

Pemimpin Visioner (I)

Editorial

Shalom,

Banyak "alat ukur" yang digunakan untuk mengukur kecakapan seorang pemimpin. Salah satunya adalah "visi kepemimpinan", yang berfungsi untuk mengetahui apakah seorang pemimpin adalah pemimpin yang visioner atau tidak. Suatu organisasi, kecil ataupun besar, perlu dipimpin oleh seorang pemimpin visioner yang mengatur arah organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Namun, seorang pemimpin yang visioner tidak lahir begitu saja. Ada tahapan-tahapan penting yang harus dilewati untuk mencapai hal tersebut. Oleh karena itu, kami mengajak Pembaca terkasih untuk menyimak sajian e-Leadership kali ini. Kiranya ini menjadi berkat bagi kita semua. Tuhan Yesus memberkati.

Staf Redaksi e-Leadership,
Davida
<<http://lead.sabda.org>>

“ Janganlah engkau menganggap dirimu sendiri bijak, takutlah akan TUHAN dan jauhilah kejahatan. ([Amsal 3:7](#)) ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Ams/3/7/>>

Artikel: Empat Tahap Kepemimpinan Visioner

Selama lebih dari satu dekade, saya telah merenungkan tentang bagaimana para visioner berkembang. Berikut ini adalah beberapa pemikiran awal saya mengenai tahap-tahap perkembangan seorang pemimpin yang visioner.

1. Menangkap Visi

Setiap pemimpin visioner dimulai dengan mengikuti visi yang dimiliki orang lain. Pada tahap ini, menjadi pengikut yang baik akan mengawali dan mengembangkan kemampuan untuk memimpin dengan baik. Selama tahap ini, seorang calon visioner akan belajar untuk tunduk kepada otoritas ilahi. Di sinilah, calon visioner masa depan dibentuk oleh kelebihan dan kekurangan yang dimiliki visioner senior yang memimpinya.

Kelebihan yang dimiliki visioner senior memberikan kesempatan bagi sang visioner muda untuk meniru, sementara kekurangan dan kelemahannya akan membentuk keyakinan dalam diri visioner muda itu untuk membentuk nilai-nilai yang kemudian hari akan dipegangnya.

2. Membentuk Visi

Setelah melewati tahap pertama, seorang visioner muda akan mulai membentuk visinya sendiri. Ada tiga nuansa bagaimana tahap ini berkaitan dengan tahap yang pertama. Sebagian besar dari pembentukan visi awal ditemukan "di bawah" visi pemimpin dan/atau organisasi yang menaungi visioner muda ini. Pembentukan visi dalam tahap ini terbagi menjadi 3 bagian: mula-mula sang visioner muda akan membentuk visi untuk mendukung visi yang sudah ada, kemudian ia akan membentuk visi yang berkaitan dengan visi yang sudah ada itu, dan akhirnya ia akan memiliki visi yang bertolak belakang dengan visi yang dimiliki oleh pemimpin atau organisasinya.

- a. Mendukung visi yang sudah ada. Dalam tahap ini, seorang visioner muda akan membentuk kembali visi yang sudah ada. Sang visioner muda ini akan mengartikulasikan dan mengomunikasikan apa yang sudah diberikan kepadanya. Seni komunikasi menjadi matang seiring dengan kemajuan komitmen, gairah, dan rasa kepemilikan terhadap visi pemimpinya. Misalnya, seorang mahasiswa seminari membagikan visi dari gereja yang telah dia layani selama dua tahun terakhir kepada teman-temannya di seminari.
- b. Berkaitan dengan visi yang sudah ada. Setelah melewati tahap pertama, visioner muda ini akan menciptakan dan mengembangkan inisiatif atau model pelayanannya di dalam visi yang sudah ada. Langkah kecil ini akan membawa seni kepemimpinan visioner ke tingkat yang baru. Ketika seorang visioner muda 'membangun' sebuah pelayanan yang lebih besar

dalam 'ranah' mereka, mereka bertanggung jawab untuk menghubungkan apa yang mereka lakukan itu dengan gambaran besar dari visi utama yang mereka pegang. Artinya, mereka mengembangkan dan meningkatkan visi yang mereka tangkap dengan cara membentuk visi yang baru untuk tim, acara, kelompok, bidang atau departemen yang berada dalam tanggung jawab mereka. Mahasiswa seminari tadi, misalnya, ia akan merekrut dua lusin pemimpin relawan baru untuk SMA, dan strategi ketahanan Injil yang ia kembangkan. Strategi dan visi yang dikembangkannya ini sejalan dengan visi gerejanya.

- c. Bertolak belakang dengan visi yang sudah ada. Ini merupakan langkah awal yang positif dalam merasakan adanya pergeseran dalam panggilan pelayanan atau ketertarikan terhadap bidang pelayanan yang baru. Meskipun ini bukan suatu realitas terakhir bagi semua pemimpin visioner, hal ini akan terjadi pada banyak dari mereka. Biasanya, sulit bagi banyak pemimpin senior untuk melihat hal ini tanpa merasa dikhianati atau terluka. Hal ini sebenarnya normal. Dari sudut pandang Tuhan, bukankah kemunculan para visioner yang kuat akan mengembangkan "ketidakpuasan suci" yang baru? Tidakkah ia akan melihat masalah baru dan ingin mencari solusi baru? Istilah "bertolak belakang" sangat membantu karena sering kali dalam pikiran seorang visioner yang sedang berkembang, bahasa yang baru sangat bertolak belakang dan sering kali dibandingkan dengan visi yang sudah ada (oleh karena itu, kita sering berbicara tentang pendekatan yang bersifat visioner vs. pendekatan yang menarik, atau melayani kelompok orang yang belum terjangkau vs. mengembangkan jemaat yang sudah ada.) Dalam tahap ini, misalnya, mahasiswa seminari tadi mulai bermimpi untuk merintis jenis gereja yang bertolak belakang dengan visi yang ia miliki sebelumnya.

3. Mengemban Visi

Pada tahap yang penting ini, visi yang dibentuk telah matang dan telah sepenuhnya menjadi milik sang visioner muda. Sering kali, hal ini ditunjukkan dengan menempati posisi senior atau pemimpin. Oleh karena itu, tidak setiap pemimpin visioner mencapai titik ini. Menurut pendapat saya, mengharapkan bahwa semua pemimpin visioner harus menginginkan posisi sebagai pemimpin adalah suatu kesalahan. (Jika demikian, kita tidak akan memiliki pemimpin visioner yang menjabat posisi kedua dalam kepemimpinan atau sebuah tim yang visioner.)

Perbedaan pengalaman yang terbesar bagi orang-orang yang mengemban visi adalah meningkatnya kesadaran bahwa visi yang dikerjakannya itu datang dari Allah, bukan dari dirinya sendiri. Seiring waktu, kedewasaan rohani, situasi-situasi yang dihadapi dalam kehidupan, dan hubungan dengan Tuhan akan menunjukkan betapa kecilnya visi yang benar-benar muncul dari dalam diri sendiri. Pada akhirnya, ia akan melihat bagaimana Allah mendalangi berbagai

peristiwa kehidupan sampai pada titik di mana ia mengetahui bahwa Tuhanlah yang memberinya visi.

4. Menjalani Panggilan Hidup

Tahap terakhir ini merupakan tahap yang bisa dicapai oleh sedikit orang karena hanya bisa ditemukan dengan pertolongan yang tidak biasa, dan menunjukkan keberhasilan sebagai pelaksana visi dalam kurun waktu yang panjang. Keberhasilan tahap ini akan membangun kerangka pelayanan yang memiliki pengaruh yang luar biasa dan melampaui apa yang pernah dibayangkan. Oleh karena itu, saya percaya tahap ini hanya akan dialami oleh para pemimpin ketika mereka berusia lima puluhan atau setelahnya.

Mengemban visi dalam suatu rentang waktu, yang dengan sendirinya merupakan suatu tugas penatalayanan, menuntun seorang visioner pada kesadaran yang lebih besar lagi akan dampak yang tidak direncanakan, namun telah ditetapkan oleh Allah sendiri. Bagi para pemimpin terbaik, hal ini memungkinkan mereka untuk tetap rendah hati dalam memberi pengaruh yang lebih luas. Misalnya, mahasiswa seminari tadi merintis sebuah gereja yang mendorong gerakan perintisan gereja, mentransformasi sebuah kota atau mengadopsi suku-suku yang belum terjangkau. Pada tahap ini, puluhan tahun dalam mengemban visi dilihat dari perspektif yang berbeda dan lebih jelas.

Pada tahap ini sangat mudah untuk mengingat nama-nama pemimpin zaman ini seperti Rick Warren, Bill Hybels, TD Jakes, Mark Driscoll, atau Andy Stanley. Akan tetapi, saya percaya ada ribuan orang dan ribuan pemimpin yang mencapai titik ini, yang tidak akan pernah kita ketahui. Meskipun dampaknya luar biasa, mereka menjalani panggilan yang lebih sunyi. (t/Jing Jing)

Diterjemahkan dan disunting dari:

Nama situs : ChurchLeaders.com
 Alamat URL : <http://www.churchleaders.com/pastors/pastor-blogs/164732-4-stages-of-visionary-leadership.html>
 Judul asli artikel : 4 Stages of Visionary Leadership
 Penulis : Will Mancini
 Tanggal akses : 22 Maret 2013

Kutipan

“ *Setiap pemimpin yang visioner dimulai dari mengikuti visi orang lain.* ” (Will Mancini) ”

Inspirasi: Mewujudkan Visi

Ada ungkapan, "Orang yang malang bukanlah orang yang tidak dapat melihat, melainkan orang yang dapat melihat, tetapi tidak mempunyai visi." Ungkapan ini menggambarkan pentingnya visi. Namun, mewujudkannya tak selalu mudah.

Nehemia mendapat visi dari Allah untuk membangun tembok Yerusalem saat berada di pembuangan sebagai juru minum raja. Setelah menangkap visi dari Tuhan, ia berdoa dan berpuasa, kemudian ia minta izin kepada raja untuk pulang ke kota asalnya (pasal 1-2:10). Menarik bahwa selama tiga hari di sana, Nehemia belum berdialog dengan siapa pun (ayat 11). Ia bahkan menyelidiki pada malam hari agar tidak dilihat orang (ayat 12- 16). Membangun tembok Yerusalem bukan pekerjaan mudah. Jika mudah, tentu sudah lama orang melakukannya. Bagaimana Nehemia yang baru datang bisa menyakinkan penduduk setempat untuk menggarap pekerjaan yang begitu besar? Bukan kehebatan diri yang dibagikan Nehemia, melainkan kemurahan Allah yang telah memeliharanya (ayat 18). Seorang buangan bisa dipercaya raja dan dibekali segala perlengkapan untuk membangun tembok Yerusalem. Betapa kesaksian itu menunjukkan perkenan Allah! Semua orang pun merespons dengan semangat!

Mungkin Anda pun tengah bergumul dengan visi yang Tuhan letakkan di hati Anda. Banyak tantangan yang membuat visi terasa seperti mimpi yang tak mungkin diraih. Akankah orang-orang mendukungnya? Mintalah hikmat Tuhan untuk mengerti langkah yang perlu ditempuh. Bawalah orang melihat visi yang dari Tuhan dan merespons Dia, dan nantikanlah Tuhan menempatkan orang-orang sevisi untuk melayani bersama Anda.

Diambil dan disunting seperlunya dari:

Nama situs : Publikasi e-RH (Sabda.org)

Alamat URL : <http://sabda.org/publikasi/e-rh/2012/09/25/>

Penulis : --

Tanggal akses : 24 Mei 2013

Stop Press: 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 bersatu hati untuk berdoa bagi saudara-saudara kita, khususnya bagi mereka yang akan melaksanakan ibadah puasa.

Jika Anda rindu untuk turut ambil bagian berdoa bagi bangsa, kami akan mengirimkan pokok-

e-Leadership 145/6/2013

Pemimpin Visioner (II)

Editorial

Shalom,

Visi merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Tanpa visi yang berfungsi sebagai pedoman, tak ada tujuan atau pun hasil maksimal yang dapat dicapai dalam sebuah organisasi. Namun, bagaimana cara menjadi seorang pemimpin yang visioner, dan bagaimanakah ciri-ciri pemimpin yang visioner tersebut? Publikasi e-Leadership edisi 145 akan mengulas tip mengenai pemimpin visioner dan kompetensi yang harus dimiliki untuk menjadi pemimpin yang visioner. Sebagai tambahan, ada juga ulasan mengenai situs careynieuwhof.com, yang kami harap dapat menambah daftar referensi bahan yang berguna pada pelayanan Anda. Selamat membaca. Tuhan memberkati!

Staf Redaksi e-Leadership,
N. Risanti
<<http://lead.sabda.org>>

“ Takut akan TUHAN adalah didikan yang mendatangkan hikmat, dan kerendahan hati mendahului kehormatan. ([Amsal 15:33](#)) ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Ams/15/33/>>

Tips Kepemimpinan: Pemimpin Visioner

Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. (Diana Kartanegara, 2003)

Kompetensi Pemimpin Visioner

Kepemimpinan Visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Burt Nanus (1992), yaitu:

1. Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini dibutuhkan pemimpin untuk menghasilkan "bimbingan, dorongan, dan motivasi".
2. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang paling penting, dapat "berhubungan secara terampil" dengan orang-orang kunci di luar organisasi, tetapi memainkan peran penting terhadap organisasi (investor dan pelanggan).
3. Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan memengaruhi praktik organisasi, prosedur, produk, dan jasa. Seorang pemimpin, dalam hal ini, harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (visi yang tercapai dengan sukses).
4. Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan "ceruk" untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.

Berkaitan dengan itu, Barbara Brown mengajukan sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner, yaitu:

1. Kemampuan Memvisualisasikan

Pemimpin visioner mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang hendak dicapai dan kapan hal itu akan dapat dicapai.

2. Memiliki Pola Pikir ke Depan

Pemimpin visioner tidak hanya memikirkan di mana posisi bisnis pada saat ini, tetapi lebih memikirkan di mana posisi yang diinginkan pada masa yang akan datang.

3. Menunjukkan Tinjauan/Rancangan ke Depan

Pemimpin visioner adalah perencana yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana, pemimpin visioner tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, tetapi juga mempertimbangkan teknologi, prosedur, organisasi, dan faktor lain yang mungkin dapat memengaruhi rencana.

4. Perencana yang Proaktif

Pemimpin visioner menetapkan sasaran dan strategi yang spesifik untuk mencapai sasaran tersebut. Pemimpin visioner mampu mengantisipasi atau mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk menanggulangi rintangan itu.

5. Pemikiran Kreatif

Dalam menghadapi tantangan, pemimpin visioner berusaha mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang, dan masalah. Pemimpin visioner akan berkata, "Jika sesuatu itu sulit, pecahkanlah!"

6. Mengambil Risiko

Pemimpin visioner berani mengambil risiko dan menganggap kegagalan sebagai peluang, bukan kemunduran.

7. Menyelaraskan Proses

Pemimpin visioner mengetahui bagaimana cara menghubungkan sasaran dirinya dengan sasaran organisasi. Ia dapat dengan segera menyelaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi.

8. Membangun Kerja Sama

Pemimpin visioner menyadari bahwa dalam rangka mencapai sasaran dirinya, ia harus menciptakan hubungan yang harmonis, baik ke dalam maupun ke luar organisasi. Ia aktif mencari peluang untuk bekerja sama dengan berbagai macam individu, departemen, dan golongan tertentu.

9. Pembelajar yang Berkelanjutan

Pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya, baik di dalam maupun di

luar organisasi. Pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi, negatif atau positif, sehingga mampu mempelajari situasi. Pemimpin visioner mampu mengejar peluang untuk bekerja sama dan mengambil bagian dalam proyek yang dapat memperluas pengetahuan, memberikan tantangan berpikir, dan mengembangkan imajinasi.

10. Menyukai Perubahan

Pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan merupakan suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan pengembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan atau tidak diantisipasi, pemimpin visioner dengan aktif menyelidiki jalan yang dapat memberikan manfaat pada perubahan tersebut.

Diambil dan disunting dari:

Nama situs : Mathedu Unila

Alamat URL : <http://mathedu-unila.blogspot.com/2009/10/pemimpin-visioner.html>

Penulis : Mathedu Unila

Tanggal akses : 1 April 2013

Kutipan

“ Zona nyaman adalah kamar yang begitu menyenangkan bagi hidup kita, tetapi mungkin tempat kematian buat iman kita. (Benny Solihin) ”

Jelajah Situs: Careynieuwhof.com

Careynieuwhof.com merupakan salah satu situs kekristenan yang dapat menjadi rujukan dalam mencari bahan-bahan kepemimpinan bermutu di internet. Situs ini menyediakan aneka artikel dan tulisan dalam tema kepemimpinan, misi, pertumbuhan rohani, pelayanan keluarga, dsb.. Banyak tip mengenai kepemimpinan dan pertumbuhan rohani yang dapat Anda temui dalam situs ini, yang tentunya berguna dan dapat diterapkan dalam pelayanan maupun kehidupan Anda pribadi.

Dengan enam jendela halaman, situs ini dapat dikategorikan sebagai situs yang cukup sederhana dalam tampilannya secara keseluruhan. Untuk mempermudah pencarian artikel atau tulisan, Anda dapat langsung membuka laman sitemap yang telah mengategorikan tulisan-tulisan yang ada ke dalam tema-tema tertentu. Situs ini menggunakan Bahasa Inggris dan juga memiliki jejaring sosial seperti Facebook, Twitter, dan Blog.

Nah, melalui situs careynieuwhof.com, Anda akan memiliki semakin banyak pilihan untuk mendapat bahan-bahan yang bermutu dan bermanfaat untuk mendukung pelayanan Anda. (N. Risanti)

==><http://careynieuwhof.com>

Tanggal akses: 20 Maret 2013

e-Leadership 146/7/2013

Pemimpin Pembelajar (I)

Editorial

Shalom,

Seorang pemimpin bukanlah seorang yang sudah mengetahui segala-galanya. Banyak hal yang perlu dipelajari untuk menjadi pemimpin yang semakin berkualitas, dan proses pembelajarannya bisa tidak terbatas. Dunia ini terus berkembang, ilmu, pengetahuan, dan teknologi pun turut berkembang. Oleh karena itu, seorang pemimpin juga dituntut untuk selalu bergerak mengikuti perkembangan yang ada untuk menambah wawasan kepemimpinannya. Hanya pemimpin pembelajar yang dapat menyadari bahwa belajar adalah proses seumur hidup.

Dalam edisi bulan Juli ini, e-Leadership membahas tentang Pemimpin Pembelajar. Salah satu ciri pemimpin pembelajar adalah pertumbuhan kepemimpinan seseorang. Simaklah selengkapnya tulisan dalam edisi kali ini, tentang bagaimana pemimpin dapat terus bertumbuh. Kiranya, ini menjadi berkat bagi Pembaca sekalian.

Staf Redaksi e-Leadership,
Davida
<<http://lead.sabda.org>>

“ *Belajarlah berbuat baik; usahakanlah keadilan, kendalikanlah orang kejam; belalah hak anak-anak yatim, perjuangkanlah perkara janda-janda! (Yesaya 1:17)* ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Yes/1/17/>>

Artikel: Bertumbuh dalam Kepemimpinan

Dalam masyarakat yang semrawut, dan sering kali berbahaya, orang-orang menginginkan pemimpin yang dapat memberikan arahan yang baik. Orang-orang akan dengan senang hati dan rela mengikuti pemimpin yang dapat dipercaya dan andal. Dengan tindakan dan disiplin ilahi-Nya, Yesus menunjukkan bahwa Ia adalah pemimpin yang dapat kita percaya. Kita bisa mengikuti teladan-Nya.

Karena beberapa pemimpin tidak bisa dipercaya, mungkin sulit bagi orang yang tidak beriman dan bahkan orang Kristen yang baru untuk percaya pada Yesus. Inilah sebabnya, kita perlu memiliki sifat kepemimpinan Kristen tertentu yang nyata dalam diri kita -- karena setiap orang adalah pemimpin bagi orang lain.

Sebagai orang Kristen, kita semua adalah pemimpin dalam kapasitas tertentu, baik di tempat kerja, gereja, atau di rumah kita. Kita berutang kepada orang-orang di sekitar kita untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan kita sambil membantu orang lain mengembangkannya. Semua orang memiliki potensi kepemimpinan, yang perlu dilakukan adalah mengembangkannya.

Kita tidak mendasarkan kelayakan kepemimpinan seorang Kristen pada keterampilan ataupun kemampuannya, tetapi pada statusnya sebagai ciptaan baru di dalam Kristus ([2 Korintus 5:17](#)). Ketika Allah mengangkat seseorang untuk mengisi posisi kepemimpinan, Ia akan menolongnya dalam melakukan tugas itu.

Seorang pemimpin juga seorang manusia, mereka pun memiliki kelemahan. Bahkan, Paulus berbicara tentang sifat manusiawinya yang lemah dalam [Roma 7:14-25](#) ketika ia menggambarkan pergumulannya dengan dosa.

Otoritas yang Terbatas

Ketika kita menerima otoritas, orang memercayakan kekuasaan kepada kita -- kuasa yang dapat menjadi berkat atau kutuk bagi orang lain. Ketika kita melaksanakan otoritas, kita harus ingat bahwa kita adalah utusan Allah. Jika kita tidak mengenali dan mengakui bahwa otoritas ini adalah pemberian Allah, kita akan mudah memakai otoritas tersebut untuk menguntungkan diri kita sendiri.

Allah menempatkan kita dalam otoritas atas orang lain sehingga kita dapat melayani dan mengasihi mereka di dalam nama-Nya (lihat [Matius 20:25-28](#)). Otoritas yang melayani dan mengasihi akan mengusahakan yang terbaik untuk orang lain, bukan untuk diri sendiri. Chuck Colson mengingatkan kita, "Sulit untuk berdiri di atas sambil membasuh kaki orang-orang yang ada di bawah."

Karena ada batasan untuk otoritas, masalah pun muncul ketika figur yang diberi otoritas itu melangkah ke luar dari batasan tersebut. Tuhan memberi Adam dan Hawa otoritas, tetapi dengan batasan. Kita tahu apa yang terjadi ketika mereka melewati batas-batas itu.

Setan mencobai Adam dan Hawa dengan memusatkan perhatian mereka pada satu hal yang tidak dapat mereka lakukan, bukan pada semua hal yang dapat mereka lakukan. Setan menggunakan taktik yang sama pada kita: dia membuat kita terganggu oleh beberapa hal yang tidak dapat kita lakukan, dan kita segera menjadi tidak puas dengan apa yang dapat kita lakukan.

Penyalahgunaan otoritas dimulai dari bertindak di luar kehendak Dia yang memercayakan kekuasaan kepada kita. Sebuah penyalahgunaan otoritas tidak selalu terlihat sama pada setiap orang. Penyalahgunaan otoritas ini mungkin tampak pada reaksi yang berlebihan atau bahkan reaksi yang kurang terhadap suatu masalah, porsi tindakan yang tidak tepat itu ditunjukkan melalui kemarahan, intimidasi, kekerasan, teriakan, ancaman, dan banyak lagi. Dalam menjalankan sebuah otoritas, seorang pemimpin tidak boleh hanya sekadar menunjukkan kekuasaan, melainkan harus selalu memiliki tujuan.

Tidak ada seorang pun yang memiliki otoritas untuk membuat orang lain melakukan sesuatu yang salah secara moral. Hal itu berada di luar batas otoritasnya. Prinsip ini berlaku bagi seorang pemilik usaha, pejabat pemerintah, atau pemimpin rohani sekalipun.

Sifat-Sifat Kepemimpinan

Kita tidak bisa berkompromi ketika berbicara tentang sifat-sifat kepemimpinan. Sebab, sifat-sifat ini sangat penting untuk mengembangkan kepemimpinan dan karakter yang andal. Ciri-ciri kepemimpinan berikut ini tidak hanya membantu kita agar tetap menjadi orang Kristen yang kuat, tetapi juga memungkinkan kita untuk menjadi pemimpin yang andal:

1. Tekun: Kemampuan untuk bertahan dalam keadaan yang sulit dan dengan orang-orang yang sulit adalah kunci menuju kepemimpinan yang kuat. Setiap hari kita menghadapi godaan untuk menyerah, akan tetapi rencana Allah bagi kita adalah rancangan damai sejahtera ([Yeremia 29:11](#)). Karena itu, kita memiliki alasan yang kuat untuk yakin bahwa Ia akan memberi kita keberanian untuk terus maju.
2. Bertanggung jawab: Seorang pemimpin yang andal tidak takut untuk mengambil tanggung jawab, bahkan ketika keadaan menjadi sulit atau berjalan serba salah. Seseorang yang bertanggung jawab tidak akan menyalahkan orang lain hanya karena dia memiliki otoritas untuk melakukannya. Ia bersedia menanggung kesalahan itu dan kemudian melihat apa yang akan dilakukan Allah. Bahkan, di kalangan Kristen, kita sering mendefinisikan tanggung jawab (responsibility) sebagai tanggapan kita terhadap kuasa Allah (response to God's ability).
3. Rendah hati: Kita menunjukkan kerendahan hati yang sejati ketika kita memiliki sesuatu (berwujud atau tidak berwujud) dan dengan sukarela menyerahkannya. Ini tidak selalu mudah bagi orang-orang dalam posisi kepemimpinan. Kita juga menunjukkan kerendahan hati dengan tidak memuji diri sendiri meskipun kita

layak mendapatkannya ([Amsal 27:2](#)), dengan menjadi pelayan bagi semua orang ([Matius 20:26](#)), dengan tidak memilih tempat terhormat ([Lukas 14:10](#)), dengan membiarkan Allah membela Anda ([Lukas 12:11](#)), dan dengan ketundukan kepada orang yang lebih tua ([1 Petrus 5:5,6](#)). Tidak ada yang menyukai seorang pemimpin angkuh. Sebaliknya, semua orang menghormati pemimpin yang rendah hati.

4. Percaya diri: Sebagai orang percaya di dalam Kristus, kita memiliki kepercayaan diri yang diberikan Tuhan, yang memungkinkan kita untuk melaksanakan tugas yang paling sulit sekalipun. [Filipi 4:13](#) meyakinkan kita bahwa kita bisa melakukan segala sesuatu di dalam Kristus yang memberi kita kekuatan. Pemimpin Kristen yang andal memiliki kepercayaan diri yang sehat, tidak egois, dan berpusat pada Allah.
5. Jujur: Tidak ada yang mencemarkan nama seorang pemimpin dengan lebih cepat selain ketidakjujuran. Kebenaran dan rasa takut pada manusia tidak bisa hidup berdampingan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang andal dan dapat dipercaya, seseorang harus bersikap jujur setiap saat dan dalam segala hal. Kita menunjukkan kejujuran melalui perbuatan dan juga kata-kata. Seseorang berkata, "Kebenaran tidak perlu berteriak; kebenaran berbicara atas nama dirinya sendiri."
6. Sabar: Seperti apakah pemimpin yang sabar itu? Kesabaran menunjukkan toleransi dan kasih karunia kepada orang lain. Selain itu, sabar berarti menerima situasi yang sulit tanpa bereaksi negatif. Kesabaran menolak untuk mengajukan tuntutan atau membuat syarat yang meletakkan orang lain pada tingkat yang tidak realistis. Kesabaran itu menantikan Tuhan.
7. Berintegritas: Seorang pemimpin yang andal harus memiliki tingkat integritas yang tinggi. Integritas adalah ketaatan kepada nilai-nilai kode moral yang mencakup kehormatan, kebenaran, dan dapat dipercaya. Integritas memungkinkan seseorang untuk menepati janji dan melakukan yang terbaik, bahkan ketika tidak ada yang melihat.
8. Setia: Seorang pemimpin yang setia tidak akan terhempas oleh gelombang kehidupan, tetapi akan tetap teguh pada panggilannya. Rumput tetangga tidak selalu lebih hijau, pemimpin yang setia tetap berkomitmen kepada hal-hal yang telah Allah tetapkan saat memanggil mereka untuk melayani, bahkan dalam masa-masa yang sulit.
9. Berhati hamba: Pemimpin yang berhati hamba berarti menjalankan kepemimpinan ilahi seperti yang dilakukan Kristus: ia memengaruhi, melengkapi, dan memberdayakan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan dan rencana Allah. Pemimpin berhati hamba tidak melihat tugas apa pun sebagai tugas yang hina dan bersedia untuk bekerja lebih keras agar menjadi sebuah teladan yang nyata bagi orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya.

Robert Greenleaf berkata, "Para pemimpin yang baik harus terlebih dahulu menjadi hamba yang baik."

10. Bersikap hormat: Seorang pemimpin yang dapat dipercaya dan diikuti adalah seseorang yang menghormati orang lain. Para pemimpin ini melihat posisi mereka dan posisi orang lain sebagai karunia dari Allah. Karena itu, ia memperlakukan mereka dengan rasa hormat dan menghargai. Seorang pemimpin yang andal tidak akan memperlakukan orang lain dengan tidak hormat, baik di depan umum atau secara pribadi.
11. Mampu mengendalikan diri: Pemimpin yang kuat mampu menahan diri dan mendisiplin perilaku mereka. Mereka selalu sadar bahwa posisi mereka sebagai pemimpin menuntut mereka untuk memberikan contoh yang baik untuk diikuti orang lain.
12. Penuh kasih sayang: "Laksanakanlah hukum yang benar dan tunjukkanlah kesetiaan dan kasih sayang kepada masing-masing!" ([Zakharía 7:9](#)) Pemimpin yang kuat tidak buta terhadap kebutuhan orang lain. Sebaliknya, mereka akan mengalahkan keinginan mereka sendiri untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Kasih sayang yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam posisi kepemimpinan mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama.
13. Saleh: "Ibadah itu berguna dalam segala hal, karena mengandung janji, baik untuk hidup ini maupun untuk hidup yang akan datang." (1 [Timotius 4:8](#)) Pemimpin yang baik tahu bahwa penampilan luar tidak begitu penting ataupun abadi; akan tetapi, apa yang ada di dalam batin merekalah yang paling penting. Hidup kudus lebih penting bagi mereka daripada posisi yang mereka pegang.
14. Berani: "Kuatkan dan teguhkanlah hatimu. Jangan takut dan jangan gemetar karena mereka." ([Ulangan 31:6](#)) Pemimpin yang kurang berani akan memerintah menuruti mayoritas dan mengikuti ke mana angin bertiup, namun pemimpin yang memiliki keberanian, tidak akan mundur.

Abraham Lincoln berkata, "Hampir semua orang bisa menghadapi kesengsaraan, tetapi jika Anda ingin menguji karakter seseorang, berilah dia kekuasaan." Entah kita adalah pemimpin dari banyak atau satu orang, orang dewasa atau anak-anak, sifat-sifat karakter ini penting untuk memastikan kita dapat dipercaya dan andal. Tidak pernah sebelumnya pemimpin seperti ini begitu diinginkan dan dibutuhkan. Marilah kita berusaha untuk menjadi pemimpin seperti itu. Karena, jika kita tidak memimpin, orang lainlah yang akan melakukannya. (t/Jing Jing)

Diterjemahkan dan disunting dari:

Nama situs : Enrichment Journal

Alamat URL : http://enrichmentjournal.ag.org/201101/201101_000_Grow_Leaders.cfm

Judul asli artikel : Growing in Leadership

Penulis : Tammy Darling

Tanggal akses : 1 April 2013

Kutipan

“ *Jangan hanya berbagi kesedihan pada Tuhan, Sahabatmu, bagikan juga syukurmu atas semua kebaikan-Nya. (Benny Solihin)* ”

Inspirasi: Mental Jalan Pintas

Setiap kita pasti tahu cerita Doraemon dan Nobita. Nobita adalah seorang yang kurang sabar jika menginginkan sesuatu, maunya instan. Dan, Doraemon adalah sahabat Nobita yang selalu memberikan apa saja yang diminta Nobita karena memiliki kantong ajaib. Sayangnya, Nobita sering kali gagal mempergunakan dengan baik benda-benda yang ia terima sehingga hasilnya adalah kekecewaan. Cerita ini mengajarkan kepada kita bahwa setiap keinginan yang diperoleh dengan cara instan, cenderung menghasilkan kekecewaan. Juga, tersirat pesan bahwa adalah baik jika kita mau menjalani setiap proses yang ada di dalam kehidupan ini.

Tidak jarang, sebagai manusia kita juga memiliki kecenderungan untuk bersikap seperti Nobita, yang memiliki mental jalan pintas. Anak muda sering kali bersikap tidak sabar dalam banyak hal. Tidak sabar menanti jodoh yang lebih tepat sehingga menikah dengan orang yang berbeda iman. Tidak sabar mengikuti sekolah atau kuliah sehingga berhenti sekolah atau kuliah. Hasilnya, kekecewaanlah yang didapat. Di dalam Alkitab, kita bisa melihat contoh ini pada diri Esau. Karena tidak sabar untuk menahan lapar, ia kehilangan hak kesulungannya karena ia menukarnya dengan sepiring sup kacang merah. Akhirnya, hanya penyesalan yang tiada artinya yang ia rasakan. Sebab, sekalipun ia sampai mencururkan air mata, hak kesulungan itu sudah bukan lagi menjadi miliknya.

Di dalam hidup ini, kita pasti memiliki keinginan-keinginan yang, kalau bisa, kita peroleh dengan cepat. Terlalu sering, orang mengharapkan apa yang ia inginkan terwujud saat itu juga. Sadarilah, diperlukan kesabaran untuk mewujudkan semua keinginan itu. Kesabaran yang disertai usaha tanpa pernah putus asa akan membuat seseorang mendapatkan apa yang ia inginkan. Itulah yang dinamakan proses! Orang yang bersedia melalui proses dan kemudian mendapatkan yang ia inginkan akan merasakan kepuasan tersendiri. Di samping itu, ia bisa belajar banyak dari apa yang sudah ia lalui untuk dijadikan bekal bagi kehidupannya di masa yang akan datang.

Jangan pernah memiliki mental jalan pintas! Tetapi, milikilah mental anak Tuhan yang tangguh, yang tidak pernah menyerah, yang mau menjalani proses kehidupan meski itu sulit. Karena, di situlah terletak nilai-nilai kehidupan yang sangat berharga, yang pada gilirannya tidak akan membuat kita menyesal.

Diambil dan disunting dari:

Nama buku renungan : Manna Sorgawi, 09 Oktober 2012

Judul artikel : Mental Jalan Pintas ([Ibrani 10:36](#); 12:16-17)

Penulis : Tidak dicantumkan

Penerbit : YPI Kawanank Kecil Divisi Renungan Harian, Jakarta Utara 2012

e-Leadership 147/7/2013

Pemimpin Pembelajar (II)

Editorial

Shalom,

Setinggi dan seterjal apa pun pendakian yang Anda lakukan, jika yang Anda daki adalah gunung, suatu saat Anda akan mencapai puncaknya. Akan tetapi, jika Anda sedang mendaki lereng kepemimpinan, mengharapkan sebuah puncak merupakan sesuatu yang naif. Sebab, kepemimpinan tidak memiliki puncak. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus terus "mendaki" (baca: belajar) di sepanjang hidupnya. Karena, tetap belajar merupakan sarana yang diperlukan pemimpin untuk bertahan pada posisinya, bahkan menolongnya mendaki lebih tinggi. Mereka yang setelah duduk pada kursi kepemimpinan, baik skala kecil maupun besar, menghentikan kegiatan belajar sedang menjadikan dirinya sendiri seorang pengikut, bukan pemimpin. Hanya pemimpin pembelajarlah yang akan terus mendapati orang-orang setia mengikuti dirinya.

Pertanyaannya, bagaimana menjadi seorang pemimpin pembelajar itu? Tip dalam e-Leadership edisi 147 ini, kami harapkan dapat memberikan inspirasi bagi Anda, para pemimpin dan calon pemimpin, untuk tetap belajar bahkan ketika Anda telah merasa ada di puncak. Selamat membaca.

Staf Redaksi e-Leadership,
Berlin B.
<<http://lead.sabda.org>>

“ *Dan apa yang telah kamu pelajari dan apa yang telah kamu terima, dan apa yang telah kamu dengar dan apa yang telah kamu lihat padaku, lakukanlah itu. Maka Allah sumber damai sejahtera akan menyertai kamu. (Filipi 4:9)* ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Flp/4/9/>>

Tips Kepemimpinan: Jadilah Seorang Pemimpin Pembelajar

Salah satu kriteria yang diharapkan ada di dalam diri seorang pemimpin guna menghadapi segala dinamika dan tantangan dalam perusahaan adalah mental pembelajar. Kualitas ini sangat diperlukan sebab memengaruhi cara pandang serta sikapnya terhadap perubahan. Karena hal tersebut merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, menjadi pemimpin yang adaptif, pro, atau bahkan menjadi penggagas perubahan merupakan suatu nilai lebih dari seorang pemimpin sejati. Mental pembelajar ini merupakan bagian dari karakteristik dan ciri pemimpin yang matang dan dewasa. Dan, ini tidak muncul dalam sekejap, tetapi merupakan suatu sikap yang harus ditempa terus-menerus sejalan dengan usahanya meraih kursi kepemimpinan.

Sebelum menjadi pemimpin, Anda pasti berusaha keras dan terus belajar meningkatkan kompetensi diri. Ketika Anda berhasil meraihnya, mental serta semangat belajar yang Anda miliki tersebut sebaiknya tidak hilang begitu saja. Sebab sejatinya, belajar merupakan proses seumur hidup yang tidak berkesudahan. Pemimpin yang berorientasi pada tujuan untuk menjadi "long life learner" (pembelajar seumur hidup) daripada "long life leader" (pemimpin seumur hidup) tidak menganggap prestasinya sebagai seorang pemimpin sebagai tujuan akhir, tetapi sebagai suatu kesempatan dan sumber pembelajaran baru baginya.

Ciri-ciri yang menonjol dari seorang pemimpin pembelajar adalah keterbukaannya terhadap perubahan, siap menerima kritik/saran dari siapa saja, seorang pendengar yang baik, selalu haus akan ilmu pengetahuan dan informasi, selalu berupaya meningkatkan kemampuan dirinya, fleksibel, dan dinamis. Adakah ciri-ciri tersebut pada diri Anda? Jika belum, masih ada cara lain untuk menumbuhkan mental pembelajar, yang sebenarnya ada dalam setiap individu.

1. Jadikan semua hal sebagai sumber pembelajaran.

Ilmu dapat datang dari mana saja, kapan saja, dan dari siapa saja. Bahkan, jika kebenaran itu berasal dari seorang yang Anda tidak perhitungkan, hal tersebut tetaplah berharga. Perkaya terus pengetahuan Anda lewat buku, majalah, jurnal penelitian atau tulisan di blog, mengikuti seminar dan pelatihan-pelatihan, serta belajarlah dari pengalaman hidup, baik milik Anda sendiri maupun orang lain.

2. Bergaullah dengan para intelektual.

Tidak hanya dengan orang-orang yang memang jenius atau ahli di bidangnya, tetapi juga mereka yang memiliki semangat belajar sama seperti Anda. Dengan begitu, Anda bisa mendapatkan ilmu yang diperlukan sekaligus tertular oleh hasrat mereka yang besar dalam menimba ilmu.

3. Start thinking on your own (Mulailah berpikir sendiri).

Berbagai teori dan fakta dari para ahli telah Anda baca dan pahami dengan baik. Sekarang, saatnya membuat semua itu dengan bahasa Anda sendiri. Materi tersebut hanyalah inspirasi dan pegangan bagi Anda untuk menghasilkan ide baru yang memang hasil dari pemikiran Anda sendiri. Jangan memanjakan otak Anda dengan hanya menerima ide-ide orang lain tanpa repot-repot berpikir.

4. Aplikasikan ilmu yang Anda dapatkan.

Suatu teori tidak akan terbukti efektif jika tidak diaplikasikan. Misalnya, Anda belajar tentang cara menjadi pemimpin yang mengayomi, tetapi kenyataannya Anda bersikap acuh terhadap kepentingan karyawan. Maka, sungguh mubazir ilmu yang Anda pelajari tersebut. Fasih dalam teori bukan berarti Anda bagus dalam praktik. Oleh karena itu, terapkan ilmu yang Anda dapatkan dalam kehidupan sehari-hari.

5. Ajarkan ilmu Anda pada orang lain.

Ilmu akan semakin bermanfaat jika terus diajarkan kepada orang lain. Selain pemahaman Anda akan semakin bertambah mantap, Anda juga bisa memperkaya jiwa orang lain. Sebuah lingkaran kebaikan yang baik dan positif. Anda bisa mulai dengan membahasnya sedikit dalam rapat atau jika sudah merasa siap, Anda bisa mengadakan pelatihan intern, dengan Anda sebagai mentornya.

Seorang pemimpin pembelajar haruslah memiliki kesadaran diri (self- awareness) bahwa ia masih perlu meningkatkan kapasitasnya, kemudian ia menyadari (self- acceptance) bahwa dirinya tidak terlepas dari kesalahan dan masih harus banyak belajar. Kejujuran untuk mengakui kelemahan diri dan mau menerima pelajaran dari orang lain sangat penting untuk menumbuhkan mental pembelajaran dalam diri seorang pemimpin.

Diambil dari:

Nama situs : id.jobsdb.com

Alamat URL : http://id.jobsdb.com/ID/EN/V6HTML/JobSeeker/Resources/executive/chandra/pemimpin_pembelajar.htm

Penulis : Chandra Ming

Tanggal akses : 2 April 2013

Kutipan

“ *Hidup kudus dimulai dari hati yang takut kepada Tuhan.*”(Manati I. Zega) ”

Jelajah Situs: Arrow Leadership

Program Kepemimpinan Australia Arrow adalah program studi dua tahunan yang didesain untuk mengembangkan pemimpin-pemimpin Kristen di Australia. Para partisipan, yang berusia 25 -- 40 tahun yang berasal dari berbagai wilayah Australia, berpartisipasi selama dua tahun dalam program ini bersamaan dengan masa pelayanan mereka masing-masing. Program Arrow pertama kali dimulai di Australia pada tahun 1995 dan berfokus pada membuat perbedaan positif untuk kepemimpinan para partisipannya. Sejak saat itu, delapan grup telah dibentuk dan telah meluluskan lebih dari 230 orang.

Program kepemimpinan ini memiliki delapan belas modul pembelajaran yang dibagi menjadi empat unit: Dasar-Dasar Kepemimpinan, Praktik Kepemimpinan, Prakepemimpinan, dan Penginjilan dan Misi. Tiga komponen utama program ini adalah:

1. Konferensi selama lima hari (seminggu) di Melbourne yang dilangsungkan 3 -- 4 kali.
2. Partisipan diminta untuk membaca berbagai literatur penginjilan dan kepemimpinan yang telah disiapkan, dan menyelesaikan beberapa proyek pengembangan pribadi. Biasanya hal ini tidak memakan waktu lebih dari beberapa jam setiap minggunya.
3. Setiap bulan selama enam belas bulan, para partisipan akan bertemu dengan mentor pelatih mereka untuk mendiskusikan perkembangan dalam program pembelajaran mereka masing-masing.

Kelebihan program ini adalah gerakannya yang bersifat menyeluruh di seluruh Australia, interdenominasi, memberi perhatian khusus pada konteks penginjilan Australia, dan dilatih oleh para pemimpin Kristen yang mumpuni. Jika Anda bertempat tinggal di Australia dan rindu untuk membekali diri Anda lebih lagi dengan pelatihan kepemimpinan ini, Anda dapat segera mengunjungi situs ini untuk memperoleh informasi selengkapnya, terlebih karena biaya untuk mengikuti program ini disubsidi dari donasi yang diberikan oleh gereja-gereja di Australia. (Kusuma Negara)

==><http://www.arrowleadership.org.au>

Tanggal akses: 23 Maret 2013

Stop Press: Aplikasi Android e-Renungan PSM (pagi, Siang, Malam)

Telah hadir! Aplikasi "e-Renungan PSM (Harian)" dari Yayasan Lembaga SABDA bagi para pengguna "handphone" Android. Aplikasi "e-Renungan PSM (Harian)" menyediakan tiga bacaan renungan Kristen setiap hari (untuk renungan pagi, siang, dan malam) sehingga setiap waktu Anda dapat selalu diisi dengan kebenaran firman Tuhan. "e-Renungan PSM (Harian)" dilengkapi juga dengan fitur notifikasi yang dapat diatur sendiri, yang akan mengingatkan Anda untuk menikmati firman Tuhan melalui renungan pagi, siang, dan malam!

Segera "download" aplikasi ini melalui "Play Store" secara gratis! Selamat bertumbuh di dalam pengenalan akan Kristus melalui "e-Renungan PSM (Harian)"!

--><https://play.google.com/store/apps/details?id=org.sabda.renunganpsm>

e-Leadership 148/8/2013

Delegasi Kepemimpinan (I)

Editorial

Shalom,

Mendelegasikan tugas merupakan salah satu keahlian yang harus dimiliki seorang pemimpin. Mengapa? Sebab, ini merupakan elemen penting pembinaan yang berfungsi memperkuat organisasi/lembaga sehingga memungkinkan orang yang kita pimpin semakin efektif. Pemimpin yang produktif adalah mereka yang terampil dalam mendelegasikan tugas-tugasnya kepada orang yang dipimpinnya. Hal ini dapat berjalan jika orang yang mendelegasikan tugasnya juga turut memonitor tugas yang diberikan. Pendelegasian dapat dilakukan dengan cara membagi tugas, tanggung jawab, dan kewajiban. Dengan cara ini, keterampilan manajerial seorang pemimpin juga akan semakin berkembang. Ingin tahu lebih banyak mengenai seni yang satu ini? Silakan baca artikel berikut ini. Kiranya, sajian ini dapat membuka wawasan untuk menjadi pemimpin yang terampil dalam mendelegasikan tugas dengan efektif. Tuhan memberkati.

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

“ Berbahagialah hamba, yang didapati tuannya melakukan tugasnya itu, ketika tuannya itu datang. (Matius 24:46)

<<http://alkitab.mobi/tb/Mat/24/46/>>

Artikel: Bagaimana Mendelegasikan Tugas yang Tepat kepada Orang yang Tepat

Mendelegasikan secara efektif merupakan kunci untuk meningkatkan diri sendiri dan menggandakan nilai diri Anda bagi tempat kerja Anda. Dengan memberi delegasi, Anda dapat berpindah dari hal-hal yang dapat Anda lakukan sendiri menuju hal-hal yang dapat Anda kelola. Pendelegasian merupakan salah satu keterampilan manajemen yang paling penting dan yang paling efektif. Tanpa kemampuan delegasi yang efektif, mustahil bagi Anda untuk mengembangkan kemampuan manajemen ke tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi.

Tingkatkan Keterampilan Manajemen Anda

Belajar bagaimana mendelegasikan bukanlah sekadar tentang memaksimalkan produktivitas dan nilai Anda sendiri, melainkan juga produktivitas staf Anda. Tugas Anda sebagai seorang manajer adalah untuk mendapatkan tingkat pengembalian tertinggi dari apa yang sudah diinvestasikan perusahaan kepada setiap stafnya. Saat ini, rata-rata individu hanya bekerja menggunakan 50 persen dari keseluruhan kapasitas yang dimilikinya. Dengan kemampuan manajerial dan pendelegasian yang efektif, Anda dapat masuk ke dalam 50 persen potensi yang belum digunakan itu dan meningkatkan produktivitas staf Anda.

Tugas Anda sebagai manajer adalah untuk meningkatkan kapasitas bawahan Anda. Pendelegasian merupakan sarana yang Anda gunakan untuk mengeluarkan kemampuan terbaik yang dimiliki bawahan Anda.

Langkah pertama dalam mempelajari cara mendelegasikan adalah memikirkan pekerjaan itu. Putuskan secara tepat mengenai apa yang harus dilakukan dan apa hasil yang Anda inginkan?

Langkah kedua dalam memberi delegasi adalah menetapkan standar performa. Bagaimana Anda mengukur untuk menentukan apakah tugas tersebut telah dilaksanakan dengan tepat atau tidak?

Langkah ketiga adalah menentukan jadwal dan batas waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan itu.

Manajemen yang Efektif melalui Kematangan Relevansi Tugas

Kematangan Relevansi Tugas Staf Anda -- berapa lama mereka telah bekerja dan seberapa kompetennya mereka -- menentukan metode pendelegasian Anda.

Staf yang memiliki skala kematangan relevansi tugas rendah berarti bahwa staf Anda adalah orang baru dan tidak berpengalaman dalam tugas mereka. Dalam hal ini,

gunakanlah gaya pendelegasian yang bersifat bimbingan. Katakan secara tepat kepada staf apa yang Anda inginkan untuk mereka lakukan.

Staf yang memiliki skala kematangan relevansi tugas menengah berarti staf itu telah memiliki pengalaman dalam bekerja: mereka tahu apa yang mereka kerjakan. Dalam hal ini, gunakan manajemen yang efektif dengan metode pendelegasian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Katakan kepada staf Anda bagaimana hasil akhir yang Anda inginkan, kemudian biarkan mereka melakukan tugas itu menurut cara mereka sendiri.

Staf yang memiliki skala kematangan relevansi tugas tinggi adalah staf yang benar-benar berpengalaman dan kompeten. Metode delegasi Anda dalam hal ini adalah sederhana, yaitu dengan interaksi ringan.

Bagaimana Mendelegasikan Tugas yang Tepat kepada Orang yang Tepat

Berikut ini adalah 7 hal penting dalam manajemen dan dalam delegasi yang efektif.

1. Pilihlah orang yang tepat. Memilih orang yang salah untuk sebuah tugas penting merupakan penyebab utama kegagalan.
2. Sesuaikan tuntutan tugas yang akan Anda delegasikan dengan kemampuan orang yang akan Anda pilih. Pastikan bahwa orang yang akan menerima delegasi mampu melaksanakan tugas tersebut.
3. Delegasikan tugas secara efektif kepada orang yang tepat. Hal ini akan membebaskan Anda untuk melakukan hal-hal lain yang lebih penting. Semakin penting tugas yang dapat Anda ajarkan dan delegasikan kepada yang lain, semakin besar pula waktu yang Anda miliki untuk melakukan hal-hal yang hanya dapat dikerjakan oleh Anda.
4. Delegasikan tugas-tugas yang ringan kepada staf yang baru untuk membangun kepercayaan diri dan kemampuan mereka.
5. Delegasikan tugas secara utuh. Seratus persen tanggung jawab terhadap sebuah tugas merupakan pendorong prestasi yang paling penting. Semakin sering Anda menyerahkan tanggung jawab kepada orang yang tepat, orang itu akan menjadi semakin kompeten.
6. Delegasikan hasil yang Anda inginkan dengan jelas. Tetapkan hasil yang dapat diukur. Jika Anda tidak dapat mengukurnya, Anda tidak akan dapat mengelolanya. Sebelum bawahan Anda mengerjakan tugas dari Anda, jelaskan apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa itu dikerjakan.
7. Delegasikan tugas kepada bawahan melalui partisipasi dan diskusi. Mintalah mereka untuk mengajukan pertanyaan dan terbuka terhadap semua saran. Ada hubungan yang erat antara seberapa jauh staf Anda diajak untuk

membicarakan pekerjaan dan seberapa besar mereka memahami, menerima, dan berkomitmen terhadap pekerjaan itu. Anda harus mendelegasikan tugas sedemikian rupa sehingga saat staf berlalu dari hadapan Anda, mereka merasa, "Ini adalah tugas; ini milikku".

Delegasikan otoritas terhadap sumber-sumber daya yang dibutuhkan staf untuk mengerjakan tanggung jawabnya. Jelaskan kepada mereka mengenai waktu yang mereka miliki, uang yang dapat mereka gunakan, dan orang-orang yang dapat mereka mintai bantuan untuk mengerjakan tugas tersebut.

Terapkan sistem manajemen yang berbeda ketika Anda mendelegasikan tugas. Tentukan tujuan, standar, dan batas waktu yang jelas untuk tugas yang Anda delegasikan. Sebuah tugas yang tidak memiliki batas waktu hanyalah sebuah percakapan. Kemudian, katakan kepada bawahan Anda untuk kembali kepada Anda hanya jika mereka memiliki masalah. Jika mereka sesuai jadwal dan anggaran, mereka tidak harus membuat laporan. Anda boleh beranggapan bahwa ia mampu mengatasi tugas yang mereka terima.

Kunci untuk membuat bawahan Anda bertumbuh adalah dengan mempelajari cara mendelegasikan tugas kepada mereka sembari meningkatkan keterampilan manajerial Anda sendiri. Ketika Anda sudah mempelajari cara mendelegasikan tugas secara efektif kepada beberapa anggota staf, Anda akan diberi lebih banyak orang untuk menerima delegasi tugas dari Anda. Selain itu, Anda juga akan menerima tanggung jawab yang lebih besar sebagai hasil dari pendelegasian tugas-tugas itu dan keterampilan manajerial Anda yang efektif.

Semua manajer yang memiliki keterampilan manajerial yang luar biasa adalah pemberi delegasi yang baik. Dalam cara berpikir yang kuno, orang biasa berpikir, "Jika Anda ingin pekerjaan dilakukan dengan benar, Anda harus mengerjakannya sendiri."

Namun, dalam cara berpikir masa kini, pernyataan yang benar adalah "Jika Anda ingin pekerjaan dilakukan dengan benar, Anda harus belajar mendelegasikannya secara tepat kepada orang lain sehingga mereka dapat melakukannya dalam standar yang benar." (t/N. Risanti)

Diterjemahkan dari:

Nama situs : BrianTracy.com
Alamat URL : <http://www.briantracy.com/blog/leadership-success/how-to-delegate-the-right-tasks-to-the-right-people-effective-management-skills-for-leadership-success/>
Judul asli artikel : How to Delegate the Right Tasks to the Right People:Effective Management Skills for Leadership Success
Penulis : Brian Tracy
Tanggal akses : 26 Februari 2013

Kutipan

“ *Salah satu alasan utama mengapa gereja hari ini kehilangan pengaruh, karenatidak adanya kepemimpinan yang baik. (George Barna)* ”

Inspirasi: Tampak bagi Kemuliaan Tuhan

Banyak orang memahami prinsip pendelegasian wewenang dan koordinasi, tetapi semangat untuk mempraktikkan itu tidak selalu ada. Kesulitan itu bisa terjadi karena aturannya belum ada atau belum jelas, atau orang yang menerima pendelegasian itu bukan orang yang tepat, atau bisa juga berkaitan dengan terlalu besarnya otoritas yang diberikan kepada orang tersebut.

Teks hari ini memperlihatkan prinsip pendelegasian yang dilakukan Musa berdasarkan perintah Tuhan. Ada aturan dalam bentuk hukum dan perintah. Aturan itu jelas, sederhana, dan tertulis. Lalu, diberikan oleh Tuhan kepada Musa, sekaligus untuk diajarkan kepada Bangsa Israel (12). Sebelumnya, Tuhan mengatur orang-orang yang mewakili umat dalam rangka ratifikasi perjanjian (Keluaran 24:1, 9). Di sini, Musa mengajak Yosua menemaninya ke puncak Sinai. Kepada Harun dan Hur, Musa mendelegasikan tugas dan otoritas untuk mengawasi Bangsa Israel (14).

Yosua rupanya sedang dipersiapkan Tuhan menjadi pemimpin yang akan menggantikan Musa. Yosua telah membantu Musa dalam perang ([Keluaran 17:8-16](#)) dan sekarang ia membantu Musa dalam hal rohani. Harun dan Hur juga merupakan orang-orang yang membantu Musa ketika berdoa ([Keluaran 17:10-13](#)). Walau akhirnya, baik Harun maupun Hur tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dalam mengawasi Bangsa Israel (baca pasal 32).

Tuhan memakai hukum dan perintah beserta orang-orang yang dipilih-Nya agar mengarahkan diri kepada Tuhan. Ini jadi peringatan bagi kita agar apa pun posisi, status, kemampuan, dan pengalaman kita, seharusnya berada dalam rangkaian pendelegasian dan koordinasi yang diberikan Tuhan dan memiliki tujuan bagi hormat dan kemuliaan-Nya.

Diambil dan disunting dari:

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

Alamat URL : <http://sabda.org/publikasi/e-sh/2013/07/10/>

Penulis : --

Tanggal akses : 29 Juli 2013

e-Leadership 149/8/2013

Delegasi Kepemimpinan (II)

Editorial

Shalom,

Setiap pemimpin pasti pernah merasakan dan bergumul dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu dekat. Sehebat apa pun pemimpin, ia tidak akan pernah mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya sendirian. Sebab itu, pemimpin harus dapat membuat inovasi dalam mengatur setiap tugasnya melalui pendelegasian. Sebelum tugas didelegasikan, pemimpin harus memberikan masukan yang bermanfaat dan kreatif untuk membangkitkan motivasi bagi penerima delegasi. Bagaimanakah seorang pemimpin dapat mendelegasikan tugas dengan baik? Ingin tahu jawabannya, silakan menyimak tip e-Leadership kali ini. Semoga sajian kami dapat memberi Anda inspirasi untuk mendelegasikan tugas dengan baik.

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

“*Lakukanlah segala pekerjaanmu dalam kasih!*([1 Korintus 16:14](#))”

<<http://alkitab.mobi/tb/1Ko/16/14/>>

Tips Kepemimpinan: Keterampilan Membagi Tugas

Saat menghadapi timbunan pekerjaan, dan Anda berlomba dengan waktu, mungkin Anda akan mendelegasikan tugas-tugas rutin yang membosankan hanya supaya tugas-tugas itu diselesaikan dengan cepat. Akan tetapi, tidak semua tugas di meja Anda mendesak, jadi Anda harus mampu menggunakan prinsip pendelegasian dengan tepat untuk tugas-tugas tersebut. Berikut ini ada beberapa langkah untuk mendelegasikan tugas agar dapat berhasil dengan baik.

1. **Meninjau Kembali Tugas yang Akan Didelegasikan dan Menyiapkan Tujuan**
Menyiapkan tujuan merupakan langkah pertama dalam hampir semua keterampilan manajemen karena jika Anda tidak mengetahui ke mana Anda pergi, kesempatan Anda untuk tiba di tujuan akan sungguh terhalang. Sebuah sasaran merupakan suatu tujuan: sekali Anda mengetahuinya, Anda dapat merencanakan jalurnya, memperkirakan berapa waktu yang dibutuhkan untuk sampai ke sana, mengetahui apakah alternatif lain atau jalan pintas akan menolong atau tidak, dan mengetahui apabila Anda telah mencapai akhir perjalanan.

Jadi, mulailah dengan mengidentifikasi tugas dan menyiapkan sasaran untuk tugas tersebut. Kumpulkan sekelompok tugas yang memiliki sasaran sama. Jadi, jika Anda perlu mengerjakan beberapa penelitian untuk proposal Anda, carilah seseorang untuk melakukan semua itu -- pembiayaan, tampilan data, pilihan paket, perbandingan pesaing, dan yang lainnya. Sasarannya adalah untuk menemukan data yang akan mendukung proposal Anda dan membuatnya menjadi lebih meyakinkan.

2. **Tetapkan Siapa yang Akan Mendapat Delegasi Tugas**
Tidak semua tugas akan cocok untuk semua orang. Jika waktu bukanlah masalah utamanya, cobalah untuk "meregangkan" orang dengan tugas yang Anda delegasikan kepada mereka. Mereka akan mengetahui bahwa itu berguna. Bahkan, tugas yang penting dapat diberikan kepada seseorang yang terampil dan memiliki kemampuan walaupun dia tidak memiliki pengalaman terhadap tugas tersebut. Dengan cara itu, Anda terus-menerus membangun pengalaman dan kemampuan tim Anda.

Demikian juga, tidak ada gunanya memberikan tugas yang tidak sesuai dengan orang yang menerima tugas itu. Itu hanya akan menyia-nyiakan bakatnya. Jika Anda ingin seseorang melakukan penelitian Anda, carilah seseorang yang cukup metodis dan memiliki kemampuan yang baik untuk berinteraksi dengan orang-orang jika mereka perlu mendapatkan informasi tentang para pesaing dari para pemasok, atau untuk membujuk seseorang yang sibuk meluangkan waktunya untuk membantu mencari data- data. Jangan mendelegasikan tugas itu kepada seseorang yang berpikiran pendek, yang baik dalam memulai segala sesuatu, namun kemudian ingin cepat-cepat memulai tugas berikutnya tanpa melihat hal itu secara mendalam.

Berpikir cerdas: Ketika Anda dikejar waktu, carilah orang yang berpengalaman.

Jika Anda sedang terburu-buru, merupakan ide yang baik untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang yang sudah mengerti bagaimana menjalankan tugas itu dengan bantuan yang relatif sedikit dari Anda. Namun, jika Anda memiliki waktu, berusaha untuk mencari seseorang yang akan lebih "diregangkan" dengan tugas itu, dan yang akan belajar dari tugas tersebut. Sekali Anda melatih mereka, mereka akan termotivasi dan Anda akan memiliki seseorang lain yang terampil untuk kembali mendapat tugas di waktu mendatang.

3. Tetapkan Parameter/Ukuran

Anda memberikan delegasi tugas kepada seseorang dengan sebuah sasaran. Mereka perlu tahu apa yang seharusnya mereka capai dan alasannya. Namun, mereka akan membutuhkan lebih daripada itu. Mereka akan ingin mengetahui berapa waktu yang mereka miliki, otoritas apa yang mereka miliki (misalnya, untuk mendapat masukan dari orang lain), dan sebagainya. Jadi, Anda perlu menyediakan:

- o sasaran,
- o batas waktu,
- o standar kualitas,
- o anggaran pendanaan,
- o batasan otoritas, dan
- o rincian berbagai sumber daya yang tersedia.

Namun, Anda tidak perlu mengatakan bagaimana cara mereka melakukan tugas tersebut. Anda hanya harus memberi tahu semua hal yang mereka butuhkan untuk memberikan hasil yang Anda inginkan -- termasuk kapan Anda menginginkan hasil itu, berapa biaya yang Anda inginkan, dsb.. Namun, tentang bagaimana cara mereka mencapainya, itu terserah mereka. Untuk kembali pada analogi sasaran sebagai tujuan, mereka bebas untuk merencanakan jalur yang ingin mereka tempuh selama mereka dapat tiba tepat waktu, menggunakan bahan bakar dalam jumlah yang dapat diterima, dan tidak menghancurkan mobilnya. Apa pun cara yang mereka gunakan, mintalah mereka menggambarkan rute yang mereka tempuh, namun jangan membuat mereka mengubahnya sesuai keinginan Anda. Jika Anda mendapati ada masalah yang belum mereka antisipasi, tunjukkan dan biarkan mereka mencari penyelesaiannya.

4. Periksalah Apakah Mereka Mengerti

Doronglah mereka untuk membicarakan tugas itu dengan Anda sehingga Anda dapat memastikan bahwa mereka sungguh-sungguh memahami apa yang diperlukan dan alasannya. Anda dapat memberikan beberapa ide selama Anda tidak mengarahkan mereka untuk mengadopsi pendekatan Anda.

5. Berikan Mereka Dukungan

Dukunglah sebisa Anda. Berikan jalan dengan meminta pimpinan departemen lain untuk ikut memberi dukungan dari timnya; katakan kepada mereka di mana dapat memperoleh informasi yang Anda ketahui namun tidak mereka ketahui; berikan akses kepada dokumen-dokumen yang membantu, biarkan mereka memiliki salinan dari rancangan proposal yang akan mereka lakukan (saya menganggap Anda menulis rancangan secara umum sebagai kelanjutannya).

Berpikir cerdas: Menggandakan

Jika tugas yang ada merupakan sebuah proyek yang besar, atau jika itu proyek kecil namun dengan waktu yang terbatas, Anda selalu dapat mendelegasikannya ke lebih dari satu orang. Biasanya, pendekatan terbaik adalah dengan menunjuk seorang pimpinan proyek. Anda juga harus memberikan pengarahan kepada setiap orang secara bersamaan sehingga mereka semua dapat mengetahui apa yang perlu dilakukan.

6. Amati Kemajuan Mereka

Jadwalkan sesi tanya jawab untuk proyek utama yang berjangka panjang. Bahkan, untuk sebuah tugas yang singkat, periksalah bagaimana itu berjalan -- sering kali, tanya jawab secara informal lebih berhasil daripada sesi formalnya. Ini memberi mereka kesempatan untuk memeriksa bersama Anda bahwa mereka berada di jalurnya, bahwa mereka tidak menghabiskan waktu pada terlalu banyak detail, atau kehilangan sudut pandang. Ini akan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan, dan meyakinkan Anda kembali bahwa segala sesuatu berada pada jalurnya.

Namun, mengamati tidaklah berarti ikut campur. Perhatikan tanda-tanda ketika mereka membuat kesalahan dan tidak menyadarinya, namun jangan terlalu rewel dengan kesalahan yang berulang. Hal tersebut tidak dapat dielakkan, dan Anda sendiri mungkin juga melakukan kesalahan-kesalahan yang sama jika Anda yang melakukan tugas tersebut. Anda harus ikut campur hanya jika terjadi kesalahan serius, dan dalam kerangka untuk mengembalikan pekerjaan pada jalurnya. Mengalihkan sebuah tugas dari seseorang merupakan pelemahan motivasi yang sangat dalam dan hanya boleh dilakukan dalam situasi yang sangat ekstrem. Jika Anda mendelegasikan tugas secara benar dari awal, seharusnya itu tidak terjadi.

7. Evaluasilah Hasil Pekerjaan Mereka

Setelah tugas diselesaikan, duduklah bersama dengan anggota tim yang terlibat dan evaluasilah apa yang telah mereka jalani. Berikan pujian dan pengakuan yang diperlukan, bahkan, jika hasilnya mengecewakan pun, cobalah temukan aspek-aspek lain dari hasil yang telah mereka capai untuk dipuji. Pastikan bahwa mereka dan Anda, telah belajar beberapa hal yang Anda butuhkan dari pelaksanaan kegiatan. Dan, ingatlah bahwa puncak tanggung jawab atas sebuah kegagalan, seperti halnya keberhasilan, berada di tangan Anda.

Berpikir Cerdas: Pengawasan

Hanya karena Anda dikejar waktu, bukan berarti Anda tidak dapat mengamati kemajuan. Lagi pula, Anda tetap perlu merasa yakin bahwa tugas dikerjakan secara tepat. Jika Anda telah mendelegasikan tugas mendesak yang harus diselesaikan di akhir waktu kerja, Anda tetap dapat memunculkan diri Anda di seluruh ruangan kantor di sepanjang sore hari, untuk memastikan bahwa segala sesuatu berjalan dengan baik.

Itu semua merupakan prinsip dasar dari delegasi. Jadi sekarang, lakukanlah itu, setidaknya sejauh yang dapat Anda paksakan dari waktu yang Anda miliki saat ini. Sebelum Anda bergerak untuk menghadapi pekerjaan Anda yang lain, kerjakan dan delegasikan segala sesuatu yang benar-benar penting dan harus diselesaikan dalam waktu 24 jam.

Sekarang, singkirkan sisa pekerjaan Anda lainnya untuk didelegasikan (tetap dalam kelompok tugas berdasarkan prioritas) sehingga Anda dapat mendelegasikannya di lain waktu dan memberi waktu untuk memikirkannya secara tepat, berdasarkan prinsip-prinsip yang telah kita lihat. Nah, seharusnya ada sejumlah besar timbunan pekerjaan Anda yang dapat diselesaikan.

Jadi, jangan memandang delegasi sebagai cara untuk mengurangi beberapa pekerjaan yang tidak Anda sukai atau karena tidak memiliki waktu untuk mengerjakannya. Sebenarnya, itu merupakan kesempatan kunci untuk melatih keterampilan Anda sebagai manajer dalam membangun sebuah tim.

Berpikir Cerdas: Majulah

Jika Anda mendelegasikan pekerjaan dengan baik pada saat Anda memerlukannya untuk diselesaikan, tentukanlah batasan waktu yang dapat memberi Anda waktu ekstra untuk membangun proyek Anda sendiri selanjutnya. Sebagai contoh, Anda dapat meminta penelitian untuk proposal Anda diselesaikan dan diberikan kepada Anda sepuluh hari sebelum Anda membuat proposal itu -- memberi Anda cukup waktu untuk menggabungkannya dengan tugas Anda sendiri. (t/Okti)

Diterjemahkan dan disunting dari:

Judul buku : Work Overload
Judul asli bab : Delegating
Judul asli artikel : Delegation Skills
Penulis : Ros Jay
Penerbit : Pearson Education Limited, Harlow 2001
Halaman : 50 -- 56

Kutipan

“ *Kebanyakan orang tidak pergi meninggalkan organisasi, mereka pergi meninggalkan pemimpinnya. (Marcus Buckingham)* ”

Jelajah Situs: Sharpeningleaders.com

Situs ini bertujuan untuk menajamkan visi, membentuk nilai-nilai, dan berbagi petualangan dalam kepemimpinan Kristen. Di dalamnya, terdapat tiga kategori utama.

Yang pertama adalah Home, kategori ini berisi artikel-artikel terbaru yang ada dalam situs ini. Yang kedua adalah To The Point, berisi artikel ringkas dan tajam yang membahas isu-isu penting dan umum yang dihadapi oleh para pemimpin Kristen. Dari topik seperti kesepian sampai dengan delegasi, To The Point memberikan inspirasi, dorongan, dan langkah-langkah tindakan praktis. Yang ketiga adalah Mentoring Questions, ditulis untuk mereka yang sedang melakukan mentoring atau ingin menjadi seorang mentor. Setiap artikel memberikan pertanyaan mentoring yang sudah terbukti berguna, dengan penjelasan kapan atau mengapa Anda bisa mengajukan pertanyaan seperti itu, apa yang harus didengarkan dalam respons dan janji Alkitab yang berhubungan dengan topik mentoring yang kita lakukan.

Selain itu, terdapat pula tiga kategori yang lain. Pertama adalah Arrow Leadership, yaitu program kepemimpinan yang sudah berdiri sejak tahun 1991, dan telah aktif terlibat dalam pengembangan kepemimpinan Kristen, membantu para pemimpin untuk tumbuh dari dalam ke luar. Yang kedua adalah Bi-Weekly Leadership Tip, yaitu terbitan Dwi Mingguan yang bisa dikirimkan ke alamat email Anda jika Anda berlangganan. Yang terakhir adalah General Leadership, yaitu artikel-artikel kepemimpinan yang dapat digunakan secara umum, bukan hanya untuk kepemimpinan Kristen saja. Situs ini juga memiliki akun Twitter dengan nama @SharpLeaders. Jika Anda tertarik, silakan kunjungi alamat di bawah ini. (Yusak)

==><http://www.sharpeningleaders.com/>

Tanggal akses: 1 April 2013

e-Leadership 150/9/2013

Keterampilan Kepemimpinan (I)

Editorial

Shalom,

Perbedaan yang terdapat dalam tiap individu merupakan anugerah dari Tuhan. Namun, tak jarang, perbedaan itu menjadi masalah dan konflik yang timbul dalam sebuah organisasi kepemimpinan. Seorang yang ekstrover akan memiliki kesulitan untuk bergaul dengan seorang introver. Seorang perfeksionis akan mengalami masalah dengan pribadi yang santai dan spontan. Lalu, bagaimana jika Anda harus berhadapan dengan rekan pemimpin yang sulit, yang selalu bertentangan dengan Anda? Bukankah ini akan menjadi hambatan yang besar dalam pelayanan dan persekutuan Anda? e-Leadership edisi kali ini akan membahas topik tersebut, sekaligus menguraikan langkah-langkah yang harus Anda ambil jika memiliki permasalahan ini. Allah dan kasih, menjadi dua hal yang pada akhirnya akan dapat selalu kita andalkan. Selamat membaca, Tuhan Yesus memberkati!

Staf Redaksi e-Leadership,
N. Risanti
<<http://lead.sabda.org>>

“ *Hendaklah kamu saling mengasihi sebagai saudara dan saling mendahului dalam memberi hormat. (Roma 12:10)* ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Rom/12/10/>>

Artikel: Berhadapan dengan Rekan Pemimpin yang Sulit

Bukankah indah bila kita dan setiap orang dalam tim kepemimpinan kita selalu menomorsatukan Kristus dan melayani umat Allah dalam semangat kasih, keselarasan, dan kerendahan hati? Sayangnya, itu bukanlah gambaran dari kebanyakan tim kepemimpinan. Kita semua dinodai oleh dosa, dan bahkan dalam pelayanan, kita berhadapan dengan ketegangan, masalah, dan frustrasi.

Firman Allah memerintahkan kita untuk saling menerima, mengasihi, melayani, dan memperhatikan. Kadang-kadang, ketegangan muncul karena langkanya komunikasi antarpemimpin, terutama dalam bidang-bidang pengambilan keputusan dan perwujudan sasaran. Karena itu, dibutuhkan beberapa pedoman dalam proses mengambil keputusan.

Tetapi, betapa pun hebatnya kita berusaha menerapkan firman Allah dan juga melaksanakan prinsip-prinsip manajemen, kita tidak akan pernah mampu seutuhnya menghapuskan perbedaan-perbedaan kepribadian yang menyebabkan timbulnya masalah. Para pemimpin berasal dari latar belakang yang berbeda dan memiliki temperamen yang berbeda. Mereka serupa dengan pedal gas dalam sebuah mobil. Sebaliknya, yang lainnya sangat berhati-hati dan kadang-kadang terlalu sering menginjak pedal rem.

Ketika kita mendapati bahwa kita sulit bergaul dengan orang lain, kita bisa saja mengeluh. Bagaimana mungkin saya dapat bekerja sama dengan tim kepemimpinan lain? Seorang karyawan biasanya tidak memiliki suatu pilihan -- ia dipilih untuk melayani dalam melakukan tugas tertentu. Tetapi, Tuhan yang Mahakuasa sering memiliki rencana bagi kita. Belajar untuk bekerja sama dengan orang lain merupakan bagian dari proses-Nya untuk menguduskan kita. Memang tidak pernah mudah dan bahkan sering menyakitkan. Akan tetapi, Allah memberikan kasih karunia dan hikmat khusus dalam berhadapan dengan rekan sekerja yang sulit diajak kerja sama.

Suko menjabat sebagai sekretaris dalam sebuah lembaga Kristen. Entah mengapa, ia merasakan bahwa Tomo tidak pernah mau bertatap muka dengannya dalam menghadapi isu-isu penting. Ketika ia memiliki gagasan cemerlang, Tomo selalu memberikan banyak alasan untuk menentangnya. Karena menjabat sebagai Bagian Keuangan, Tomo dapat menggunakan uang atau karena kurangnya dana -- membuat suatu alasan untuk menolak suatu gagasan. Suko dapat saja mengabaikan rekan pemimpinnya, tetapi tindakan itu tidak akan menyelesaikan masalah karena ia masih akan terus-menerus bekerja sama dengan Tomo. Dapat saja ia bertindak kasar, tetapi jauh dalam lubuk hatinya, ia berpendapat bahwa tindakan itu tidak akan bermanfaat dan tidak sesuai dengan apa yang sudah direncanakan Allah bagi dirinya melalui hubungan kerja ini.

Pada suatu hari, ketika mereka sedang berdua dalam ruangan Suko, hampir bersamaan waktu mereka menyatakan bahwa mereka tidak pernah saling mengenal dalam keadaan tidak formal. Mereka hanya memiliki hubungan kerja, dipaksa dalam

suasana lembaga dan pertemuan bisnis. Suko mengemukakan masalah hubungan mereka yang kurang serasi. Tomo merenung sejenak, kemudian berkata, "Saya lega Anda menyatakan hal ini. Sebagaimana Anda ketahui, saya adalah seorang yang introver. Dan, mungkin karena latar belakang matematika saya, saya cenderung bersikap hati-hati dan penuh perhatian. Anda, di pihak lain, terus datang dengan gagasan baru dan melemparkannya kepada kami. Jadi, saya melihatnya sebagai kewajiban saya untuk melawannya dengan gagasan yang berlawanan Ini merupakan gagasan Hegel: Anda mengajukan sebuah tesis, saya mengekspresikan antitesis dan saya berharap bahwa anggota komisi akan menyatakan sintesis. Tetapi, saya baru-baru ini mendeteksi bahwa lebih sering daripada tidak ada suatu ketenangan yang kaku." Dan, sementara mereka meneruskan pembicaraan, Suko menyadari bahwa secara tidak sadar, ia telah memproyeksikan suatu citra akan suatu visi ketidakpedulian. Ia selama ini selalu menjadi orang yang mengeluarkan gagasan dan langsung bertindak. Ia merasa agak malu karena ia tidak berperasaan dan tidak mendoakan Tomo, yang ternyata, sedang menggumuli beberapa masalah keluarga. Pernikahan kedua orang tuanya sedang retak dan kakak laki-lakinya terlibat dalam suatu kecelakaan lalu lintas. Mereka akhirnya menutup pertemuan mereka dalam doa bersama sambil mengakui dosa mereka kepada Tuhan, dan ketika Tomo meninggalkan ruangan tersebut, mereka saling berpelukan, mengucap syukur bahwa Allah telah menolong mereka memulihkan keretakan hubungan mereka.

Akan tetapi, tidak semua pemimpin bersikap terbuka terhadap Allah. Apakah Anda ingat kepada Diotrefes? Rasul Yohanes mengalami saat-saat sulit dengan pemimpin yang satu ini. Diotrefes ingin menjadi yang utama (3 Yohanes 9), dan ia secara aktif terlibat dalam suatu kampanye gosip melawan Rasul Yohanes (ayat 10). Rekan yang angkuh ini juga bersikap tidak sopan dan telah mengusir beberapa orang percaya dari jemaat setempat. Kelihatannya, tak seorang pun yang dapat mengendalikan Diotrefes, tetapi Rasul Yohanes dengan jelas mengisyaratkan bahwa ia harus mendisiplinkannya secara pribadi (ayat 10). Untunglah, ini hanya sebuah kasus ekstrem. Jika kita harus berhadapan dengan orang yang serupa Diotrefes di zaman sekarang ini -- mendominasi para pemimpin yang menentang doktrin dan praktik para rasul -- kita juga harus bertindak tegas. Tetapi, kita hanya dapat melakukan hal ini dalam persekutuan bersama yang lain, yang juga memiliki keyakinan bahwa orang itu memerlukan tindak disiplin. Kalau demikian halnya, kita harus memperhadapkan dia dengan ketegasan dan kasih, dan jika ia tak mau bertobat, tindakan menentukan harus diambil untuk memindahkannya dari kedudukannya dalam kepemimpinan rohani.

Tipe-Tipe Lain dari Pemimpin Bermasalah

Para pemimpin bermasalah termasuk mereka yang berpegang teguh pada status istimewa mereka, tetapi tidak siap untuk memikul tanggung jawab kepemimpinan. Para pemimpin seperti itu membiarkan semangat tim menurun. Para bawahan menderita karena mereka bekerja tidak dengan sepenuh hati. Mereka perlu diingatkan bahwa kepemimpinan menyuarakan tanggung jawab dan mereka perlu motivasi untuk melakukan tugas. Kadang-kadang, alasan mengapa seseorang gagal melakukan kewajiban adalah karena ia merasa tidak terlatih secara memadai untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Walaupun kita senang melihat iman dari rekan pemimpin kita

semakin kuat, adalah penting bahwa kita tidak merusak mereka dengan tidak memberi mereka latihan yang cukup, sumber pengetahuan, dan dukungan.

Ada di antara kita yang menghadapi masalah kronis lainnya, yaitu pemimpin yang terlalu sibuk. Mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan mendesak sehingga mereka tidak mungkin memberikan perhatian penuh kepada apa pun dan mereka gagal untuk melaksanakan tugas-tugas khusus. Pernah dalam suatu rapat komisi di mana seorang pemimpin Kristen yang teramat sibuk menyampaikan beberapa topik yang tidak ada dalam agenda acara. Ia membuat suatu proposal yang tidak umum dan segera terlihat bahwa setiap orang dalam ruangan itu mulai merasa gelisah. Setelah beberapa lama, ketua memintanya untuk menjelaskan salah satu proposalnya dan wajahnya seketika menjadi merah padam. "Oh, saya minta maaf, saya baru saja membicarakan sebuah proyek yang seharusnya dibicarakan pada lembaga lain."

Sayangnya, beberapa organisasi menduga bahwa mereka hanya dapat mengadakan transaksi bisnis mereka dan memenuhi tujuan mereka jika mereka memiliki nama-nama terkenal dalam lembaga mereka. Saya percaya bahwa memang penting untuk memiliki para pemimpin Kristen yang terkenal untuk mendukung organisasi, tetapi kita tidak perlu sampai mengisap mereka ke dalam lembaga kita. Nama-nama mereka dapat saja muncul sebagai penasihat khusus sehingga memberikan rasa percaya kepada orang lain dalam pekerjaan yang kita lakukan. Seharusnya, kita selalu mengundang mereka untuk menjadi anggota komisi orang-orang yang siap membagikan prioritasnya kepada persekutuan kita atau gereja kita. Karena kalau tidak, kita akhirnya akan berhadapan dengan para pemimpin Kristen yang teramat sibuk yang sarat dengan maksud-maksud baik, tetapi yang tidak pernah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Adalah suatu kebijaksanaan yang berhikmat untuk memasukkan orang-orang yang siap untuk bekerja keras, sekalipun mereka bukanlah pemimpin yang berpengalaman.

Tiga Merupakan Angka yang Bermanfaat

Seorang sahabat karib saya pernah berkata, "Selalu ada tiga sisi dari sebuah argumentasi: Anda, saya, dan kebenaran!" Sungguh benar pernyataan tersebut! Salah satu kesulitan ketika berbicara dengan rekan pemimpin kita ialah bahwa kita tidak selalu menyampaikan pesan kita dengan ketepatan dan kejelasan sehingga pendengar sering salah mengerti. Kita dapat mengatasi hal ini dengan memperbaiki komunikasi, dan bahwa lawan bicara kita telah menyampaikan pesannya dengan benar atau lebih baik lagi, kedua belah pihak setuju untuk mencatat semua keputusan yang tercapai. Tetapi, bagaimana jika Anda harus bekerja sama dengan seseorang yang memiliki latar belakang berbeda, yang tidak menginginkan kelugasan seperti itu? Mungkin kepribadian orang itu sama kerasnya dengan Anda. Bagaimana Anda bekerja sama dengan pemimpin yang sulit seperti ini? Menurut pengalaman saya, adalah sangat bermanfaat untuk menghadirkan orang ketiga dalam pertemuan dan diskusi Anda. Bila kita termasuk para pemimpin yang kuat, kita lebih suka memegang pendirian kita dan mendapati sangat sulit untuk menghargai sudut pandang lawan bicara kita. Orang ketiga dapat menolong kedua belah pihak untuk melihat persoalannya secara objektif, dengan demikian meredakan ketegangan dan menjelaskan salah pengertian.

Bahkan, seandainya kerja sama Anda sangat baik dengan rekan pemimpin Anda, bila Anda akan mengambil keputusan yang sangat penting, Anda akan mendapati manfaat kehadiran orang ketiga. Orang ketiga yang dapat dipercaya sering kali mengubah jalannya pertemuan, bertindak sebagai sebuah jembatan bagi Anda berdua dan menolong Anda untuk maju bersama.

Bila Anda berhadapan dengan pemimpin yang sulit, saya menasihatkan supaya Anda pertama-tama berdoa, meminta Allah untuk menyelidiki hati dan sikap Anda ([Mazmur 139:23-24](#)). Kadang-kadang, masalahnya ada di dalam diri kita sendiri; kita dapat saja memiliki prasangka yang berlebihan terhadap seseorang. Hal ini memang bisa terjadi, terutama bila kita sedang lelah dan tertekan. Kita pertama-tama harus memiliki hubungan yang benar dengan Allah.

Akan tetapi, seandainya kita sudah berusaha untuk mengidentifikasi masalah yang memengaruhi hubungan kita dengan pemimpin lain, dan kelihatannya bahwa kesalahannya terletak di pihak mereka, apa yang harus kita lakukan? Kita tidak dapat hanya melupakannya atau mendendam terhadap mereka. Sebaliknya, kita harus membicarakan kebenaran dalam semangat kasih ([Efesus 4:15](#)). Bagi beberapa di antara kita, hal ini dapat membuat diri kita menjadi rentan karena dengan melakukan hal itu, kita membuka diri kita terhadap kritikan dan bahkan mungkin penolakan. Tetapi, kepemimpinan yang penuh kasih berusaha menjernihkan halangan-halangan dalam komunikasi dan hubungan.

Sebuah prinsip utama dalam bekerja sama dengan orang lain, terutama mereka yang mungkin berbeda dari kita dan mereka yang kita dapati sukar untuk dihadapi, ialah dengan menekankan kesetiaan kita kepada Tuhan Yesus. Ia adalah Tuhan kita dan hanya Dialah yang dapat mempersatukan kita kembali. Ia memiliki keistimewaan dalam menghancurkan halangan! Hanya Dialah yang dapat menolong kita untuk saling mengasihi dan melayani di dalam kerajaan-Nya.

Diambil dan disunting dari:

Judul buku : Sahabat Gembala, Edisi Maret -- Mei 1995

Penulis : Chua Wee Hian

Penerbit : Yayasan Kalam Hidup, Bandung 1995

Halaman : 19 -- 23

Kutipan

“ *Kedewasaan rohani tidak diukur dari seberapa tinggi pencapaian pelayanan kita, tetapi seberapa lurus kita berjalan dalam ketaatan. (Daniel Ronda)* ”

Inspirasi: Ketulusan Daud

Hubungan antara Raja Saul dan Daud tidak selalu diwarnai oleh ketulusan hati. Ada saat Saul membenci Daud karena umat Israel lebih mengelu-elukan Daud. Mereka bersorak, "Saul mengalahkan beribu-ribu, sedangkan Daud berlaksa-laksa."

Itu membuat Saul marah dan menaruh dendam, sampai berniat untuk membunuh Daud. Di pihak lain, Daud punya sikap berbeda. Ia mempunyai hati yang tulus. Walaupun Daud mempunyai kesempatan untuk membunuh Saul, namun Daud tidak melakukannya karena ia mencintai Saul, yang juga adalah orang yang diurapi Allah (1 Samuel 24:7).

Cinta dan ketulusan hati Daud sangat kentara ketika ia mendengar bahwa Saul dan sahabat karibnya, Yonatan, gugur di medan perang. Ia sungguh merasa sedih. Ratapan sedihnya diungkapkan dengan kata-kata yang sangat menyentuh: "Betapa gugur para pahlawan di tengah-tengah pertempuran! Yonatan mati terbunuh di bukit-bukitmu. Merasa susah aku karena engkau, saudaraku Yonatan, engkau sangat ramah kepadaku; bagiku cintamu lebih ajaib daripada cinta perempuan." ([2 Samuel 1:25-26](#))

Tidak dapat dimungkiri bahwa rasa iri, marah, dan dendam, kadang kala meliputi kita, misalnya saat kita merasa diremehkan atau disaingi.

Daud mengajarkan kepada kita untuk memiliki kualitas-kualitas hati seperti ketulusan, kesejatan, cinta, dan bela rasa, yang perlu untuk membangun relasi kita, baik dengan sesama maupun dengan Tuhan, walaupun ada saat kita disakiti atau diperlakukan tidak baik.

Tuhan Yesus Kristus, berilah aku hati yang tulus, penuh semangat persaudaraan, agar aku selalu berkenan kepada-Mu dan sesamaku. Amin.

Diambil dan disunting dari:

Nama situs : Sesawi

Alamat URL : <http://www.sesawi.net/2012/01/21/ketulusan-daud/>

Penulis : Romo Ignatius Slamet Riyanto

Tanggal akses : 30 Juni 2013

e-Leadership 151/9/2013

Keterampilan Kepemimpinan (II)

Editorial

Shalom,

Sering kali, orang-orang yang dipimpin memandang pemimpin mereka sebagai figur yang komplet, dalam artian memiliki segala hal yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin. Para pemimpin sering mendapat kredit sebagai motivator, inspirator, dan transformator bagi suatu situasi tertentu. Pola pikir orang-orang diubahkan, semangat yang layu dinyalakan kembali, potensi yang masih tersembunyi dikeluarkan hingga maksimal, dsb. merupakan "area kerja" seorang pemimpin. Inilah yang membuat semua kredit tadi dialamatkan kepada para pemimpin. Namun, untuk melakukan semua itu, seorang pemimpin tentu membutuhkan keterampilan yang mumpuni. Lalu, bagaimanakah seorang pemimpin dapat terus mengembangkan keahliannya?

Dalam edisi ini, e-Leadership menyajikan artikel yang diharapkan dapat menolong Anda untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan Anda. Kami juga membahas salah satu situs kepemimpinan Kristen dalam kolom Jelajah Situs. Selamat membaca.

Staf Redaksi e-Leadership,
Berlin B.
<<http://lead.sabda.org>>

“ Hai saudara-saudaraku yang kekasih, kamu senantiasa taat; karena itu tetaplah kerjakan keselamatanmu dengan takut dan gentar, bukan saja seperti waktu aku masih hadir, tetapi lebih pula sekarang waktu aku tidak hadir. (Filipi 2:12) ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Flp/2/12/>>

Tips Kepemimpinan: Sepuluh Cara untuk Menjadi Pemimpin yang Lebih Baik

Bagaimana Anda menggambarkan seorang pemimpin yang kuat? Dalam sebuah studi kepemimpinan, sifat-sifat seperti ketegasan, kemampuan beradaptasi, kecerdasan, dan kesadaran, disebut-sebut sebagai yang paling penting. "Penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa pemimpin transformatif -- pemimpin yang positif, yang menginspirasi, dan yang memberdayakan dan mengembangkan pengikut -- adalah pemimpin yang lebih baik," jelas seorang psikolog dan pakar kepemimpinan, Ronald E. Riggio. "Mereka lebih dihargai oleh para pengikutnya dan memiliki tim yang kinerjanya lebih tinggi."

Jadi, apa yang dapat Anda lakukan untuk memiliki karakteristik ini dan menjadi pemimpin yang lebih baik? Pemimpin transformatif biasanya digambarkan sebagai orang yang antusias, bergairah, asli, dan energik. Para pemimpin tidak hanya ingin membantu kelompok mencapai tujuannya, mereka juga mau membantu setiap anggota kelompok untuk mencapai potensinya secara penuh.

Perhatikan beberapa tip berikut tentang bagaimana menjadi pemimpin yang lebih baik dan pikirkan tentang cara-cara sehingga Anda dapat menerapkan strategi ini dalam kehidupan sehari-hari Anda.

1. Pelajari Lebih Banyak tentang Gaya Kepemimpinan Anda

Memahami gaya kepemimpinan Anda saat ini sangatlah penting. Apa kekuatan Anda? Bidang-bidang apa yang membutuhkan beberapa perbaikan? Salah satu cara untuk memulai menilai keterampilan Anda adalah mengerjakan kuis gaya kepemimpinan untuk mendapatkan gambaran secara umum tentang bagaimana Anda memimpin. Setelah menyelesaikan kuis tersebut, bacalah karakteristik utama dari gaya dominan Anda. Apakah sifat ini membantu atau menghambat kepemimpinan Anda? Setelah Anda menentukan bidang yang membutuhkan beberapa pengelolaan, Anda dapat mulai mencari cara untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan Anda.

2. Mendorong Kreativitas

Stimulasi intelektual merupakan salah satu keunggulan dari kepemimpinan transformatif. Para pengikut perlu didorong untuk mengekspresikan kreativitas mereka. Para pemimpin yang efektif harus memberikan tantangan baru dengan banyak dukungan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara untuk menumbuhkan kreativitas adalah dengan memberikan tantangan kepada anggota kelompok, memastikan bahwa tujuan berada dalam jangkauan kemampuan mereka. Tujuan dari jenis latihan ini adalah untuk membuat orang meregangkan batas-batas mereka, tetapi tidak menjadi berkecil hati dengan hambatan untuk sukses.

3. Menjadi Model Peran

Pengaruh ideal merupakan satu dari empat komponen kunci kepemimpinan transformatif. Pemimpin transformatif memberikan contoh perilaku dan karakteristik sehingga mereka mendorong para pengikutnya. Mereka melakukan apa yang mereka katakan. Sebagai hasilnya, anggota kelompok mengagumi pemimpin ini dan berusaha untuk meniru perilaku ini. Jika Anda ingin menjadi pemimpin yang lebih baik, lakukan model kualitas yang ingin Anda lihat dalam anggota tim Anda.

4. Penuh Semangat

Apakah Anda menghargai seseorang yang membimbing dan memimpin jika mereka tidak benar-benar peduli dengan tujuan dari kelompok Anda? Tentu saja tidak! Pemimpin besar tidak hanya berfokus untuk membuat anggota kelompok menyelesaikan tugas; mereka memiliki semangat yang sungguh-sungguh dan antusiasme untuk proyek-proyek yang mereka kerjakan. Mulailah dengan memikirkan cara-cara yang berbeda, yang dapat mengekspresikan semangat Anda. Buatlah orang-orang tahu bahwa Anda peduli dengan kemajuan mereka. Ketika seseorang berbagi sesuatu dengan anggota kelompok lainnya, pastikan untuk memberi tahu mereka betapa Anda menghargai kontribusi tersebut.

5. Mendengarkan dan Berkomunikasi dengan Efektif

Karakteristik penting lain dari kepemimpinan transformatif mencakup adanya fokus pada melakukan komunikasi satu-satu dengan anggota kelompok. Pemimpin yang baik harus mengekspresikan perhatian yang tulus dan kepedulian terhadap anggota kelompok mereka, baik secara verbal dan nonverbal. Dengan menjaga jalur komunikasi tetap terbuka, para pemimpin ini dapat memastikan bahwa anggota kelompok merasa mampu untuk memberikan kontribusi dan menerima penghargaan atas prestasi mereka.

6. Memiliki Sikap Positif

Pemimpin transformatif memiliki sikap periang dan optimistis yang berfungsi sebagai sumber inspirasi bagi para pengikut. Jika para pemimpin terlihat putus asa atau apatis, anggota kelompok juga cenderung menjadi tidak bersemangat. Bahkan, ketika hal-hal terlihat suram dan pengikut Anda mulai merasa putus asa, cobalah untuk tetap positif. Ini bukan berarti melihat hal-hal yang indah-indah saja. Namun, ini untuk menjaga rasa optimisme dan harapan ketika menghadapi tantangan.

7. Mendorong Orang untuk Memberikan Kontribusi

Usahakan agar anggota tim Anda mengetahui bahwa Anda menerima ide-ide mereka. Pemimpin yang mendorong keterlibatan anggota kelompok sering

disebut sebagai pemimpin yang demokratis atau partisipatif. Sementara mereka menahan kata akhir atas semua keputusan, mereka mendorong anggota tim mengambil peran aktif untuk menghasilkan ide-ide dan rencana. Penelitian telah menunjukkan bahwa menggunakan gaya kepemimpinan demokratis akan mengarah pada komitmen yang lebih besar, pemecahan masalah yang lebih kreatif dan produktivitas yang meningkat.

8. Memotivasi Pengikut Anda

Pemimpin transformatif juga memberikan motivasi inspiratif untuk mendorong pengikut mereka agar bertindak. Tentu saja, menjadi inspirasi tidak selalu mudah. Untungnya, Anda tidak perlu pidato motivasi untuk membangunkan anggota kelompok Anda. Beberapa ide untuk inspirasi kepemimpinan mencakup menjadi benar-benar bersemangat tentang ide-ide atau tujuan, membantu pengikut merasa dilibatkan dalam proses dan memberikan pengakuan, pujian, dan penghargaan atas prestasi orang-orang.

9. Memberikan Hadiah dan Penghargaan

Seorang pemimpin yang baik tahu bahwa memberikan penghargaan dan hadiah yang efektif adalah salah satu cara terbaik untuk membantu para pengikut merasa dihargai dan bahagia. Hal ini juga mungkin bukanlah sesuatu yang mengherankan bahwa orang-orang yang bahagia cenderung memiliki performa lebih baik di tempat kerja. Menurut peneliti Teresa Amabile dan Steven Kramer, pemimpin dapat membantu anggota kelompok merasa bahagia dengan menawarkan bantuan, menghilangkan hambatan untuk sukses, dan memberi hadiah atas usaha yang keras.

Susan M. Heathfield, memberikan beberapa tip tentang bagaimana pemimpin bisa mengungkapkan penghargaan dan memberi hadiah pada anggota tim. Beberapa strategi termasuk mendengarkan tanpa gangguan, memberikan pujian Anda secara tertulis dan secara terbuka berterima kasih kepada orang-orang atas upaya mereka.

10. Terus Mencoba Hal-Hal yang Baru

Siapa bilang kepemimpinan adalah hubungan satu arah? Ketika Anda mengusahakan untuk mengasah keterampilan kepemimpinan Anda, jangan lupa untuk melihat ke para pengikut Anda untuk mendapatkan umpan balik sebagai inspirasi. Perhatikan hal-hal yang telah efektif di masa lalu dan selalu waspada terhadap cara-cara baru untuk menginspirasi, memotivasi, dan menghargai anggota kelompok. (t/Jing Jing)

Diterjemahkan dari:

Nama situs : About

Alamat URL : <http://psychology.about.com/od/leadership/tp/become-a-better-leader.htm>

Penulis : Kendra Cherry

Tanggal akses : 6 Maret 2013

Kutipan

“ *Berkat Tuhan sering datang bersama dengan kesulitan. Itulah sebabnya banyak orang yang tidak mengenalinya; semakin besar kesulitan, semakin besar berkat-Nya. (Benny Solihin)* ”

Jelajah Situs: One Way Ministries

Situs kepemimpinan Kristen berbahasa Inggris telah cukup banyak kita temui. Namun, situs yang lebih menitikberatkan pada pelayanan kepemimpinan bagi para hamba Tuhan serta pebisnis Kristen cukup sulit kita jumpai. Jika Anda sedang mencari situs seperti yang telah saya sebutkan tadi, situs One Way Ministries dapat menjadi salah satu pilihan Anda.

Ini adalah sebuah situs dari organisasi One Way Ministries yang "bermarkas" di Ottawa, Canada. Organisasi ini didirikan oleh para pebisnis Kristen yang mempunyai kerinduan untuk melayani para pemimpin dalam sebuah wadah komunitas Kristen. Visi mereka adalah memfasilitasi sebuah komunitas bagi para pemimpin Kristen yang sehat, melalui seminar, lokakarya, dan program lainnya. Organisasi ini menjanjikan pertumbuhan spiritual yang pesat bagi anggotanya. Selain perkembangan spiritual, tim One Way Ministries juga membantu Anda dalam mengembangkan kesehatan emosional Anda. Komunitas yang ada pun akan terjalin dan berkembang semakin intim lewat semangat persaudaraan dan perhatian dari sesama anggota. Organisasi ini juga mempunyai kerinduan untuk membuat sebuah komunitas bagi para istri hamba Tuhan. Mereka sangat menyadari bahwa ada banyak istri hamba Tuhan yang bergumul dengan "jabatan" mereka sebagai pendamping seorang pelayan Tuhan. Bila Anda ingin turut berperan dalam mewujudkan komunitas ini, Anda dapat menghubungi "contact person" mereka.

Selain menjelaskan mengenai hal-hal sehubungan organisasi yang mereka kelola, situs ini juga berisi beberapa resensi buku dan artikel-artikel seputar kepemimpinan. Nah, jika Anda tertarik untuk mengetahui lebih banyak mengenai organisasi ini, silakan kunjungi situsnya sekarang juga. Anda juga bisa berlangganan lewat email dengan mengklik <http://onewayministries.caengage-2/news/> untuk mendapatkan berita-berita terbaru dari mereka. (Ami)

==><http://www.onewayministries.ca/>

Tanggal akses: 21 Mei 2013

Stop Press: Publikasi E-binasiswa

Apakah Anda seorang pembimbing bagi pemuda dan remaja? Atau Anda rindu terlibat dalam pelayanan pemuda dan remaja Gereja? Bagi Anda yang ingin tahu lebih banyak tentang bagaimana membina para pemuda dan remaja dengan lebih baik, inilah saatnya bagi Anda untuk beraksi.

Dapatkan kiat-kiat terbaik dan menarik seputar pembinaan pemuda dan remaja melalui artikel dan bahan pembinaan yang kami sajikan dalam publikasi e-Bina Siswa.

Bergabunglah dengan mengirimkan e-mail ke: < subscribe-i-kan-untuk-siswa(at)hub.xc.org >

Kunjungi pula situs pelayanan remaja Kristen di:
==><http://remaja.sabda.org/>

Ikuti juga komunitas kami di: Facebook e-BinaSiswa: <http://fb.sabda.org/binasiswa>
Twitter e-BinaSiswa: <https://twitter.com/sabdabinasiswa> Yayasan Lembaga SABDA
<http://ylsa.org/>

e-Leadership 152/Oktober/2013

Kepemimpinan di Saat Krisis (I)

Editorial

Shalom,

Semakin tinggi Anda memanjat pohon, semakin besar tiupan angin yang menerpa Anda. Begitulah kira-kira pepatah yang tepat bagi karier pemimpin yang sedang menanjak. Meski demikian, "angin" itu tidak hanya menerpa mereka yang ada di puncak pohon, tetapi juga mereka yang berada di dahan yang lebih rendah. Jadi, semua pemimpin mengalami terpaan angin itu, yaitu krisis dalam kepemimpinannya. Hanya saja, skala krisis yang mereka hadapi mungkin berbeda-beda.

Sebagai pemimpin, terutama pemimpin gereja, kita perlu menyadari kepastian hal tersebut. Sebab itu, para pemimpin gereja perlu memiliki persiapan untuk menghadapi krisis, yang kadang-kadang datang tanpa kita duga. Ini akan sangat menolong saat krisis itu benar-benar datang menerpa. Dalam edisi ini, kami menyajikan artikel tentang bagaimana pemimpin gereja seharusnya mempersiapkan diri mereka menghadapi Krisis. Juga, jangan lewatkan inspirasi dalam menghadapi krisis pada kolom Inspirasi. Selamat menyimak.

Staf Redaksi e-Leadership,
Berlin B.
<<http://lead.sabda.org>>

“ Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa! ([Roma 12:12](#)) ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Rom/12/12/>>

Artikel: Apakah Anda Siap Menghadapi Krisis?

Gereja hadir dalam masa krisis sebanyak gereja hadir dalam persoalan-persoalan hidup yang ringan. Jadi, penting bagi staf dan para pemimpin utama untuk bersiap menghadapi krisis sebelum hal itu terjadi. Para pemimpin dapat mempersiapkan hal itu dengan menyiapkan orang-orang mereka. Contohnya seperti mengajar secara alkitabiah, berbicara secara realistis tentang hal-hal yang mudah dan yang sulit dalam kehidupan, memastikan bahwa di gereja Anda ada budaya mendukung serta mendorong pertumbuhan rohani. Jika staf Anda dan jemaat siap, ketika krisis menghantam, mereka akan siap untuk menghadapinya. Jika Anda mampu menghadapi krisis dengan baik, saat-saat tersebut bisa menjadi waktu yang luar biasa bagi pelayanan.

Kesalahan-kesalahan apa yang Anda lihat dilakukan oleh para pemimpin dalam menghadapi krisis?

Kesalahan yang utama adalah tidak menghadapi situasi dengan sejujurnya. Sering kali, orang-orang baik berniat memutarbalikkan kebenaran demi membuat orang-orang merasa lebih baik. Jika para pemimpin terlalu banyak memikirkan tentang "Bagaimana kita akan menangani hal ini?" mereka akan menjadi seperti "Petugas Penanganan" situasi. Hal itu menjadi palsu. Kita mulai merasa seolah-olah sudah menjadi tugas kita untuk memanipulasi perasaan atau untuk menyingkirkan pengalaman orang-orang dalam mencari jalan keluar.

Tantangannya adalah menangani situasi tersebut secara jujur. Ini termasuk dapat dipercaya dan cermat dalam menangani informasi. Dalam krisis, kita tidak boleh membiarkan diri berspekulasi terhadap hal-hal yang informasinya tidak kita miliki. Penting bagi para pemimpin untuk mengomunikasikan fakta-fakta dan mencapai sebuah rencana komunikasi terpadu, yang terkait dengan tragedi agar dapat diikuti oleh gereja. Hal ini membantu memastikan bahwa kebenaran tidak berputar atau dibelokkan dalam kekacauan yang terjadi setelah peristiwa traumatis.

Dalam sebuah Jurnal Kepemimpinan sebelumnya, Anda membuat sebuah perbedaan antara berduka dan mengalami trauma. Bagaimana keduanya berbeda? Bagaimana pemimpin gereja dapat dengan tepat menanggapi kedua permasalahan?

Nah, kesedihan adalah respons alami kita terhadap kehilangan yang bersifat selamanya. Dalam situasi ini, kesedihan adalah normal. Meskipun sulit, itu merupakan bagian dari kehidupan. Peran pendeta adalah membantu orang-orang agar mampu melalui kesedihan mereka dan untuk menyatakan dukanya secara benar. Dalam Alkitab, ada perkabungan memiliki peran yang sangat spesifik. Pengkhotbah 7 berkata, "Pergi ke rumah duka lebih baik daripada pergi ke rumah pesta ... karena muka muram membuat hati lega." Itu tidak berarti kita ingin meratap. Akan tetapi, ketika kehilangan yang mendalam terjadi, hal yang tepat untuk dilakukan adalah berkabung, "tinggal" di rumah itu untuk sementara waktu.

Trauma adalah sebuah peristiwa kehilangan yang merusak anggapan dan aturan-aturan umum dalam kehidupan. Ketika nenek Anda meninggal di sebuah panti jompo, hal itu biasanya membawa kesedihan. Ketika adik seseorang ditembak di sebuah tempat parkir di pusat kota, itu adalah peristiwa traumatis. Mereka memulai hari itu dengan asumsi bahwa mereka akan berbicara dengan orang yang bersangkutan pada malam harinya, tetapi kemudian, semua itu tiba-tiba hilang. Bencana alam, pembunuhan, pemerkosaan, bunuh diri merupakan contoh kehilangan traumatis. Menanggapi trauma sebagai seorang pendeta, berarti bahwa Anda harus berjalan bersama orang-orang, baik untuk melalui proses berduka maupun untuk menghadapi tanggapan mereka terhadap pelanggaran yang terjadi pada orang-orang terdekat mereka, atau asumsi-asumsi tentang kehidupan.

Anugerah dapat berarti hal-hal yang lain juga, seperti dukungan langsung. Ini berarti bahwa orang-orang dalam jemaat Anda bersedia menolong untuk membawa makanan, untuk mengerjakan hal-hal kecil, dan sebagainya. Menunjukkan anugerah dengan cara seperti ini, yaitu anugerah yang memulihkan harga diri, merupakan pekerjaan kita yang paling penting.

Salah satu cara menunjukkan kebenaran adalah dalam hal informasi. Dalam masa krisis, informasi menjadi sangat kacau dalam tempo yang sangat cepat. Orang-orang bertindak tergesa-gesa dan melenceng dari fakta dan informasi, dan itu dapat menimbulkan rasa sakit dan kebingungan. Pemimpin dapat membantu dengan cara berbagi informasi yang faktual, dan bekerja untuk memadamkan berbagai gosip. Kebenaran juga memiliki hubungan dengan orang-orang terkemuka dalam situasi sebenarnya. Kita perlu berdamai dengan realitas dalam peristiwa traumatis.

Ketika krisis yang sangat besar terjadi dan memengaruhi banyak orang, bahkan terhadap orang-orang yang tidak terkait dengan orang-orang yang terlibat langsung, situasi tersebut menjadi seperti gempa bumi. Tanah bergeser di bawah kaki orang-orang, dan asumsi normal mereka tentang kehidupan telah dilanggar. Retakan terbuka di tempat-tempat yang tak terduga dan di tempat-tempat yang tidak Anda pikirkan akan terkena dampak peristiwa ini. Orang mungkin akan meminta konseling pernikahan atau isu lain hanya karena mereka merasa begitu terguncang. Ini sulit. Ini menantang. Tetapi, hal itu juga merupakan kesempatan. Sebuah krisis merupakan titik keputusan. Dan, sama seperti gempa bumi memungkinkan pembangunan kembali yang lebih kuat dan lebih tinggi setelah bencana, krisis dapat menjadi waktu yang menguatkan.

Bagaimana pemimpin peduli pada kesejahteraannya sendiri?

Sekali lagi, sebarkan tugas ke orang-orang di sekeliling Anda. Delegasikan tugas. Adalah penting untuk memastikan bahwa komunikasi sudah jelas sehingga tidak ada orang atau hal kecil penting yang terlewatkan dalam keretakan. Hal itu juga membantu para pemimpin untuk merasa yakin bahwa mereka berada di tempat yang sehat selama situasi tersebut berlangsung. Trauma dan krisis dapat mengakibatkan korban.

Dengan kata ini, kita juga perlu memahami "trauma sekunder". Jika seseorang duduk dengan seorang korban perkosaan dan mendengar cerita lengkap dari pelanggaran semacam itu, manusia normal akan ikut merasakan trauma dari si korban. Ini merupakan kehilangan yang seolah dialaminya sendiri.

Dengan memikirkan hal-hal ini, kita perlu saling menjaga. Jika seorang staf Anda baru-baru ini terlibat dalam pemakaman yang menyedihkan, dan seminggu kemudian mereka memberi pendampingan pada seorang korban trauma, dan segera setelah itu mereka bekerja dalam situasi di mana terdapat kekerasan rumah tangga, orang tersebut telah berada di garis depan pada banyak peristiwa buruk dalam jangka waktu yang pendek. Seseorang perlu melangkah masuk dan mendukung orang itu, bahkan mungkin meringankan orang itu dengan membantunya melakukan satu atau dua tugas yang berat. Jika seorang staf atau sukarelawan di gereja Anda tidak mencukupi, ini merupakan kesempatan untuk meminta bantuan dari gereja-gereja lain di daerah Anda guna membantu pekerjaan pelayanan yang lebih besar. Pastikan bahwa Anda dan jemaat Anda didukung dalam masa-masa sulit ini. (t/N. Risanti)

Diterjemahkan dan disunting dari:

Nama situs : Christianity Today
Alamat URL : <http://www.christianitytoday.com/le/2013/february-online-only/are-you-ready-for-crisis.html?start=1>
Judul asli artikel : Are You Ready for a Crisis?
Penulis : Mel Lawrenz
Tanggal akses : 1 Oktober 2013

Kutipan

“ *"Jika anak Anda memiliki kelemahan, ajar mereka untuk mengubahnya menjadi sebuah kekuatan! Satu-satunya kegagalan adalah tidak mencoba."* (Kevin Heath) ”

Inspirasi: Menghadapi Krisis

Krisis adalah situasi genting yang mengguncangkan keseimbangan hidup dan memaksa kita untuk mengubah hidup kita secara drastis. Penyakit kritis, kecelakaan, musibah alam, atau tindak kejahatan adalah beberapa contoh krisis yang kadang menimpa kita. Ada beberapa hal tentang krisis yang mesti kita ketahui.

1. Kita tidak akan pernah dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi krisis. Sesiapa pun, tatkala krisis terjadi, kita tetap akan terguncang.
2. Dalam kondisi tertekan akibat krisis, acap kali kita melakukan hal-hal yang tidak lazim kita lakukan. Untuk sementara, kita kehilangan kendali atas diri kita.
3. Krisis menuntut perubahan dan perubahan menuntut fleksibilitas. Orang yang fleksibel atau mudah beradaptasi, cenderung lebih baik mengatasi krisis dibanding orang yang kaku alias sulit beradaptasi.
4. Krisis dapat bersifat permanen, seperti kematian, tetapi krisis dapat berlangsung sementara, misalnya kecelakaan atau sakit penyakit.
5. Krisis tetap berada di dalam wilayah kekuasaan Tuhan; dengan kata lain, Ia tahu dan mengizinkan krisis terjadi.

1 Samuel 30: Daud dan Krisis di Ziklag

Situasi: Sewaktu Daud pergi, orang Amalek menyerang kota kediamannya, Ziklag, menawan semua penduduk di sana dan membakar habis kota itu.

1. Kendati Daud telah terbiasa hidup dalam krisis yang berkepanjangan dikejar Saul -- namun ia tetap tidak siap menghadapi krisis yang menimpanya. Tetapi, apa yang dilakukan Daud dan orang-orangnya? "Lalu menangislah Daud dan rakyat yang bersama-sama dengan dia itu dengan nyaring, sampai mereka tidak kuat lagi menangis" (ayat 4). Izinkan diri untuk terguncang!
2. Krisis membuat kita tertekan dan dalam kondisi tertekan, kita mudah melakukan hal-hal yang tidak seharusnya kita lakukan. Inilah yang terjadi di Ziklag. "Daud sangat terjepit karena rakyat mengatakan hendak melempari dia dengan batu. Seluruh rakyat itu pedih hati, masing-masing karena anaknya laki-laki dan perempuan" (ayat 6). Meski mereka mengasihi Daud dan dengan rela mengikutinya, namun dalam kondisi tertekan, mereka tidak berpikir jernih dan malah menyalahkan Daud. Berhati-hatilah! Jangan melakukan hal-hal yang kelak kita sesali seumur hidup.
3. Tidak mudah bagi kita untuk berubah. Rakyat Daud tidak bisa menerima fakta bahwa rumah dan keluarga mereka telah tiada. Mereka menuntut Daud untuk bertanggung jawab, seakan-akan Daud dapat menghadirkan kehilangan mereka dengan segera.

4. Kita harus dapat membedakan apakah krisis ini akan berlangsung lama atau sementara, dan menyesuaikan respons yang akan kita berikan. Daud menyadari bahwa ini adalah krisis yang dapat diselesaikan. Itulah sebabnya, ia menyusun kekuatan dan strategi untuk menjemput keluarganya kembali. Dalam menghadapi krisis, kita mesti berjuang untuk menyelesaikannya kecuali bila memang ini adalah krisis yang bersifat terminal.
5. Kunci dari penyelesaian krisis adalah kembali kepada Tuhan dan inilah yang Daud lakukan, "Tetapi Daud menguatkan kepercayaannya kepada Tuhan Allahnya" (ayat 6). Daud memperoleh kekuatan dari Tuhan.

Diambil dan disunting dari:

Nama situs : TELAGA

Alamat URL : http://www.telaga.org/audio/tentang_menghadapi_krisis

Judul asli artikel : Tentang Menghadapi Krisis

Penulis : Pdt. Dr. Paul Gunadi (Narasumber)

Tanggal akses : 1 Oktober 2013

Stop Press: Sumber Bahan Natal Berkualitas dari SABDA

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 berbagai bahan seputar Natal, yang bisa Anda temukan di situs Natal Indonesia, Youtube, dan Facebook Natal. Melalui situs, Anda bisa mendapatkan banyak bahan seperti: Renungan Natal, Artikel Natal, Cerita/Kesaksian Natal, Drama Natal, Puisi Natal, Tips Natal, Bahan Mengajar Natal, Blog Natal, Resensi Buku Natal, Gambar/Desain Natal, Lagu Natal, dll.. Situs ini sangat interaktif karena semua pengunjung bisa mendaftarkan diri, berpartisipasi aktif dengan mengirimkan tulisan, menulis blog, memberikan komentar, dan mengucapkan selamat Natal kepada pengunjung yang lain.

Selain situs, Anda bisa mendapatkan bahan Natal berupa video audio melalui Youtube. Anda juga bisa bergabung di komunitas Facebook Natal sehingga Anda bisa saling mendukung, berbagi hal-hal seputar Natal, dan menambah relasi dengan saudara-saudari seiman. Jadi, tunggu apa lagi? Segera kunjungi sumber-sumber bahan Natal dari YLSA. Mari berbagi berkat pada perayaan hari kedatangan Kristus ke dunia 2000 tahun yang lalu ini, dengan menjadi berkat bagi kemuliaan nama- Nya.

- Situs Natal: <http://natal.sabda.org/>
- Youtube:
 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=j0ThUUrWV8>
- Facebook Natal: <http://fb.sabda.org/natal>

e-Leadership 153/Oktober/2013

Kepemimpinan di Saat Krisis (II)

Editorial

Shalom,

Dewasa ini, tantangan kepemimpinan semakin hari semakin berat. Ada banyak hal yang dapat membawa pemimpin ke dalam situasi krisis dan stagnan. Jika seorang pemimpin mampu menghadapi dan melewati situasi-situasi tersebut, ia bisa menjadi pemimpin yang sejati. Seperti ada pepatah, "Laut yang tenang tidak pernah melahirkan pelaut yang andal". Hal ini dipertegas oleh Laurence Barton bahwa krisis adalah suatu kejadian besar dan tidak terduga yang memiliki potensi untuk berdampak negatif maupun positif. Bagaimana sikap sang pemimpin menghadapi krisis? Temukan jawabannya melalui sajian dalam kolom Tip e-Leadership edisi ini, yang berbicara tentang menjadikan krisis sebagai kesempatan untuk naik ke level selanjutnya. Tuhan memberkati.

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

“ Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada TUHAN! ”
([Yeremia 17:7](#))

<<http://alkitab.mobi/tb/Yer/17/7/>>

Tips Kepemimpinan: Bagaimana Menjadi Seorang Pemimpin Saat Krisis?

Berikut ini adalah tujuh pelajaran bagi para pemimpin yang dituntut untuk membawa organisasi mereka melewati sebuah krisis.

Pelajaran 1: Pemimpin harus menghadapi kenyataan. Kenyataan bermula dari orang yang bertanggung jawab. Para pemimpin perlu melihat diri mereka sendiri dalam cermin dan mengenali peran mereka dalam menciptakan berbagai masalah. Kemudian, mereka harus mengumpulkan tim dan mencapai kata sepakat tentang akar masalahnya. Pengakuan luas terhadap kenyataan merupakan langkah penting sebelum masalah dapat diselesaikan. Mencoba mencari perbaikan-perbaikan jangka pendek yang sesuai dengan gejala krisis hanya akan memastikan bahwa organisasi tersebut akan kembali pada keadaannya semula.

Untuk memahami alasan sebenarnya dari sebuah krisis, setiap orang yang berada dalam tim kepemimpinan harus bersedia menceritakan seluruh kebenarannya. Pemimpin tidak dapat menyelesaikan masalah jika mereka tidak mengakui keberadaan mereka.

Pelajaran 2: Tak peduli seburuk apa pun keadaannya, keadaan itu akan bertambah buruk. Diperhadapkan pada berbagai berita buruk, banyak pemimpin tidak dapat percaya bahwa hal-hal ternyata begitu suram. Akibatnya, mereka berusaha meyakinkan sang pembawa berita buruk bahwa hal-hal tidak seburuk itu dan reaksi yang cepat akan dapat mengusir masalah.

Hal ini mengakibatkan para pemimpin meleset dari sasaran dalam hal tindakan-tindakan korektif. Akibatnya, mereka akan mengambil serangkaian langkah, yang tidak satu pun di antaranya cukup kuat untuk memperbaiki lingkaran sasaran yang menurun. Jauh lebih baik jika para pemimpin mengantisipasi keadaan terburuk dan keluar dari keadaan tersebut. Jika mereka menyusun ulang basis biaya untuk masalah terburuk, mereka dapat menjaga organisasi tetap sehat saat perubahan haluan terjadi dan mengambil manfaat dari kesempatan yang ada.

Pelajaran 3: Bangunlah gunung uang tunai dan capailah bukit tertingginya. Pada masa-masa menyenangkan, para pemimpin lebih khawatir akan keuntungan per saham dan pertumbuhan pendapatan daripada tentang neraca mereka. Dalam sebuah krisis, uang tunai adalah raja. Lupakan tentang keuntungan per saham dan semua perhitungan pasar saham. Pertanyaannya adalah "Apakah organisasi Anda memiliki uang tunai yang cukup untuk bertahan dalam keadaan yang paling mengerikan?"

Pelajaran 4: Lepaskan dunia dari bahu Anda. Pada masa krisis, banyak pemimpin bertindak seperti Atlas, memanggul bola dunia di bahunya. Mereka menyendiri dan berpikir bahwa mereka dapat menyelesaikan masalah yang ada seorang diri. Kenyataannya, pemimpin membutuhkan bantuan anggota timnya untuk merancang

solusi dan mengimplementasikannya. Hal ini berarti membawa tim Anda menuju rasa percaya diri mereka, meminta bantuan dan ide-ide mereka, serta mendapatkan komitmen mereka terhadap berbagai tindakan korektif yang menyakitkan.

Pelajaran 5: Sebelum meminta orang lain untuk berkorban, ajukan diri Anda sendiri terlebih dahulu. Jika memang harus ada sesuatu yang dikorbankan, pemimpin harus melangkah maju dan memberikan pengorbanan yang paling besar. Semua orang mengawasi apa yang akan dilakukan sang pemimpin. Apakah pemimpin akan tetap teguh pada nilai-nilai mereka? Ataukah mereka akan tunduk pada berbagai tekanan dari luar, atau menghadapi secara langsung krisis tersebut? Apakah mereka akan terbujuk dengan penghargaan-penghargaan jangka pendek ataukah mereka akan melakukan pengorbanan jangka pendek untuk memperbaiki situasi jangka panjang?

Pelajaran 6: Jangan pernah menyalahkan sebuah krisis yang baik. Saat hal-hal berjalan baik, orang-orang menolak berbagai perubahan penting atau mencoba melakukan berbagai adaptasi kecil-kecilan. Sebuah krisis menyediakan suatu platform bagi pemimpin untuk menyelesaikan semua hal yang diperlukan dengan cara apa pun dan menawarkan rasa urgensi untuk mempercepat implementasi.

Pelajaran 7: Agresiflah di pasar. Ini mungkin terdengar kontraintuitif, namun sebuah krisis menawarkan kesempatan terbaik untuk mengubah permainan sesuai selera Anda, dengan berbagai produk atau layanan baru untuk mendapatkan pangsa pasar. Banyak orang melihat sebuah krisis sebagai sesuatu yang harus dilewati, sampai mereka dapat kembali ke bisnis seperti biasanya. Namun, "bisnis seperti biasanya" itu tidak pernah kembali karena pasar telah mengalami perubahan yang tidak dapat ditarik kembali. Daripada menunggu dan bereaksi terhadap berbagai perubahan yang terjadi, mengapa tidak menciptakan berbagai perubahan yang menggerakkan pasar sesuai selera Anda? (t/Berlin B.)

Diterjemahkan dari:

Nama situs : The Wall Street Journal
 Alamat URL : <http://guides.wsj.com/management/developing-a-leadership-style/how-to-lead-in-a-crisis/>
 Judul asli artikel : Leadership in a Crisis - How To Be a Leader
 Penulis : Bill George
 Tanggal akses : 1 Oktober 2013

Kutipan

“ Hal terburuk dalam hidup Anda mungkin mengandung benih-benih terbaik. Jika Anda memandang krisis sebagai peluang, hidup Anda tidak pernah menjadi lebih mudah, tetapi lebih memuaskan. (Joe Kogel) ”

Jelajah Situs: John C. Maxwell

John C. Maxwell adalah seorang ahli kepemimpinan berskala internasional, sekaligus pembicara, pelatih, dan penulis yang telah menjual lebih dari 19 juta buku bertema kepemimpinan. Dr. Maxwell adalah pendiri EQUIP serta John Maxwell Company, organisasi yang telah melatih lebih dari lima juta pemimpin di seluruh dunia. Selama bertahun-tahun, ia telah memberi masukan kepada banyak pemimpin melalui konferensi-konferensi, pelajaran-pelajaran melalui CD, serta buku-buku hasil karyanya. Namun, ketika internet menjadi media yang semakin besar bagi setiap orang untuk mendapatkan berbagai jenis bahan yang mereka butuhkan, situs www.johnmaxwellonleadership.com pun lahir untuk menyediakan berbagai bahan dan materi kepemimpinannya kepada para pengguna internet.

Dalam situs ini, Anda dapat menemukan berbagai tulisan dengan tema kepemimpinan yang ditulis oleh John Maxwell sendiri. Anda akan menemukan berbagai bahan dan materi yang berguna untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan Anda, ataupun berbagai bahan yang Anda butuhkan sebagai materi pembelajaran atau pengajaran Anda. Situs ini merupakan situs berbahasa Inggris, dan karenanya, kemampuan bahasa Inggris Anda akan cukup diperlukan dalam menerjemahkan setiap bahan yang diterbitkannya. Ingin mengetahui lebih banyak mengenai situs ini? Kunjungi saja www.johnmaxwellonleadership.com atau follow Twitternya di [Twitter.com/JohnCMaxwell](https://twitter.com/JohnCMaxwell). (N. Risanti)

==><http://johnmaxwellonleadership.com/>

Tanggal akses: 21 April 2013

e-Leadership 154/November/2013

Kepemimpinan di Saat Krisis (II)

Editorial

Shalom,

Evaluasi atau penilaian merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan. Melalui evaluasi, seorang pemimpin bisa menilai apakah pekerjaannya efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui evaluasi, seorang pemimpin juga dapat mengetahui keberhasilan maupun kegagalan yang terjadi dalam kepemimpinannya. Ya, masih banyak lagi manfaat evaluasi bagi kepentingan pemimpin dan organisasi.

Dalam edisi ini, e-Leadership mengajak Pembaca sekalian untuk menggali lebih dalam tentang tujuan, manfaat, dan hal-hal yang menghambat proses evaluasi. Silakan menyimak sajian yang telah kami siapkan untuk Anda, semoga bermanfaat dan membangun diri Anda. Tuhan memberkati.

Pemimpin Redaksi e-Leadership,
Ryan

< ryan(at)in-christ.net >

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

“ Ujilah aku, ya TUHAN, dan cobalah aku; selidikilah batinku dan hatiku. ([Mazmur 26:2](#)) ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Mzm/26/2/>>

Artikel: Evaluasi Diri Secara Jujur

Sungguh merupakan kesulitan yang hebat ketika seseorang ingin mengevaluasi diri sendiri karena selain menyangkut metodologi dan alat-alat evaluasi, juga menyangkut kejujuran. Justru kebanyakan orang gagal mengevaluasi diri secara akurat karena mengabaikan faktor kejujuran sebagai salah satu variabel utama dalam formula evaluasi.

Untuk Apa Evaluasi?

Dalam dunia bisnis, evaluasi merupakan bagian tak terpisahkan dari sistem manajemen modern. Setiap unit bisnis, baik skala kecil maupun besar, pasti melakukan evaluasi terhadap unit-unit dalam organisasi untuk melihat apakah semua sistem berjalan dengan baik atau telah terjadi penyimpangan. Dalam suatu organisasi, evaluasi juga berfungsi sebagai instrumen ukur untuk menentukan besar kecilnya upah yang harus dibayarkan kepada seorang karyawan.

Dengan melakukan evaluasi secara berkala dan menggunakan metode ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan, maka setiap penyimpangan atau kekeliruan manajemen dalam mengelola organisasi dapat dideteksi secara dini sehingga segera dapat dilakukan perbaikannya sebelum merambat ke mana-mana dan mengganggu unit kerja yang lain. Demikian halnya, hasil evaluasi yang baik dapat digunakan sebagai landasan dalam menetapkan strategi organisasi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas, baik organisasi yang berorientasi pada laba (profit) maupun organisasi nirlaba (nonprofit) sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam penyelenggaraan kehidupan modern, kata evaluasi sudah merupakan terminologi yang umum digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Setiap orang seharusnya mau dan berani mengevaluasi seluruh aktivitas hidupnya, katakanlah dalam kurun waktu tertentu, entah satu tahun sekali, dua tahun sekali, dan seterusnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui kegiatan apa saja yang dilakukan dalam kurun waktu tersebut, dan apa kerugian dan keuntungan yang diperoleh dari semua kegiatan yang diikuti.

Sebenarnya, tidak terlalu penting apakah seseorang menggunakan metodologi ilmiah atau tidak ketika melakukan evaluasi diri, itu bukanlah soal utama. Inti utama ketika melakukan evaluasi diri adalah kejujuran. Artinya, sejauh mana seseorang mau mengungkapkan secara jujur semua aktivitasnya dan selanjutnya mau mengakui kekurangan dan kelebihanannya, serta mau berubah atau memperbaiki diri untuk perjalanan hidup selanjutnya.

Kendala Evaluasi

Kendala terbesar yang menjadi hambatan utama ketika seseorang melakukan evaluasi diri adalah adanya keakuan yang besar, kesombongan diri, kemapanan, kemunafikan, keengganannya untuk mengalami perubahan, dan tentu saja kejujuran dalam

mengungkapkan data dan fakta yang sebenarnya. Kejujuran terhadap pengungkapan diri sendiri memang memerlukan kerendahan hati dan sikap mau menerima perubahan.

Dalam kenyataan hidup sehari-hari, ternyata banyak orang yang tidak memiliki tujuan hidup yang jelas, selain menjalani hidup sesuai dengan perputaran waktu. Sebagai contoh, seorang mahasiswa perguruan tinggi seharusnya sejak awal sudah menetapkan taktik dan strategi dalam menghadapi dan menyasiasi teknik belajar di universitas. Selanjutnya, taktik dan strategi ini dievaluasi setiap semester untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya, serta menetapkan strategi untuk menghadapi semester berikutnya.

Demikian halnya dalam setiap rumah tangga haruslah berani melakukan evaluasi setiap akhir tahun guna menetapkan langkah yang mesti ditempuh untuk menghadapi tahun yang baru. Sayang, kebanyakan rumah tangga tidak mempunyai perencanaan untuk menjalani hidup selain rutinitas sehari-hari yang berjalan sesuai keadaan. Itulah sebabnya, kebanyakan rumah tangga oleng ketika menghadapi perubahan keadaan yang ekstrem.

Manfaat Evaluasi

Melakukan evaluasi diri memungkinkan seseorang memasukkan unsur-unsur darurat untuk mengantisipasi perubahan yang radikal seandainya keadaan tiba-tiba berubah ke arah yang tidak menguntungkan, misalnya gempa bumi, perubahan politik, krisis ekonomi, perubahan karier yang tidak diharapkan atau sakit penyakit, bahkan hal-hal yang bersifat umum dan tidak mungkin dihindarkan seperti menghadapi perubahan emosional karena usia, dan seterusnya.

Di dalam Alkitab Perjanjian Lama terdapat evaluasi diri Nabi Yesaya yang patut dijadikan teladan dalam menyatakan kejujuran. Hasil evaluasi dirinya ternyata sangat mengagetkan karena dengan jujur dan berani, Nabi Yesaya berkata, "Celakalah aku! Aku binasa! Sebab aku ini seorang yang najis bibir," (Yesaya 6:5) sebelum memutuskan, "Ini aku, utuslah aku" kepada Tuhan Allah ([Yesaya 6:8](#)).

Demikian juga Yohanes Pembaptis telah melakukan evaluasi diri dengan ketulusan seekor merpati. Dengan tenang, ia melayani semua pertanyaan orang-orang Yahudi yang mempertanyakan identitasnya. Dengan jujur, ia mengatakan siapa dirinya dan apa tugasnya ([Yohanes 1:23](#)). Ketika orang-orang Yahudi membandingkan dirinya dengan Yesus, ia berkata, "... Membuka tali kasut-Nyapun aku tidak layak." ([Yohanes 1:27](#)) Bahkan, ketika ia mulai ditinggalkan dan orang-orang beralih kepada Yesus, ia berkata, "Ia harus makin besar, tetapi aku harus makin kecil" ([Yohanes 3:30](#)).

Betapa sering seseorang memutuskan untuk melayani Tuhan sebelum mereka mengevaluasi diri dan menyerahkan diri untuk dipimpin Tuhan sehingga berani berkata, "Celakalah aku! Aku binasa!" Dalam perenungannya, Ayub mengevaluasi diri dan hasilnya sungguh mencengangkan: "Hanya dari kata orang saja aku mendengar tentang Engkau, tetapi sekarang matakmu sendiri memandang Engkau. Oleh sebab itu

aku mencabut perkataanku dan dengan menyesal aku duduk dalam debu dan abu."
([Ayub 42:5-6](#))

Dengan demikian, evaluasi sungguh sangat penting diterapkan dalam semua aspek kehidupan, baik menyangkut kehidupan bisnis, kehidupan sehari-hari, maupun dalam kehidupan pelayanan. Sebaik apa pun sebuah perencanaan dicanangkan, jika tidak disertai dengan evaluasi, kemungkinan besar akan melenceng ke sasaran yang salah. Dan, evaluasi adalah kendali yang bisa memulihkannya kembali ke posisi semula.

Diambil dan disunting dari:

Judul buku : Sahabat Gembala, Januari 2007

Penulis : Drs. Elisa B. Surbakti, M.A.

Penerbit : Kalam Hidup, Bandung 2007

Halaman : 4 -- 7

Inspirasi: Manfaatkan Evaluasi Diri untuk Meningkatkan Potensi Diri

Anda ingin mengembangkan potensi diri Anda? Anda tidak tahu harus mulai dari mana? Jika Anda termasuk sekian dari orang sibuk yang merasa bahwa pengembangan potensi diri adalah sangat penting untuk meningkatkan kinerja Anda, artikel ini dapat menjadi titik awal Anda memulai pengembangan potensi diri Anda. Anda dapat menggunakan berbagai alat bantu, misalnya bagaimana menggunakan evaluasi diri untuk mengembangkan potensi diri Anda. Evaluasi diri merupakan salah satu alat pengembangan diri umum yang potensial dalam melakukan evaluasi terhadap hasil kerja Anda di tempat Anda bekerja.

Dengan melakukan evaluasi diri, Anda akan dapat menilai bagian-bagian dari hasil kerja Anda yang perlu ditingkatkan sehingga tanpa sadar, Anda juga telah mengembangkan potensi diri Anda. Evaluasi diri juga dapat menjadi salah satu alat yang dapat digunakan oleh atasan Anda untuk menilai kinerja Anda saat Anda bekerja, di mana letak kesalahan yang harus diperbaiki, maupun meningkatkan hasil kerja yang baik yang telah Anda capai.

Evaluasi diri juga dapat digunakan untuk merumuskan bagaimana sebenarnya diri Anda, sudah berada di level manakah Anda dan bagaimana pada akhirnya untuk mengembangkan potensi diri Anda. Pada akhirnya, Anda akan dapat menyimpulkan siapakah diri Anda sebenarnya dan ke manakah Anda akan melakukan pengembangan terhadap potensi diri Anda sendiri. Cara-cara yang dapat dilakukan dalam evaluasi diri adalah dengan menulis ulasan yang jujur mengenai perkembangan Anda di tempat kerja selama ini. Anda tentunya tidak akan kesulitan menemukan area- area yang memang Anda kuasai di tempat kerja maupun area-area yang membutuhkan perhatian khusus untuk ditingkatkan kinerjanya. Jangan lupa juga untuk menulis berbagai macam target yang telah dicapai maupun yang terlewati seperti masalah perilaku, tenggat waktu yang terlewati, dan berbagai masalah lainnya.

Dengan menulis dan mencatat berbagai kegagalan tersebut, Anda akan dapat mengetahui di manakah letak level keberhasilan Anda dalam bekerja. Berdasarkan data-data tersebut, Anda akan dapat menentukan tujuan Anda berikutnya untuk melakukan pengembangan potensi diri dan pastikan bahwa Anda mencapai target tersebut.

Diambil dan disunting dari:

Nama situs : Good Life

Alamat URL : <http://www.goodlife.co.id/?p=1710>

Penulis : Tidak dicantumkan

Tanggal akses : 22 Oktober 2013

Kutipan

“ *Evaluasi yang baik dapat digunakan sebagai landasan dalam menetapkan strategi organisasi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas. (Elisa B. Surbakti)* ”

Stop Press: Publikasi e-Konsel: Bahan-bahan Pelayanan Konseling Kristen

Seiring dengan pesatnya perkembangannya dunia, kompleksitas masalah hidup pun semakin meningkat dengan berbagai variasinya. Manusia tidak hanya membutuhkan dan mencari materi. Penguatan, bimbingan, dan penghiburan pun menjadi "kebutuhan" yang penting di tengah kesasakan dan rupa-rupa masalah kehidupan. Ini adalah kesempatan besar bagi orang percaya untuk melayani sesama dalam pelayanan bimbingan yang alkitabiah! Anda ingin mendapat perlengkapan yang lebih dalam bidang pelayanan konseling?

Yayasan Lembaga SABDA <<http://ylsa.org>> mengajak Anda untuk bergabung menjadi pelanggan Publikasi e-Konsel! Publikasi e-Konsel menyajikan artikel, bimbingan alkitabiah, tanya-jawab, komunitas konselor, tips, dan masih banyak kolom lainnya untuk memperlengkapi Anda. Cara berlangganan sangat mudah dan GRATIS! Kirimkanlah email Anda ke < subscribe-i-kan-konsel@hub.xc.org > atau ke < konsel@sabda.org > dan setiap minggunya Anda akan memperoleh bahan-bahan tertulis dalam email Anda. Jika Anda rindu ambil bagian dalam pelayanan konseling, jangan ragu untuk berlangganan publikasi e-Konsel.

Dapatkan arsip e-Konsel sejak tahun 2001 di:

<<http://sabda.org/publikasi/e-konsel/arsip/>>

e-Leadership 155/November/2013

Mengevaluasi Pemimpin (II)

Editorial

Shalom,

Apakah saat ini Anda sedang bertanya tentang bagaimana kinerja kepemimpinan Anda? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Anda perlu menjawab pertanyaan ini terlebih dahulu: "Apakah Anda sudah melakukan evaluasi?" Ya, evaluasi sangat diperlukan untuk mengetahui perkembangan kemampuan Anda. e-Leadership kali ini akan memberikan pertanyaan-pertanyaan untuk menolong Anda melakukan evaluasi diri. Tidak lupa, kami juga memberikan ulasan situs Leadnet.org sebagai bahan pelengkap kepemimpinan Anda. Kiranya sajian kami dapat menjadi berkat dalam mengembangkan kepemimpinan Anda saat ini. Tuhan memberkati.

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

“ *Aku, TUHAN, yang menyelidiki hati, yang menguji batin, untuk memberi balasan kepada setiap orang setimpal dengan tingkah langkahnya, setimpal dengan hasil perbuatannya.* ”
([Yeremia 17:10](#))

Tips Kepemimpinan: Mengevaluasi Kekuatan dan Kelemahan Anda sebagai Seorang Pemimpin

Dalam garis dasar dunia kita, orang dan bisnis menginginkan hasil. Sebagai pemimpin, kita harus bisa memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk menghasilkan sesuatu.

Ketika kita memimpin, orang-orang mengikuti. Tidaklah penting gelar apa yang tertera pada kartu nama usaha Anda. Pertanyaannya adalah apakah Anda mampu memimpin.

Dengan begitu banyak yang dipertaruhkan, para pemimpin hebat saat ini tidak menunggu kegagalan sebelum menilai keterampilan kepemimpinan mereka. Mereka secara terus-menerus dan dengan tekun menggunakan, mengasah, dan mengevaluasi keterampilan-keterampilan tersebut.

Jadi, dari mana Anda memulai?

Pertanyaan-pertanyaan berikut ini akan menolong Anda mengevaluasi kelebihan dan kekurangan kepemimpinan Anda. Gunakan pertanyaan-pertanyaan tersebut sebagai panduan untuk membuat rencana pengembangan kepemimpinan yang paling tepat untuk Anda.

1. Bagaimana dan di mana saya dapat memberi pengaruh?

Kemampuan Adalah yang memengaruhi orang, bukan posisi atau gelar Anda, yang menjadikan Anda seorang pemimpin yang berhasil. Jika sudah sampai tahap ini, kepemimpinan hanyalah soal kemampuan Anda untuk memengaruhi orang lain. Tidak kurang, tidak lebih.

Tanyakan kepada diri Anda sendiri pertanyaan berikut ini: Seperti apakah tingkat pengaruh saya di tempat kerja saat ini? Apakah orang lain mencari saya untuk meminta pengarahan atau persetujuan? Apakah saya melihat bukti pengaruh saya, baik untuk atasan maupun bawahan saya? Di bidang baru manakah saya dapat memberikan pengaruh?

2. Di mana saya dapat mengembangkan keterampilan bawahan saya?

Anda dapat memimpin dalam satu periode berdasarkan sebuah posisi atau kemampuan memecahkan masalah, tetapi keberhasilan jangka panjang sangat bergantung pada keterlibatan dan pengembangan relasi Anda dengan orang banyak. Kepemimpinan merupakan urusan relasi yang paling penting.

Tanyakan kepada diri Anda sendiri pertanyaan berikut: Apakah saya cukup terlibat dengan orang-orang dan memiliki relasi yang sehat? Bagaimana saya dapat mengembangkan keterampilan saya dalam mendengar? Apakah saya

hanya mendengar orang-orang atau benar-benar mendengarkan mereka?
Apakah saya berinteraksi dengan orang banyak dengan cara yang memotivasi mereka?

3. Apakah saya memiliki penampilan dan sikap yang positif?

Sikap yang positif tidak dengan sendirinya menjadikan seseorang sebagai pemimpin, tetapi bersikap negatif akan menghancurkan potensi kepemimpinan Anda. Kemampuan untuk tetap bersikap positif memberi saya keuntungan yang cukup besar -- terutama saat berada dalam situasi-situasi krisis ketika kepemimpinan yang optimis dan positif dalam kondisi genting.

Tanyakan kepada diri Anda sendiri pertanyaan berikut: Apakah saya melihat berbagai kemungkinan atau berbagai hambatan? Apakah saya berfokus pada solusi- solusi atau masalah-masalah? Apakah saya cepat menyalahkan orang lain? Apakah saya sering membiarkan emosi saya mendikte tindakan saya?

4. Apakah saya melihat bukti perkembangan dalam disiplin diri saya?

Pemimpin harus memiliki disiplin. Jika Anda tidak bisa memimpin diri Anda sendiri, Anda tidak dapat memimpin. Orang-orang ingin melihat tindakan Anda sebelum mereka mengikuti Anda. Itulah sebabnya, kita harus mengontrol diri kita sendiri terlebih dahulu.

Tanyakan kepada diri Anda sendiri pertanyaan berikut: Apakah saya dapat mengatur waktu saya dengan baik? Apakah saya berkorban secara pribadi untuk mencapai tujuan yang berharga? Apakah ada bukti yang jelas akan kurangnya disiplin diri dalam penampilan atau kebiasaan kerja saya, yang merusak kemampuan saya untuk memimpin?

5. Apakah saya memiliki catatan keberhasilan yang tepercaya di bidang saya?

Terus terang saja, apakah Anda telah berhasil? Menjadi sibuk bukanlah indikator keberhasilan meskipun beberapa orang bekerja sedemikian keras dan memamerkannya seperti sebuah lencana kehormatan, padahal hanya sedikit keberhasilan yang ia raih.

Prediksi terbaik keberhasilan masa depan adalah keberhasilan masa lalu.

Tanyakan kepada diri Anda sendiri pertanyaan berikut: Apa saja yang sebenarnya telah saya capai? Apakah pencapaian-pencapaian itu melibatkan orang lain? Apakah pencapaian-pencapaian tersebut dengan mudah dikenali orang lain sebagai keberhasilan? Apakah saya bersedia untuk berusaha lagi?

6. Bagaimanakah keterampilan saya dalam memecahkan masalah?

Hampir semua orang dapat mengenali masalah.

Pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah-masalah. Jika Anda tidak memiliki masalah, Anda tidak memerlukan kepemimpinan. Anda dapat bersantai.

Seorang pemimpin hebat adalah seseorang yang tidak hanya mampu melihat masalah, tetapi juga dapat memimpin tim untuk menemukan solusi.

Tanyakan kepada diri Anda sendiri pertanyaan berikut: Lebih dari mengenali masalah-masalah, dapatkah saya memecahkan masalah-masalah tersebut? Apakah saya mengetahui bagaimana mengatasi situasi yang sulit? Dapatkah saya menggunakan usaha orang lain untuk memimpin tim keluar dari keadaan sulit?

7. Apakah saya menolak untuk menerima "status quo"?

Pemimpin yang bertumbuh menghargai kemajuan ketimbang keamanan.

Mereka tidak hanya kecewa dengan apa yang ada, tetapi mereka juga memiliki visi untuk menjadi apa kelak. Pemimpin pemberani menolak "status quo" untuk mengambil risiko, mereka berani membayar harga demi kemajuan.

Tanyakan kepada diri Anda sendiri pertanyaan berikut: Apakah saya berada di zona nyaman? Apakah saya mencari tempat aman untuk beristirahat? Apakah saya bersedia menerima risiko yang jelas dibutuhkan untuk keluar dari "status quo"?

8. Apakah saya memiliki pola pikir gambaran besar?

Satu ciri utama para pemimpin adalah kemampuan mereka untuk melihat gambaran besar. Pengikut dapat terjebak dalam masalah mereka sendiri, tetapi para pemimpin harus melangkah mundur dan melihat keseluruhan yang ada secara lebih luas, kemudian memimpin setiap orang mencapai tujuan.

Tanyakan kepada diri Anda sendiri pertanyaan berikut: Apakah saya melangkah mundur untuk mendapatkan perspektif yang luas, terutama dalam menghadapi gangguan atau tekanan? Apakah saya melihat seluruh skenario, atau apakah saya teralihkan oleh hal-hal kecil?

Evaluasi diri bukanlah bagi orang yang ciut hati.

Mengambil waktu untuk menilai diri Anda secara jujur dengan pertanyaan-pertanyaan di atas akan membuat Anda berhati-hati, setidaknya di beberapa area yang di dalamnya

Anda dapat mempertajam keterampilan dan memaksimalkan kepemimpinan Anda. (t/N. Risanti)

Diterjemahkan dan disunting dari:

Nama situs : The Business Journals

Alamat URL : <http://www.bizjournals.com/louisville/stories/2004/04/19/smallb3.html?page=all>

Judul asli artikel : Evaluate Your Strengths and Weaknesses as A Leader

Penulis : John C. Maxwell

Tanggal akses : 7 November 2013

Kutipan

“ *Cara mudah untuk menjadi pribadi yang rendah hati adalah dengan selalu mengakui kelebihan orang lain dan mengapresiasinya dengan tulus. (Benny Solihin)* ”

Jelajah Situs: Leadnet.org

Leadership Network dibentuk pada tahun 1984 dan bekerja sama dengan para pemimpin gereja yang inovatif untuk mengeksplorasi kemampuan mereka dalam memberikan hasil bagi kerajaan Allah. Organisasi nirlaba yang berpusat di Dallas, Texas, ini memiliki pelayanan global untuk menjangkau seluruh dunia.

Situs ini memiliki tampilan yang sederhana, tidak menampilkan gambar selain foto-foto para staf. Situs ini menampilkan program-program seperti Komunitas Kepemimpinan dan Konferensi. Situs ini juga menyediakan bahan-bahan belajar dalam bentuk video, buku, dan podcast. Selain itu, situs ini memiliki pranala dengan beberapa gereja seperti Trinity Baptist Church, Christ's Church of the Valley, The Well Community Church, Grace Church, Henderson Hills Baptist Church, National Community Church, dan Healing Place Church. Situs ini juga memiliki pranala Twitter dengan alamat @leadnet. Jika Anda ingin lebih mengetahui tentang Leadnet, silakan kunjungi alamat situs di bawah ini. (Yusak)

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

Tanggal akses: 5 April 2013

e-Leadership 156/Desember/2013

Pemimpin dan Perencanaan (I)

Editorial

Shalom,

"Gagal untuk merencanakan, berarti merencanakan untuk gagal." Pernahkah Anda mendengar pepatah ini? Ya, begitu pentingnya membuat perencanaan sehingga setiap tujuan dapat dipastikan akan menemui kegagalan jika tidak memiliki perencanaan. Yusuf adalah contoh pemimpin di Alkitab yang memiliki prestasi dalam perencanaan. Di tangannya, bangsa Mesir terhindar dari bencana kelaparan yang hebat. Tentu saja ada hikmat Tuhan yang bekerja dalam peristiwa tersebut, namun tak bisa dimungkiri bahwa Yusuf memakai hikmat dari Tuhan tersebut dengan menjabarkannya ke dalam perencanaan yang matang dan bijaksana. Untuk membantu Anda dalam memahami dan membuat perencanaan yang baik, maka publikasi e- Leadership kali ini akan menyajikan artikel mengenai perencanaan. Kiranya artikel yang kami sajikan akan bermanfaat dalam memberi wawasan untuk membuat perencanaan bagi organisasi ataupun pelayanan Anda.

Selamat membaca. Tuhan Yesus memberkati!

Staf Redaksi e-Leadership,
N. Risanti
<<http://lead.sabda.org>>

“ *Karena hanya dengan perencanaan engkau dapat berperang, dan kemenangan tergantung pada penasihat yang banyak. (Amsal 24:6)* ”

Artikel: Perencanaan

Ini bukanlah mengenai apakah kita akan membuat rencana atau tidak. Tidak merencanakan adalah sebuah rencana di dalam rencana itu sendiri, karena perencanaan pada dasarnya tidak lebih dari upaya untuk menentukan sebelumnya apa yang akan atau tidak akan kita lakukan pada menit, jam, hari, bulan, atau tahun-tahun berikutnya. Bagi pemimpin Kristen, perencanaan mempertanyakan, apakah kita akan memengaruhi masa depan secara acak atau dengan tujuan. Karena, kita pasti akan memengaruhinya. Kita memiliki tanggung jawab untuk menentukan akan menjadi apa kita seharusnya atau apa yang seharusnya kita lakukan, dan karena itu haruslah kita merencanakan.

Perencanaan Memiliki Catatan Riwayat yang Buruk

Dalam bukunya yang sangat menarik, "The Human Side of Planning" (diterbitkan oleh Macmillan, 1969), David Ewing menyatakan bahwa pada umumnya, perencanaan memiliki catatan riwayat yang buruk. Dia benar. Ewing berpendapat bahwa kesulitan utama adalah kegagalan dari para perencana untuk mengingat dan memercayai orang-orang untuk siapa mereka membuat rencana. Tetapi, ada sisi yang lainnya. Banyak orang memiliki pemahaman tentang perencanaan yang sempit dan terbatas. Mereka membayangkan rencana sebagai dua tembok tinggi di mana mereka harus berjalan di antaranya. Beberapa orang Kristen memandang bahwa keputusan yang telah ditentukan sebagai tindakan kesombongan dan merupakan penghinaan terhadap Allah.

Perencanaan Dimulai dengan Tujuan

Perencanaan harus didasarkan pada tujuan yang dapat diukur dan dapat dicapai.

Ada dikatakan, "Jika Anda tidak peduli ke mana tujuan Anda, semua jalan akan membawa Anda ke sana." Tidaklah selalu mudah untuk mendefinisikan dengan jelas mau menjadi apa kita atau apa yang ingin kita lakukan, tetapi kegagalan dari sebagian banyak rencana terletak pada dimulainya dari tujuan yang tidak jelas. Komunikasi merupakan hal yang paling sulit, dan jika tujuan kita tidak jelas dan tidak bisa disampaikan, tujuan itu tidak akan menjadi rencana yang jelas dan dapat dikomunikasikan.

Perencanaan adalah Berusaha untuk Menulis Sejarah Masa Depan

Manusia adalah makhluk yang berorientasi pada masa depan. Ia berencana atas dasar apa yang telah dirasakan di masa lalu, namun ia mencoba untuk memproyeksikan pemahaman ini ke masa depan. Kecuali untuk proyek yang paling sederhana dan terdekat, sangat tidak mungkin bahwa prediksi kita tentang masa depan akan 100 persen akurat. Pepatah lama yang berbunyi "Jika sesuatu bisa salah, mungkin itu akan salah" adalah cara lain untuk mengatakan bahwa terdapat begitu banyak kemungkinan bahwa sesuatu selain dari apa yang kita duga dan harapkan, akan terjadi, bahwa kemungkinan hal-hal terjadi sesuai dengan cara kita, sangatlah kecil.

Dari sudut pandang Kristen, sebagian besar hidup adalah kegagalan! "Hampir menyelesaikan sesuatu sama dengan tidak menyelesaikannya sama sekali" 99 persennya adalah dosa (kegagalan). Namun, kita telah belajar bahwa kita hidup di dunia yang tidak sempurna. Yang tak diharapkan dan tak terduga terus membuat kita kehilangan keseimbangan. Perencanaan berupaya untuk menghapus kabut dari jendela masa depan dan mengurangi jumlah dan dampak dari hal-hal yang mengejutkan.

Karena itu, perencanaan adalah upaya untuk berpindah dari "masa sekarang" ke "masa depan", untuk mengubah segala sesuatu dari "apa yang ada sekarang" ke "hal-hal yang seharusnya".

Perencanaan adalah Sebuah Panah

Kalau manusia tidak bisa memastikan masa depan, mengapa berencana? Pada dasarnya, itu adalah untuk meningkatkan kemungkinan bahwa apa yang kita yakini harus terjadi, akan benar-benar terjadi. Tujuan yang telah terpancang di benak kita di masa depan: "untuk mencapai api menara pengintai di atas gunung itu besok siang", "untuk menyediakan dana yang cukup sehingga anak-anak kita bisa kuliah", "untuk memulai pelayanan baru di daerah yang didiami oleh golongan minoritas", "untuk menerapkan sebuah program pelatihan baru bagi organisasi kita". Sebutkan saja! Titik panah perencanaan ibaratnya menyentuh tujuan. Langkah-langkah yang perlu dicapai meregang dari belakang dan mengikuti anak panah ke masa kini untuk membuat sebuah "rencana".

Perencanaan adalah Sebuah Proses

Jika rencana dianggap sebagai hal yang tetap dan tidak berubah, kemungkinan besar keduanya akan gagal. Perencanaan adalah suatu proses. Langkah yang diperlukan direncanakan, menunjuk ke arah tujuan masa depan, tetapi di saat setiap langkah besar diambil, evaluasi ulang, atau umpan balik, merupakan proses yang kita lakukan, pertama adalah menguji kembali masa depan di setiap langkah dan kedua adalah mengukur tingkat kemajuan kita. Jika kita telah menetapkan tujuan untuk memiliki seratus anggota baru di gereja selama dua belas bulan ke depan, sebaiknya kita tidak menunggu sampai bulan kesebelas untuk melihat bagaimana kita melakukannya. Jika kita berencana untuk mengemudi 1.000 mil di wilayah asing, yang terbaik adalah untuk melihat peta jalan sekali-sekali dan mengukur kemajuan. Jika kita merencanakan untuk melatih kelompok untuk sebuah tugas baru dan menempatkan mereka untuk bekerja dalam enam bulan, pos pemeriksaan di sepanjang jalan akan dibutuhkan.

Namun, berulang kali kita gagal untuk mengevaluasi kemajuan. Dan, kadang-kadang, kita bahkan membuat sebuah program evaluasi dan kemudian gagal untuk menggunakannya. Mengapa? Sering kali, itu dikarenakan pengukuran yang mungkin memakan energi sebanyak energi yang dibutuhkan untuk program itu sendiri. Di lain waktu, kita begitu sibuk dengan apa yang kita lakukan sehingga kita lupa (atau tidak mau) untuk bertanya, "Bagaimana keadaan kita?"

Perencanaan Membutuhkan Waktu

Tetapi, setiap menit berharga. Namun, kebanyakan dari kita tidak akan mengambil waktu, kecuali kita secara sadar menyisihkannya. Membuat daftar hal-hal yang harus dikerjakan setiap hari harus menjadi kebiasaan rutin. Membuat tinjauan berdasarkan bulanan, kuartal, dan tahunan pada kalender kita akan membangun proses tersebut menjadi "pekerjaan" rutin yang perlu kita lakukan setiap hari.

Dan, karena perencanaan memerlukan waktu, itu harus dimulai sedini mungkin. Sebagai contoh, di gereja jangan menunggu sampai bulan Oktober untuk mulai merencanakan untuk tahun depan! Proses ini harus dimulai paling lambat di bulan April atau Mei sehingga sebanyak mungkin orang dapat dibawa masuk, dan supaya Anda tidak tergesa-gesa ke masa depan.

Karena itu, proses evaluasi harusnya hanya menjadi bagian dari perencanaan kita pada saat mencapai langkah-langkah untuk mencapai tujuan. Seseorang harus bertanggung jawab untuk pengukuran, biasanya bukan orang yang bertanggung jawab untuk pencapaian.

Perencanaan adalah Pribadi dan Juga Bersama-Sama

Jangan menjadi tersesat untuk percaya bahwa perencanaan untuk besok hanya berguna bagi kelompok. Penetapan tujuan dan perencanaan harus menjadi gaya hidup pribadi jika ingin benar-benar menjadi efektif. Ada hubungan langsung antara keefektifan seseorang dalam kehidupan pribadinya dan keefektifannya dalam kehidupan organisasinya.

Menerapkan proses perencanaan pada hubungan keluarga dan interpersonal akan mempertajam pemahaman keseluruhan seseorang, di mana dia cocok dan bagaimana ia berhubungan dengan orang-orang di sekitarnya.

Perencanaan adalah Orang-Orang

Atau, seharusnya begitu! Untuk kembali ke pengamatan Ewing, untuk menghilangkan orang-orang dari persamaan perencanaan berarti mencari bencana. Setiap rencana harus disusun dan dibuat oleh orang yang melakukan pekerjaan itu. Misalnya, tugas dari komite perencanaan seharusnya tidak merencanakan untuk orang lain, melainkan untuk memberi informasi yang mereka butuhkan, yang menjadi dasar rencana mereka ("Akan menjadi seperti apa masyarakat kita dalam sepuluh tahun?"), dan untuk memberikan pelatihan, nasihat, dan koordinasi dalam perencanaan.

Perencanaan Mengomunikasikan Maksud Kita

Seiring dengan populasi dunia yang bertumbuh dan cara kita berkomunikasi satu sama lain yang semakin canggih, peluang untuk bekerja sama pun tumbuh semakin meningkat. Di dunia Barat, jumlah peran berbeda yang kita lakukan sebagai individu

(ayah, suami, teman, rohaniwan, anggota klub, sopir, dll.) dan sebagai anggota organisasi (pelayanan, perawatan karyawan, tanggung jawab sosial, batasan hukum, dll.) tumbuh pada tingkat yang fantastis. Jumlah "persimpangan" dengan rencana orang lain pun bertumbuh menyesuaikan. Seolah-olah dunia telah menjadi benar-benar berlapis dengan jalan-jalan, jalan raya, dan jalan raya untuk lalu lintas kendaraan cepat, masing-masing dari mereka mewakili rencana seseorang (atau beberapa organisasi). Jika kita tidak jelas dalam menentukan mau ke mana kita pergi dan bagaimana kita (saat ini) merencanakan untuk sampai ke sana, kita akan menemukan diri kita terus-menerus bertabrakan dengan rencana orang lain.

Dalam sebuah gereja lokal, mungkin kegagalan pemimpin paduan suara untuk mengomunikasikan rencananya tentang festival besar anak-anak pada suatu waktu di sekolah minggu adalah mengharapkan keterlibatan anak-anak yang sama dalam proyek yang baru. Dalam organisasi yang lebih besar, "tabrakan" dapat terjadi karena satu departemen tidak memadai dalam menyampaikan maksudnya untuk menggunakan ruang, waktu, atau tenaga kerja. Dalam konteks yang lebih besar, berulang kali, satu organisasi bergerak ke depan dengan rencana tanpa mengetahui tujuan dari organisasi lain atau memberitahukan rencana mereka sendiri. Hasilnya, tidak hanya tumpang tindih dan duplikasi, tetapi kebingungan besar di antara organisasi-organisasi yang berbeda, yang sedang berusaha untuk mereka layani.

Dengan memberitahukan tujuan kita dan dengan jelas menunjukkan langkah-langkah yang saat ini kita rencanakan untuk dicapai, kita membangun titik persimpangan dengan orang lain yang juga membuat rencana baru dan sedang mengerjakan rencana yang lama.

Langkah-Langkah dalam Perencanaan Merupakan Subtujuan

Setelah semua pendekatan alternatif dianalisis, disisihkan, dan rencana akhir ditentukan, penting untuk diingat bahwa setiap langkah dari rencana sebenarnya adalah tujuan dalam dirinya sendiri. Setiap langkah, oleh karena itu, harus memiliki karakteristik yang sama dengan tujuan akhir proyek: harus dapat dicapai dan terukur. Hal ini juga harus memiliki tanggal dan nama-nama orang yang bertanggung jawab. Terlepas dari apa metode perencanaan yang digunakan (dan ada banyak), kegagalan untuk menetapkan tanggal dan individu yang bertanggung jawab untuk setiap langkah dari rencana akan mengurangi probabilitas keberhasilan.

"Gagal untuk merencanakan, berarti merencanakan untuk gagal." Begitu sederhana.
(t/Jing Jing)

Diterjemahkan dan disunting dari:

Judul buku : The Art of Management for Christian Leaders

Judul bab : Planning -- Part One

Penulis : Ted W. Engstrom " Edward R. Dayton

Penerbit : Word Books, Waco. 1976

Halaman : 45 -- 51

Kutipan

“ *Kita lebih sering gagal karena memecahkan masalah yang salah daripada menemukan solusi yang salah terhadap masalah yang tepat. (Russel L. Ackoff)* ”

Inspirasi: Apakah Anda Bersedia Menyesuaikan Rencana Jangka Panjang Anda Ketika

Allah mengubah keadaan?

Pemimpin-pemimpin Kristen yang efektif membuat rencana jangka panjang dan memberi Allah ruang untuk secara aktif mengarahkan atau mengubah rencana-rencana tersebut. (Baca [Roma 15:22-29](#))

Dalam ayat tersebut, Rasul Paulus sedang dalam perjalanan mengambil persembahan kasih dari gereja-gereja di Makedonia untuk gereja di Yerusalem yang sedang mengalami masa-masa sulit. Dalam perjalanannya ke Yerusalem, Paulus menulis surat kepada orang-orang Kristen di Roma, yang membahas beberapa rencana jangka panjang untuk mengunjungi gereja mereka dalam perjalanannya mengabarkan Injil ke Spanyol.

Rencana jangka panjang umumnya didasarkan pada realitas yang ada sekarang. Banyak elemen dalam kehidupan Paulus bersifat pasti dan merupakan dasar yang baik untuk membuat rencana jangka panjang. [Filipi 1:21-24](#) mengatakan bahwa Paulus tidak mempertanyakan akhir dari masa depannya. Paulus juga tahu bahwa ia bertugas untuk "memberitakan Injil kepada orang bukan Yahudi" ([Galatia 1:15-16](#)). Ia tahu bahwa ia berusaha menjangkau daerah-daerah di mana Kristus belum dikenal ([Roma 15:17-22](#)). Dan, Paulus tahu bahwa ia harus menyesuaikan pesannya dalam tiap situasi tertentu, sesuai dengan [1 Korintus 9:22](#).

Meskipun rencana Paulus untuk pergi ke Roma dibangun di atas dasar bagian kehidupan Paulus yang sudah pasti, keluwesan diperlukan karena ia mungkin tidak dapat memperkirakan proses yang digunakan Allah untuk menempatkannya ke Roma. Paulus adalah contoh yang baik dari seorang pemimpin yang efektif, yang membuat rencana jangka panjang untuk masa depan yang belum pasti sambil mengupayakan sebuah strategi yang proaktif untuk menjadi efektif dalam misinya setiap hari.

Pemimpin yang baik membuat rencana jangka panjang dan memiliki sebuah strategi untuk mewujudkan semua rencana itu. Pemimpin Kristen yang menghormati Allah menyimpan rencana-rencana yang fleksibel tersebut untuk berbagai perubahan situasi yang dimasukkan Allah ke dalam aktivitas harian mereka.

[Amsal 4:25-27](#): "Biarlah matamu memandang terus ke depan dan tatapan matamu tetap ke muka. Tempuhlah jalan yang rata dan hendaklah tetap segala jalanmu. Janganlah menyimpang ke kanan atau ke kiri, jauhkanlah kakimu dari kejahatan." (t/N. Risanti)

Diambil dan disunting dari:

Nama situs : Barry Werner

Alamat URL : <http://barrywerner.com/are-you-willing-to-adjust-your-long-range-plans-when-god-changes-circumstance-213-4/2012/12/27/>

Judul asli artikel : Are you willing to adjust your long range plans when God changes circumstance?

Penulis : Barry Werner

Tanggal akses : 1 November 2013

e-Leadership 157/Desember/2013

Pemimpin dan Perencanaan (II)

Editorial

Shalom,

Setiap pemimpin perlu membuat perencanaan untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Perencanaan itu seperti kompas yang menunjukkan arah dan tujuan agar perjalanan lebih terarah. Tanpa perencanaan, organisasi akan kehilangan arah dan tujuan. Pastikan perencanaan yang Anda buat itu SMART (specific, measurable, achievable, realistic, timely). Lebih utama lagi, libatkan Tuhan dalam setiap perencanaan Anda. Edisi pamungkas e-Leadership tahun 2013 ini akan memberikan tip penilaian saat membuat perencanaan. Jawablah setiap pertanyaan dalam kolom tip sebagai panduan membuat perencanaan, baik untuk diri sendiri maupun organisasi. Dalam menyambut momen Natal, Redaksi juga menyertakan renungan Natal dengan tema, "Natal: Pemulihan Harapan Dunia". Kiranya sajian penutup akhir tahun ini dapat menjadi berkat bagi kita semua. Tidak lupa, kami segenap redaksi e-Leadership mengucapkan, "Selamat hari Natal 2013 dan selamat menyambut Tahun Baru 2014." Tuhan memberkati!

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

“ ... Jikalau bukan TUHAN yang membangun rumah, sia-sialah usaha orang yang membangunnya; jikalau bukan TUHAN yang mengawal kota, sia-sialah pengawal berjaga-jaga. ([Mazmur 127:1](#)) ”

<<http://alkitab.mobi/tb/Mzm/127/1/>>

Artikel Natal: Natal: Pemulihan Harapan Dunia

Di tengah-tengah realitas pengharapan umat manusia yang hampir menuju ketiadaan pengharapan ini, apakah arti Natal bagi kita? Apakah yang dibawa Natal untuk memulihkan harapan dunia ini? Apakah yang sedang ditawarkan Natal untuk manusia yang terancam, ketakutan, kecewa, bimbang, dan putus asa ini?

Ada dua pemulihan yang ditawarkan Natal, yaitu:

1. Natal adalah Pernyataan Paling Konkret tentang Aktivitas Allah dalam Sejarah Umat Manusia

Dalam diri Yesus Kristus. Allah secara nyata memperlihatkan kepada dunia bahwa Dia tidak meninggalkan dunia. Ia masuk ke dalam dimensi hidup manusia melalui seorang bayi dan berkarya di dalam sejarah. Suatu karya yang kembali memulihkan harapan dunia yang sudah terkikis oleh ancaman zaman.

Natal membuka mata kita kepada lemahnya diri manusia untuk menopang harapannya. Natal membuktikan kepada manusia bahwa tanpa campur tangan Allah, manusia tidak akan pernah memiliki pengharapan di dalam hidupnya.

Pekerjaan intervensi pemulihan ini tidak pernah berhenti. Natal hanya merupakan awal yang nyata. Aktivitas pemulihan terus berlangsung sampai hari ini. Walaupun realitas seolah tidak menyediakan ruang bagi harapan itu, namun intervensi yang mendatangkan harapan dan memulihkan harapan tetap terjadi. Karena itu, ketika kita merayakan Natal, kita sebenarnya sedang memberitakan kepada dunia bahwa harapan itu masih ada, yaitu di dalam Tuhan Yesus Kristus, yang lahir dalam rupa bayi yang kecil. Natal datang untuk memulihkan harapan dunia.

2. Natal Mengajak Gereja Menegaskan Eksistensinya sebagai Tanda Pengharapan Dunia

Gereja adalah umat pengharapan. Ia memiliki keyakinan yang pasti bahwa hidupnya pada masa kini dan pada masa yang akan datang terpelihara oleh Allah sendiri. Namun, sayang sekali, pengharapan yang indah ini, sering kali membuat gereja apatis terhadap realitas zamannya. Gereja lebih sering memandang pengharapannya secara eskatologis dan lupa pada dimensi masa kini.

Jaminan eskatologis yang pasti seharusnya mendorong gereja untuk aktif menghadirkan tanda-tanda pengharapan itu di dunia. Artinya, aktivitas intervensi Allah itu bukan hanya terjadi di akhir sejarah saja, melainkan juga sedang terjadi saat ini. Dan, gereja merupakan saluran intervensi Allah di dunia oleh Roh Kudus yang bekerja di dalam dirinya. Oleh sebab itu, dalam dunia yang sedang bermusuhan, gereja seharusnya menaburkan benih perdamaian. Di tengah dunia yang terpecah belah, gereja seharusnya membawa persatuan. Di tengah dunia

yang bimbang, gereja seharusnya memberi kepastian. Di tengah dunia yang ketakutan, gereja seharusnya membagikan keberanian dan di tengah dunia yang sedang sedih, gereja hendaknya membawa sukacita.

Inilah dua pesan pemulihan yang ditawarkan Natal pada dunia. Gereja diajak untuk berpartisipasi aktif di dalamnya. Gereja tidak boleh berpangku tangan memandang dunia yang sedang menuju keputusasaan. Sebab, Allah yang telah memberi harapan kepadanya juga masih sedang bekerja. Gereja tidak boleh takut karena yang menjamin harapannya adalah Penguasa langit dan bumi. Kiranya melalui Natal ini, kita semua dengan penuh harapan dan iman mengaku bahwa Allah tidak meninggalkan kita. Amin.

Diambil dan disunting dari:

Nama situs : Alkitab SABDA

Alamat URL : <http://alkitab.sabda.org/resource.php?topic=608&res=jpz>

Penulis : Markus Dominggus L. D.

Tanggal akses : 27 November 2013

Tips Kepemimpinan: Pertimbangan Mengenai Perencanaan

Ada beberapa hal lagi yang perlu dipertimbangkan dalam mengadakan perencanaan.

1. Supaya Allah menerima segala kemuliaan, buatlah rencana yang melampaui kemampuan Anda sendiri.

[1 Korintus 10:31](#): Lakukan bagi kemuliaan Tuhan. Hal ini mungkin, kalau Allah "dilibatkan". (Ingat: Firman Tuhan dan Doa)

Hakim-Hakim 7: Teladan Gideon. Tuhan lebih mementingkan kualitas daripada kuantitas.

[Nehemia 6:16](#): Seperti Nehemia, kita harus sadar bahwa suatu rencana dapat terlaksana hanya karena pertolongan Tuhan.

Agar Anda yakin bahwa rencana Anda memuliakan Tuhan, hendaklah Anda merenungkan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Apakah Tuhan yang menaruh rencana ini dalam hatiku?
2. Apakah saya percaya pada Tuhan dalam rencana ini?
3. Apakah saya percaya bahwa dengan pertolongan Tuhan, hal-hal besar dapat dicapai?
4. Apakah saya siap sedia untuk sungguh-sungguh taat kepada Tuhan dalam rencana ini?

Dalam hubungan ini, ingatlah pesan berikut, "Harapkan hal-hal besar dari Allah

dan usahakan hal-hal besar bagi Allah." (William Carrey, dalam khotbahnya pada tahun 1792, berdasarkan [Yesaya 54:2-3](#)).

2. Bersedialah untuk mengadakan perubahan dalam rencana Anda. Hal-hal yang patut dipertimbangkan:
 1. Bandingkan rencana dengan hasil aktual!
 2. Mungkinkah ada tantangan atau peluang?
 3. Perhatikan, kalau-kalau ada perkembangan baru yang memengaruhi rencana Anda!
3. Bagaimana jika sumber-sumber kebutuhan tidak cukup tersedia?

1. Berdoa dan bersyukur kepada Tuhan karena Ia menyediakan kebutuhan yang nyata dan sungguh-sungguh perlu.
2. Periksa kembali, apakah sumber-sumber memang sudah sungguh-sungguh dimanfaatkan secara maksimal atau belum.
3. Kalau sumber-sumber terbatas, adakan penyesuaian pada rencana dan jadwal.
4. Ubahlah rencana Anda, hanya apabila Anda yakin bahwa perubahan tersebut sesuai dengan kehendak Tuhan.

4. Belajarlah menggunakan orang lain dalam proses perencanaan.

Dalam menyusun rencana kerja, janganlah segan-segan meminta pendapat atau masukan dari orang-orang yang memiliki keahlian dalam bidang perencanaan. Sampaikan kepadanya gagasan-gagasan Anda dan mintalah ia menyusun kerangkanya. Gunakan juga orang-orang di bawah Anda untuk memperkaya gagasan Anda.

5. Bagaimana menggunakan rencana?
 1. Rencana dapat dipakai agar Anda dan orang-orang yang Anda pimpin terus terarah kepada tujuan.
 2. Rencana dapat dipakai untuk membagikan visi Anda kepada orang lain.
6. Bagaimana mengusahakan agar orang-orang yang Anda pimpin membuat perencanaan untuk tugas-tugas mereka?
 1. Hendaklah Anda menjadi teladan.
 2. Minta mereka membuat rencana untuk tugas-tugas mereka. Tetapkan target untuk tugas ini.
 3. Tolong mereka untuk menyusun rencana. Sediakan kerangka rencana.
 4. Ingatlah untuk menilai rencana tersebut.
 5. Pakai rencana mereka sebagai bahan diskusi.
7. Sebagai pemimpin, hendaklah Anda sendiri menerapkan Manajemen Pribadi (Personal Management).

Diambil dan disunting dari:

Judul buku : Manajemen Pelayanan

Judul bab : Perencanaan

Judul asli artikel : Pertimbangan-Pertimbangan Lebih Lanjut Mengenai Perencanaan

Penulis : Pdt. Drs. Agus Lay

Penerbit : ANDI, Yogyakarta 2006

Halaman : 21 -- 23

Kutipan

“ *Orang yang menganggap diri sudah sempurna adalah orang yang tidak sempurna. (Dr. Stephen Tong)* ”

Jelajah Situs: Christian Leadership Concepts

Christian Leadership Concepts adalah organisasi nondenominasi kepemimpinan pria yang didirikan oleh Dr. Hal Hadden pada tahun 1982 dan berpusat di Brentwood, Tennessee, AS. Saat ini, gerakan ini telah tersebar ke 82 kota dan 19 negara bagian di Amerika Serikat. Tujuan dari CLC ini adalah untuk memperlengkapi kaum pria dengan kepemimpinan, dan supaya mereka dapat menjadi saksi Kristen yang otentik ([Kisah Para Rasul 1:8](#)) melalui program dua tahunan mereka.

Situs ini menyediakan sampel kurikulum CLC yang dapat diunduh, sementara kurikulum lengkapnya hanya dapat diperoleh setelah mendaftar di program ini. Sayangnya, meskipun terbuka untuk umum, saat ini program ini hanya tersedia untuk mereka yang tinggal di Amerika Serikat.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang CLC, selain melalui situs mereka, juga dapat melalui Facebook mereka di "ChristianLeadershipConcepts" dan video-video mereka di <<http://vimeo.com/album/1686694>>. Mereka juga memiliki situs khusus bagi para wanita Kristen di <http://becominglikechrist.org/>. (Kusuma Negara)

==><http://christianleadershipconcepts.org/>

Tanggal akses: 8 Oktober 2013

Publikasi e-Leadership 2013

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>>
- 24 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>