

e-Leadership

2006

---

Publikasi  
Kepemimpinan  
Kristen

Bundel Tahunan Publikasi Elektronik e-Leadership

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

Diterbitkan oleh Yayasan Lembaga SABDA

<http://www.ylsa.org>

© 2006 Yayasan Lembaga SABDA

## Daftar Isi

<b>E-Leadership 001/Januari/2006</b> .....	5
Editorial .....	5
<b>Artikel 1 : Darimana Datangnya Visi Anda?</b> .....	6
<b>Artikel 2 : Hasrat Melayani di Luar Batas Kemampuan</b> .....	9
<b>Tips Kepemimpinan : Menguji Visi Anda</b> .....	13
<b>Jelajah : Indo Lead : Situs Kepemimpinan Kristen Indonesia</b> .....	14
Surat Pembaca .....	15
<b>E-Leadership 002/Februari/2006</b> .....	16
Editorial : Apakah yang Dimaksud Dengan Pemimpin? .....	16
<b>Artikel 1: Kepemimpinan Kristen: Apakah Itu?</b> .....	16
<b>Artikel 2 : Mencari Fondasi Bagi Kepemimpinan yang Efektif</b> .....	20
<b>Tips Kepemimpinan : Kriterium Potensi Kepemimpinan</b> .....	21
Inspirasi : Hasrat Untuk Berubah.....	24
<b>Jelajah : Christian Leadership World</b> .....	24
Surat .....	24
<b>E-Leadership 003/Maret/2006</b> .....	26
Editorial : Menjalankan Peran Sebagai Pemimpin .....	26
<b>Artikel 1 : Apa yang Harus Dikerjakan Pemimpin?</b> .....	26
<b>Artikel 2: Apa yang Dilakukan Oleh Para Pemimpin</b> .....	28
<b>Tips Kepemimpinan : Sepuluh Teladan Yesus Sebagai Pemimpin</b> .....	31
<b>Jelajah : Leadershipjournal.Net</b> .....	34
Info : Kelas Virtual Pesta Periode April.....	34
<b>E-Leadership 004/April/2006</b> .....	35
Editorial : Apa Gaya Kepemimpinan Anda? .....	35
<b>Artikel 1 : Gaya Kepemimpinan</b> .....	35
<b>Tips Kepemimpinan : Mengembangkan Gaya Kepemimpinan Anda</b> .....	40
Inspirasi : Transformasi di Hari Paskah .....	40
<b>Jelajah : Advanced Public Speaking Institute</b> .....	42
Dari Hati Ke Hati.....	43
<b>E-Leadership 005/Mei/2006</b> .....	44
Editorial : Sikap yang Mau Melayani .....	44

Artikel : Pelayan yang Memimpin Atau Pemimpin yang Melayani? .....	44
Tips Kepemimpinan : Tips Bagi Pemimpin yang Melayani .....	48
Inspirasi : Ambillah Handuk Itu .....	49
Jelajah : We Build People .....	51
Dari Hati Ke Hati : Pemimpin yang Sibuk.....	51
Info : Pembukaan Kelas Guru Sekolah Minggu (GSM) .....	52
<b>E-Leadership 006/Juni/2006</b> .....	54
Editorial : Doa dan Pemimpin .....	54
Artikel 1 : Pemimpin Dengan Doanya .....	54
Artikel 2 : Perlindungan Rohani Untuk Pemimpin .....	57
Tips Kepemimpinan : Sebelas Alasan Mengapa Doa Itu Penting.....	58
Inspirasi : Tuhan, Jadikan Aku Seperti Yusuf .....	59
Dari Hati Ke Hati.....	60
<b>E-Leadership 007/Juli/2006</b> .....	61
Editorial : Siap Memberi Dampak .....	61
Artikel 1 : Bagaimana Caranya Memberikan Dampak .....	61
Artikel 2 :Yosua dan Hukum Pengaruh .....	65
Inspirasi : Makna Memberi Dampak = .....	67
Jelajah : Free Management Library .....	69
<b>E-Leadership 008/Agustus/2006</b> .....	70
Editorial : Spiritualitas Tulang Keropos .....	70
Artikel : Kehidupan Batin Seorang Pemimpin .....	70
Tips Kepemimpinan : Prinsip.....	74
Inspirasi : Relasi yang Vital Bersama Allah.....	77
Jelajah : teal.org.....	79
Stop Press : Kelas Virtual PESTA : Periode Agustus/September 2006.....	79
<b>E-Leadership 009/September/2006</b> .....	81
Editorial : Kunci Pertama Suatu Kepemimpinan.....	81
Artikel : Pentingnya Menetapkan Tujuan.....	81
Tips Kepemimpinan : Smart.....	86
Inspirasi : Tujuan Hidup Pemimpin .....	87
Jelajah : Xenos Leadership .....	87

Dari Hati Ke Hati.....	88
Stop Press : Edisi Perdana Bio.....	88
<b>E-Leadership 010/Oktober/2006.....</b>	<b>90</b>
Editorial: Pemimpin dan Mentor .....	90
Artikel : Pemimpin Sebagai Mentor .....	90
Artikel 2 : Penggunaan Mentor .....	93
<b>Tips Kepemimpinan : Menggunakan Prinsip Satu Langkah Untuk Mengembangkan Para Pemimpin.....</b>	<b>96</b>
Jelajah : Equip .....	97
Dari Hati Ke Hati.....	97
Stop Press.....	98
<b>E-Leadership 011/November/2006 .....</b>	<b>101</b>
Editorial : Belajar Tentang Delegasi.....	101
Artikel 1 : Pendelegasian.....	101
Artikel 2 : Pola Pendelegasian .....	106
Inspirasi : Terimalah Konsekuensinya Bila Anda Tidak Berbagi .....	108
Jelajah : Leadershipnow .....	109
Stop Press : Situs SABDA Space .....	110
<b>E-Leadership 012/Desember/2006 .....</b>	<b>111</b>
Editorial : Pemimpin yang Memotivasi .....	111
Artikel 1 : Motivasi .....	111
Sumber Motivasi Bagi Keterlibatan Dalam Tugas .....	112
Artikel 2 : Motivasi dan Kepemimpinan .....	115
Inspirasi : Keyakinan yang Berdampak .....	117
Artikel Natal : Meneladani Karakter Sang Pemimpin.....	118
Jelajah : The Art And Science Of Leadership .....	120
Stop Press : Pembukaan Kelas Baru Pesta: Periode Januari/Februari 2007.....	120

# E-Leadership 001/Januari/2006

## Editorial

Selamat Memasuki Tahun Baru 2006!

Kami sungguh bersyukur karena Publikasi e-Leadership Edisi Perdana akhirnya bisa sampai di mailbox Anda di awal tahun 2006 ini. Harapan kami e-Leadership akan muncul dengan setia setiap bulan sekali dengan membawa berkat-berkat istimewa bagi kita semua.

Untuk mengawali penerbitan perdana ini, izinkan kami untuk mengajukan pertanyaan pada Anda "Apakah rencana Anda tahun ini? Apa yang Anda harapkan terjadi tahun ini?" Alkitab berkata: "Bila tidak ada wahyu, menjadi liarlah rakyat. Berbahagialah orang yang berpegang pada hukum." (Amsal 29:18 TB) atau dalam versi Alkitab The Message, yang menggunakan bahasa yang lebih kontemporer dikatakan: "If people can't see what God is doing they will stumble all over themselves. But when they attend to what He reveals, they are most blessed." (Proverbs 29:18 MESSAGE)

Banyak orang Kristen memahami visi seperti cara dunia mendefinisikan visi. Bagi orang Kristen visi bukan sekedar cita-cita atau keinginan pribadi, visi adalah dari Tuhan. Jika visi kita adalah visi yang digerakkan oleh ambisi pribadi maka kita tidak sedang menjalankan visi Tuhan. Jadi pada dasarnya tidak ada yang disebut sebagai visi pribadi, yang ada adalah Tuhan memanggil seseorang untuk menjalankan visinya Tuhan. Hal ini penting menjadi pergumulan seorang pemimpin Kristen, apakah visi yang kita miliki benar-benar datang dari Tuhan atau hanya berasal dari impian dan keinginan pribadi semata?

Untuk itu, edisi e-Leadership kali ini mengambil tema mengenai VISI KEPEMIMPINAN. Sebuah tema yang kami harap sangat relevan untuk Anda renungkan di awal tahun 2006 ini.

Redaksi e-Leadership,

(Kristian)

"Bila tidak ada wahyu, menjadi liarlah rakyat."

(Amsal 29:18a)

< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Amsal+29:18> >

LEADERSHIP IS THE CAPACITY TO TRANSLATE VISION INTO REALITY

(Warren Bennis)

# **Artikel 1 : Darimana Datangnya Visi Anda?**

(oleh Les Norman -- DCI)

Yeremia adalah seorang pemuda yang baru saja memulai berjalan dengan TUHAN dan melayani di Bait Suci. Pada suatu hari Firman TUHAN datang kepadanya dan mengatakan bahwa TUHAN sudah mengenalnya sebelum dia dilahirkan, dan dia adalah seorang pemuda istimewa, yang disiapkan oleh TUHAN untuk menjadi seorang nabi. Yeremia memprotesnya, mengatakan bahwa dia tidak pandai berbicara dan masih muda. TUHAN meyakinkan Yeremia muda dan memberikan janji-janji besar. Kemudian TUHAN mengajukan pertanyaan kepadanya (lihat Yeremia 4:4-12): "Apakah yang kau lihat, hai Yeremia?"

Yeremia menjawab dengan benar. Dia melihat tanda-tanda pertama dari kehidupan baru untuk negerinya. TUHAN berkata, "Baik penglihatanmu, sebab Aku siap sedia untuk melaksanakan firman-Ku."

## **Apa yang Anda lihat dari TUHAN?**

Siapa saja yang harus menerima visi yang menyala-nyala?

- Setiap orang percaya, untuk dirinya sendiri, keluarganya, pelayanannya, dan masa depannya.
- Setiap pemimpin gereja yang meneladani Kisah Para Rasul 2:42-47 dan tempat dan wilayah yang diberkati Allah.
- Setiap gereja di seluruh dunia.

Alkitab menyatakan, "Bila tidak ada wahyu, menjadi liarlah rakyat" (Amsal 29:18). dan orang pertama yang menjadi liar adalah Anda yang mengalami kebosanan dalam kehidupan Kristen Anda. Menerima visi adalah lebih daripada sekadar menerima suatu penglihatan dalam ibadah penyembahan kharismatik. Visi itu adalah suatu kesadaran yang mendalam dalam batin kita tentang mengapa kita dilahirkan, dan yang jauh lebih penting lagi, mengapa Anda, dan bukan orang lain yang menerima visi dan telah lahir baru oleh pekerjaan Allah sendiri.

## **Visi adalah nubuatan kehidupan baru dari Allah**

Suatu pandangan sekilas tentang masa depan yang kita terima sebelum hal itu terjadi dapat saja terjadi oleh anugerah Allah asalkan kita benar-benar taat kepada-Nya, tetapi awas dan berhati-hatilah sebab Iblis membenci janji-janji Allah tentang Kehidupan Baru. Iblis mencoba membunuh bayi Musa yang sudah ditetapkan untuk menjadi pembebas bangsa oleh kuasa Allah. Iblis juga mencoba membunuh bayi Yesus, yang akan membebaskan seluruh dunia. Iblis juga menyerang bayi-bayi yang masih dalam rahim ibunya. Iblis menyerang semua orang Kristen lahir baru, dan dengan cara yang sama, suatu 'Visi Baru' juga akan diserang habis-habisan oleh Iblis.

## **Visi dan Vultures**

Beberapa tahun lalu, waktu kami sedang berkendara di padang pasir di Afrika Barat dalam perjalanan untuk mengunjungi suatu Sekolah Alkitab yang terpencil letaknya, dari kejauhan kami melihat beberapa burung Vultures [Red.: Burung Vulture dalam bahasa Indonesia disebut dengan Burung Pemakan Bangkai] terbang berputar-putar di atas. Mungkin karena terlalu banyak menonton film koboi, maka kami tahu bahwa ada sesuatu yang sedang sekarat akan mati atau memang sudah mati. Tetapi kira-kira apa itu? Kemudian kami mengubah arah perjalanan kami, memotong jalan, langsung pergi menuju ke tempat di bawah burung Vultures itu beterbangan berputar-putar dan kami tiba di tempat itu dalam waktu hanya beberapa menit saja.

## **Vultures**

Ketika kami tiba di tempat itu, kami melihat sekelompok burung, ada tujuh burung Vultures yang besar dan hitam warnanya berjalan di tanah dan sedang bergerak maju menuju seekor anak kambing yang baru dilahirkan, yang induknya masih terlalu lemah untuk mengusir burung-burung itu. Kami menakut-nakuti burung-burung itu supaya terbang dan pergi sampai anak kambing itu memperoleh kekuatan untuk lari.

Dengan melihat burung-burung Vultures yang berkepala hitam, kami melihat suatu gambaran tentang kuasa-kuasa kegelapan dan serangan-serangannya terhadap visi-visi dan rencana-rencana yang baru dilahirkan. Alkitab menyebutkan kuasa kegelapan sebagai "burung-burung di udara". Burung-burung Vultures ini siap sedia untuk menyerang kita begitu kita selesai membuat suatu rencana kerja baru di ladang Tuhan. Mereka bermaksud untuk menyerang visi kita dan memberikan kepada kita berbagai macam kesulitan waktu kita akan memulainya dan bertahan terus.

## **Burung-burung di udara.**

Vulture 1 disebut ketidakpercayaan.

Dia bertengger di atas bahu kita dan berteriak-teriak terus-menerus, membisikkan hasutan kepada kita, "Benarkah Allah mengatakan ini?"

Vulture 2 disebut kebimbangan.

Burung Iblis itu membisikkan lagi, katanya, "Jangan mempercayai Allah, orang lain ataupun dirimu sendiri." Musa sempat mendengarkan ocehan burung Iblis semacam ini dan agaknya mulai terpengaruh dan bertanya kepada Allah, "Siapakah aku ini? Bagaimana jika mereka tidak percaya kepadaku dan tidak mendengarkan perkataanku? Aku tidak pandai bicara, sebab aku berat mulut dan berat lidah. Ah, Tuhan utuslah kiranya siapa saja yang patut Kauutus." (Keluaran 3:11; 4:1,10)

Vulture 3 disebut takut.

Burung Iblis itu menghasut lagi, katanya, "Apa yang akan dikatakan oleh orang lain jika engkau membuat kesalahan, hanya dapat bekerja setengah jalan atau akan gagal total."

Vulture 4 disebut patah semangat.

Yosua diperingatkan Allah untuk waspada terhadap burung Vulture yang hitam dan jelek ini (lihat Yosua pasal 1; Ulangan 31:6).

Vulture 5 disebut kemalasan.

Hagai melihat adanya burung Iblis, dan mengatakan kepada orang-orang untuk selalu menguatkan dan meneguhkan hati serta terus bekerja (lihat Hagai 2:4).

Vulture 6 disebut pengganggu konsentrasi.

Vulture ini adalah burung Iblis yang sangat tangguh yang duduk di bahu kita dan selalu membisikkan hal-hal lain yang harus kita kerjakan sekarang, supaya oleh bisikan-bisikan itu konsentrasi kita jadi terganggu sekali (lihat Lukas 8:14).

Vulture 7 disebut ketidaksabaran.

Iblis ini licik, buruk, dan kejam. Kalau dia tidak berhasil menghambat kita melalui rasa ketakutan yang dicobanya untuk ditanamkan ke dalam pikiran kita, maka dia akan mendorong kita untuk berlari-lari bertindak mendahului Allah. Mendahului rencana dan kehendak Allah. Jika iman sampai berubah menjadi kesombongan, maka yang tadinya adalah visi yang dibimbing oleh Allah, kini berubah menjadi pekerjaan kedagingan dan pasti akan menyebabkan kegagalan! Waspadalah terhadap yang satu ini, Iblis ini sungguh sangat cerdik dan licin, dan dapat memikat ketidak-sabaran kita.

Mengapa Ada Serangan Semacam itu dari Iblis?

Itulah prinsip yang dimaksudkan dalam Amsal 29:18. Tanpa wahyu/visi, maka rakyat akan menjadi liar, yaitu kehilangan keyakinan alkitabiah, kehilangan standar moral, dan membuang pengekangan moral sehingga akhirnya musnah. Dalam Matius pasal 25 Anda akan dapat membaca perumpamaan tentang gadis-gadis yang bijak yang mempunyai visi untuk mempersiapkan diri, hamba-hamba yang bijak yang mempunyai visi untuk memanfaatkan sebanyak-banyaknya karunia rohani yang telah diterimanya dan domba-domba dengan visi yang menyala-nyala untuk melayani yang lain.

### **Jadi apa yang Anda lihat?**

- a. Atau mungkin Anda tidak mempunyai visi?  
Jika demikian halnya, lakukanlah apa yang dikerjakan oleh Rasul Yohanes dan segera masuklah ke dalam Roh, supaya dikuasai oleh Roh dan menemui Yesus (lihat Wahyu 1:10).



- b. Mungkinkah Anda hanya melihat sedikit?  
Kalau seandainya, menurut pendapat Anda sendiri, visi Anda telah gagal, maka kuburkanlah itu dalam kepastian dan pengharapan yang pasti untuk mengalami kebangkitan (lihat Kisah Para Rasul 16:6-10).
- c. Apakah Anda sudah melarikan diri dari Visi?  
Ingatlah bahwa Firman TUHAN datang kepada Yunus dua kali, dan demikian juga kepada Yohanes Markus (lihat 2Timotius 4:11).
- d. Apakah Anda menderita karena satu visi?  
Ingat tentang Yusuf yang mempunyai visi yang sejati dari TUHAN tetapi dia mengalami penderitaan karena visinya itu, baik penderitaan fisik maupun penderitaan jiwa (Mazmur 105:16,17), demikian juga terhadap Habakuk dalam Habakuk 2:1-5. Coba Anda periksa apa yang dikatakan Daniel (Daniel 10:7-8,16-17). Dia harus dikuatkan oleh Allah untuk dapat melanjutkan. Seperti Daniel 10:14, waspadalah tentang waktu yang tepat, itu sangat vital. Pakailah waktu TUHAN, jangan pakai waktu menurut perhitungan atau rekayasa kita sendiri.
- e. Untuk mereka yang benar-benar mempunyai visi.
- o Kerjakan apa yang dikerjakan oleh Abraham (Kejadian 15:5-10).
  - o Tambahkan pengorbanan pribadi kepada visi.
  - o Usirlah burung-burung di udara (Kejadian 15:11).
  - o Harapkan Allah untuk memberikan konfirmasi atas visi Anda (Kejadian 15:13).

Sumber:

Kursus Alkitab DCI (Doulos Christou Iesou) Pelajaran 30

Penulis : Dr. Les Norman

Penerjemah : Gatot Suhendra, Herald Siagian

Bahan ini:

- didownload dari Situs e-Learning
- <http://www.sabda.org/learning/download/dci/dci-html.zip>
- dibaca online di Situs School of Mission On-line
- <http://www.dci.org.uk/indonesian/ind-30.htm>

MENGETAHUI KE MANA TUJUAN ANDA ADALAH LANGKAH PERTAMA  
UNTUK SAMPAI KE SANA  
(Ken Blanchard - We Are the Beloved)

## **Artikel 2 : Hasrat Melayani di Luar Batas Kemampuan**

(oleh David dan Becky Waugh)

Visi bagaikan api unggun yang berkobar di mana umat Allah berkumpul mengitarinya. Ia dapat memberikan terang, energi, kehangatan, dan persatuan. Ia memungkinkan kita melihat melalui

mata Allah, untuk mengerti segala maksud-Nya dan kemungkinan di dalam Dia. Ia menguatkan kita dengan keyakinan bahwa "segala sesuatu bisa terjadi melalui Kristus."

Penulis kitab Amsal memperingatkan, "Tanpa suatu visi, umat Allah akan binasa." Tetapi dengan suatu visi yang terlalu besar, umat Allah akan kebingungan sendiri. Setiap visi membutuhkan strategi. Jadi jika harus membatasi visi yang terlalu besar itu bukan berarti Anda juga harus memadamkan Roh. Sebab jika visi menjadi terlalu luas, namun tidak mempunyai tujuan yang khusus, akibatnya visi itu pada dasarnya tak ada gunanya.

Sebagai contoh, gereja kami memiliki pernyataan tujuan seperti berikut ini: "Membawa semua orang untuk diselamatkan, mengembalikan mereka kepada Allah melalui iman di dalam Yesus Kristus Tuhan, membaptiskan mereka di dalam nama Bapa, Anak, dan Roh Kudus, serta mengajar mereka untuk melakukan semua pengajaran Yesus Kristus, sebagaimana yang dinyatakan dalam Alkitab."

Tentu saja hal itu merupakan suatu visi yang sangat luas! Gereja kami yang beranggotakan delapan puluh orang jemaat tidak mungkin dapat mengerjakan visi itu. Visi semacam itu memang sangat penting, tetapi tanpa disertai dengan tujuan yang teratur serta strategi untuk mencapainya, sebuah gereja dapat menjadi kewalahan dan bahkan lumpuh.

Jika kita gagal menjalankan visi tersebut, periksalah di mana letak kesalahannya? Jawabnya seringkali ialah karena tidak adanya strategi. Bukan karena ingin memadamkan Roh, kami menolak untuk "membatasi visi kami". Kami beranggapan bahwa visi kami itu luas, namun tidak mempunyai tujuan yang khusus, dan akibatnya visi itu pada dasarnya tak ada gunanya.

Apakah hubungan antara iman dengan sifat pragmatis? Dengan visi yang besar dan karunia yang bermacam-macam, tetapi dengan jumlah dan kemampuan yang sangat minim, apakah yang dapat dilakukan oleh sebuah gereja? Membatasi visi? Tentu saja tidaklah demikian.

Memfokuskan visi bukanlah merupakan suatu proses yang mudah, namun ada beberapa prinsip dalam mempertajam visi yang bisa menolong dalam hal ini:

### **Perhitungkan Sumber Daya, Manusia, dan Campur Tangan Allah**

Iman dan pragmatisme tidaklah bertentangan, tetapi saling bekerjasama. Iman adalah realitas yang melibatkan campur tangan Allah di dalamnya. Alangkah bodohnya bila seseorang memutuskan sesuatu sebelum ia mengetahui kenyataan yang ada! Yesus pun berkata kepada murid-murid-Nya untuk memperhitungkan biaya sebelum mendirikan sebuah menara dan menyatakan kebodohan seorang raja yang hendak pergi berperang tanpa memperhitungkan kekuatan tentara dari kedua belah pihak (Luk. 14:28-31).

Iman tidak membawa kita ke dalam segala pelayanan yang dapat dikerjakan secara serampangan, karena hal itu hanya akan menghabiskan uang dan sumber daya manusia dengan sia-sia. Lebih daripada itu iman tidak akan membawa kita ke tempat perbekalan dengan bersukaria untuk memenuhi tas belanja kita, kemudian mengharapkan Allah untuk membayar bonnya. Hal itu adalah suatu kelancangan, bukanlah iman.

Iman tidaklah seperti hal tersebut di atas. Iman akan membawa kita untuk berlutut setiap saat kita diperhadapkan pada suatu kesempatan, menyerahkan diri kita secara terbuka kepada Allah dan memohon kepada-Nya untuk menyatakan diri kepada kita, jika kita melakukan pelayanan itu, kita akan mampu menyelesaikan tanggung jawab kita.

Ada suatu batasan pada jumlah tanggung jawab yang tak terhingga yang dapat kita terima. Sejauh manakah sumber daya kita akan berperan? Kekurangan sumber daya tidak akan menutup pintu pelayanan yang baru, tetapi hal itu berarti kita mempertimbangkan tuntutan pribadi dan biaya yang akan dikeluarkan. di lain pihak, kadang-kadang kami harus jatuh bangun dengan kesakitan untuk mencapai suatu visi.

Bilamanakah kita harus berkata ya? Kapanakah kita harus berkata tidak? Ada dua buah kriteria atau patokan untuk menentukannya:

1. Apakah jemaat kita "memiliki" visi itu? Jika visi itu pada mulanya hanya berasal dari seseorang atau beberapa orang, apakah jemaat lainnya juga mulai melihatnya sebagai suatu kebutuhan yang terutama?
2. Apakah kita memiliki sumber dayanya? Jika dana dan personilnya tidak kita dapatkan pada saat itu, bisakah kita paling tidak menemukan kemungkinan untuk mendapatkannya dalam waktu yang singkat?

Jika Allah telah memberikan kita visi serta kemampuan untuk memenuhi sumber dayanya terlebih dahulu, maka secara otomatis jawaban kita adalah ya. Jika kedua persyaratan itu masih tidak menentu, maka kita harus belajar untuk berkata "Tidak" atau "Belum".

## **Berikan Kepemimpinan yang Jelas dan Mantap**

Peniup terompet Romawi memberikan isyarat untuk menyerang. Dia juga memberikan tanda kepada tentara supaya mundur ataupun pergi ke tempat tidur. Karena itu tidaklah mengherankan kalau Paulus mengatakan, "Jika terompet mengeluarkan suatu bunyi atau tanda yang tidak jelas, siapakah yang akan mempersiapkan dirinya sendiri untuk berperang?" Beberapa orang di antara kita dengan tak sabar barangkali akan segera menyerang, sedangkan tanda itu sebenarnya dimaksudkan untuk memerintahkan kita supaya segera tidur!

Demikian juga, bila para pemimpin gereja menghadapi jemaat dengan sikap memerintah sambil mengatakan, "Demikianlah kata Tuhan," hal itu akan memiliki kekuatan atau pengaruh yang sangat besar, tetapi hal itu harus dikendalikan dengan hati-hati sebagai sebuah senapan yang berisi. Jika Anda menembak dan tidak mengenai sasaran, mungkin sesudah itu Anda akan segera melihat bahwa sebagian besar jemaat meninggalkan gereja Anda.

Salah satu dari kata-kata sindiran yang favorit ialah "Kepercayaan saya jauh lebih baik daripada seperti yang diakui oleh sebagian besar jemaat!" Seorang pendeta mungkin yakin akan pimpinan Roh Kudus, tetapi jika jemaat telah merasa tertipu sebelumnya, mereka kemungkinan besar tidak akan mempercayainya pada saat itu.

Diperlukan waktu berbulan-bulan dengan penuh kesabaran untuk menyerahkan rencana yang terakhir sebelum keterkejutan para pengikut hilang dan mereka mulai percaya bahwa usulan tersebut benar-benar dapat dijalankan.

## **Capailah Tujuan Itu**

Harapan-harapan yang tidak realistis seringkali hanya membawa kita pada kekecewaan dan keputusasaan.

Program-program yang luas sering kami coba untuk capai, tetapi kami menyadari keterbatasan kami. Karena itu kami mempersempit pusat perhatian kami, membatasi prioritas kami, serta menaruh harapan yang sesuai. Dengan tujuan-tujuan yang diperkirakan dapat tercapai, kami lebih mungkin bisa mengalami sukacita dan terdorong untuk mencapai keberhasilan.

Mencoba untuk melanting ke atas bumbungan atap biasanya bukanlah merupakan strategi yang terbaik. Menempatkan sebuah tangga yang dapat didaki setingkat demi setingkat mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang baik.

## **Miliki Keberanian untuk Tetap Hidup walaupun Tujuan Anda Tak Tercapai**

Majalah Newsweek pernah menggambarkan pelari Marry Decker sebagai "seorang perempuan muda cantik yang menempuh jarak dengan kecepatan yang sangat membahayakan dalam sebuah kendaraan pengangkut barang yang sulit dipercayai." Karena cedera yang pernah dialaminya pada masa yang lalu, pelatihnya mendesak dia supaya berlari dalam latihannya dengan para pelari yang lebih lambat untuk mencegahnya bekerja terlalu berat. Dia memiliki suatu visi untuk meraih medali emas dalam Olimpiade dan akan berlari dengan sekuat tenaga bila saatnya tiba. Namun dalam waktu itu, dia berlari dengan cepat tetapi tidak mengerahkan seluruh tenaganya.

Kadang-kadang gereja pun harus melihat kemampuan dirinya. Tak seorang pun dapat berlari dengan cepat sepenuhnya.

Meskipun visi itu sangat bagus, namun dengan melakukan pekerjaan terlalu banyak hampir pasti akan menyebabkan pekerjaan terlalu berat, kekecewaan, dan kegagalan. Bahkan pada saat visi itu merupakan sesuatu yang harus kami taati, dengan melibatkan pekerja yang belum waktunya barangkali akan menghasilkan sebuah proyek tanpa kekuatan yang memadai untuk melangsungkannya.

Ya, tanpa suatu visi, umat Allah akan "binasa", atau kata lainnya yang sama artinya yaitu "berlari-lari tanpa arah yang menentu" atau "tak dapat dikendalikan". Jika visi itu tidak dibatasi sampai jemaat dapat mengetahui bukan saja ke manakah tujuannya tetapi juga bagaimanakah cara untuk mencapainya, maka mereka akan tetap "berlari tanpa arah yang menentu."

Pusat perhatian kita harus jelas, tujuan yang kita tetapkan harus dapat tercapai. Kita harus menetapkan prioritas, menentukan sumber daya terbaik yang dapat digunakan, dan pada saat itu juga melihat kemampuan diri kita sendiri.

Akhirnya, kita tidak boleh merasa puas dengan apa yang telah kita kerjakan. Visi tidak akan memberikan kesempatan kepada kita untuk merasa puas bahwa kita telah mengerjakan segala hal yang dapat kita kerjakan. Ya, kita memang harus menyadari keterbatasan kita, tetapi dengan bekerja keras kita selalu dapat mengatasi keterbatasan kita. Milikilah keberanian untuk meneruskan impian-impian yang barangkali belum dapat Anda capai pada saat ini.

Rasa tidak puas yang kudus itu ialah suatu harga yang harus kita bayar untuk mengemban visi Juruselamat dalam mengembalikan dunia kepada pemeliharaan Bapa.

[Catatan Redaksi: Beberapa bagian dalam artikel ini yang berupa contoh-contoh masalah/kejadian di gereja David dan Becky Waugh kami hilangkan tanpa mengubah atau mengurangi kelengkapan dari isi inti dari artikel ini.]

Sumber diambil dan diedit dari:

Nama Majalah : Kepemimpinan, Volume 5, Tahun II  
Penerbit : Penerbit Buku Rohani ANDI Yogyakarta  
Penulis : David dan Becky Waugh  
Halaman : 49-53, 56

SEORANG PEMIMPIN MENGETAHUI JALANNYA, MENEMPUH JALANNYA,  
DAN MENUNJUKKAN JALANNYA  
(John C. Maxwell)

## **Tips Kepemimpinan : Menguji Visi Anda**

Bagaimana kita bisa menguji apakah sebuah visi itu berasal dari Tuhan?

Jawaban yang paling mudah untuk pertanyaan ini tentu saja adalah dengan menguji apakah visi itu sesuai dengan isi Alkitab. Suatu visi yang berasal dari Tuhan tidak mungkin akan bertentangan dengan Alkitab. Apa yang dicantumkan dalam Alkitab merupakan patokan dan lingkaran batasan dimana di dalamnya kita menemukan cara Tuhan memimpin kita.

Masalahnya sekarang bagaimana jika visi yang kita berada di wilayah abu-abu. Atau Alkitab tidak memberikan penjelasan secara gamblang dalam hal ini? Memang tidak semua hal ditulis dalam Alkitab secara jelas dan detail, tetapi Alkitab tetap memiliki prinsip-prinsip yang bisa menjadi patokan, yaitu:

**SEMUA VISI YANG BERASAL DARI ALLAH, PASTI AKAN MEMULIAKAN TUHAN.** Janganlah melakukan apa yang tidak memuliakan Allah, meskipun tidak dilarang oleh Alkitab! Visi Kristen harus berada di dalam jalur kebenaran, kesucian, keadilan, dan cinta kasih yang

merupakan sifat dari Allah sendiri. Hal-hal ini melingkari kita, sebagai batasan dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

**VISI YANG BERASAL DARI TUHAN BERGUNA UNTUK MEMBANGUN DAN MEMULIHKAN.** Segala sesuatu yang diberikan Tuhan berguna untuk membangun dan memulihkan. Sejak kejatuhan manusia kedalam dosa, Tuhan memiliki rencana besar yang bertujuan untuk memulihkan dan menyelamatkan ciptaan-Nya, oleh karena itulah setiap visi yang diberikan Tuhan baik kecil atau besar pasti akan bergerak selaras dengan tujuan utama Tuhan tersebut.

**VISI YANG BERASAL DARI TUHAN TIDAK AKAN MELEBIHI ALLAH.** Jika visi yang Saudara kerjakan ternyata telah merebut tempat dimana Tuhan seharusnya bertahta, jangan perjuangkan visi itu. Alkitab mengatakan dengan jelas bahwa kita tidak boleh terbelenggu oleh segala apapun yang kita kerjakan. Visi memang penting tapi yang jauh lebih penting untuk kita taati adalah Tuhan, dari mana sumber visi itu berasal.

Sumber diringkas oleh Kristian dari:

Judul Buku : Mengetahui Kehendak Allah

Judul Bab : Langkah-langkah Mencari Kehendak Allah

Penulis : Pdt. Dr. Stephen Tong

Penerbit : Pusat Literatur Kristen Momentum, 1999

Halaman : 169-182

Bahan ini bisa dibaca online di Situs e-Reformed

- <http://www.sabda.org/reformed/prak21.htm>

## **Jelajah : Indo Lead : Situs Kepemimpinan Kristen Indonesia**

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

Situs Indo Lead (Christian Leadership Training, Network and Resources Center) dibangun oleh Yayasan Lembaga SABDA dengan beberapa mitra lain untuk menolong masyarakat Kristen Indonesia mendapatkan berbagai sumber informasi bahan-bahan kepemimpinan, khususnya kepemimpinan Kristen dalam bahasa Indonesia.

Selain itu, Situs Indo Lead juga dipersiapkan untuk mendukung diterbitkannya publikasi e-Leadership. Secara garis besar situs ini dibagi menjadi 11 kategori topik utama, dan juga dikelompokkan berdasarkan jenis dan format file untuk memudahkan pencarian atau jika Anda ingin mendownloadnya. Dalam situs ini Anda juga bisa menemukan arsip dari bahan-bahan yang pernah diterbitkan publikasi e-Leadership.

Nah, silakan berkunjung di Situs Indo Lead karena kami percaya Anda akan mendapat berkat yang melimpah melalui bahan-bahan yang disajikan. Selamat berkunjung.

## Surat Pembaca

From: Deasy

- >Ykk. Pengurus milis e-Leadership,
- >Terimakasih untuk keanggotaan yang telah kami terima. Kami
- >menyambut baik hal ini dan percaya ini dapat menjadi berkat bagi
- >pelayanan kami dan anggota-anggota lainnya.
- >Tuhan memberkati,
- >Deasy - LPPBS

Redaksi: Terima kasih juga untuk respon positif dan doa Anda dalam mendukung penerbitan milis publikasi e-Leadership ini. Harapan kami, Anda bisa mendapat banyak berkat melalui publikasi ini dan bisa menyalurkannya kepada teman-teman Anda. Kami juga menunggu partisipasi para pembaca dalam bentuk kiriman artikel, tips, review situs, atau kritik dan saran. Terima kasih.

# E-Leadership 002/Februari/2006

## Editorial : Apakah yang Dimaksud Dengan Pemimpin?

Pada Edisi Perdana Publikasi e-Leadership yang lalu kita telah membahas mengenai pentingnya visi bagi seorang pemimpin. Namun memiliki visi saja tidak menjamin bahwa Anda telah menjadi seorang pemimpin. Nah, jika Anda ingin tahu lebih banyak tentang definisi seorang pemimpin, khususnya jika dilihat dari kacamata Kristen, silakan membaca sajian kami di edisi kali ini. Harapan kami beberapa prinsip-prinsip seorang pemimpin Kristen dapat Anda kenali melalui bacaan-bacaan yang akan Anda temui di sajian kami berikut ini. Selamat membaca dan belajar.

Staf Redaksi e-Leadership,

(Hardhono)

Dari Redaksi: Bila Anda memiliki saran, kritik, atau pertanyaan untuk Redaksi e-Leadership, silakan layangkan surat ke:

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

"Tetapi kamu tidaklah demikian, melainkan yang terbesar di antara kamu hendaklah menjadi sebagai yang paling muda dan pemimpin sebagai pelayan." (Lukas 22:6)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Lukas+22:6> >

**BERPIKIRAN LUASLAH!  
BERSIKAPLAH SEPERTI ORANG BESAR! JADILAH ORANG BESAR!**  
(Norman Vincent Peale)

## Artikel 1: Kepemimpinan Kristen: Apakah Itu?

(Dr. Yakob Tomatala)

Kepemimpinan dapat dilihat dari banyak sudut yang berbeda. Kepemimpinan adalah suatu posisi. Perusahaan mempunyai para pemimpin. Organisasi mempunyai para pemimpin. Kelompok mempunyai pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu hubungan. Pemimpin adalah orang yang mempunyai pengikut - menurut definisinya. Mungkin orang-orang mengikuti karena inspirasi, kepentingan pribadi, atau karena struktur organisasi, tetapi pengikut mutlak harus ada. Kepemimpinan adalah tindakan. Pemimpin dikenal melalui tindakan kepemimpinan yang mereka perlihatkan. Seseorang mungkin mempunyai sederetan sifat seorang pemimpin, tetapi bila ia tidak pernah mengambil tindakan untuk memimpin, ia bukan (belum menjadi) seorang pemimpin. Pada dasarnya kepemimpinan Kristen juga berbeda dari bentuk-bentuk kepemimpinan yang lain dalam hal motivasi, yaitu alasan dari tindakan-tindakannya.



## **Bagaimana Mendefinisikan Seorang Pemimpin**

Selama bertahun-tahun telah berlangsung perdebatan mengenai bagaimana mendefinisikan seorang pemimpin. Apakah seseorang disebut pemimpin karena kualitas atau sifat yang ia perankan? Apakah seseorang disebut pemimpin sebagai akibat dari hubungannya dengan satu kelompok? Apakah seseorang disebut pemimpin karena hal-hal yang ia lakukan? Selama ini ada kebingungan yang umum antara pribadi atau peran dari pemimpin dengan peran manajer (atau administrator atau eksekutif atau direktur atau jenderal atau penguasa atau apa pun nama yang diberikan pada kedudukan seseorang). Kebingungan ini cukup wajar. Orang-orang yang memiliki kepemimpinan yang baik biasanya juga menduduki peran pemimpin. Karena kepemimpinan mereka juga akan diketahui sampai ketika mereka menjadi pemimpin, maka sulit untuk membedakan individu dengan perannya.

"Kepemimpinan sangatlah penting. Sesungguhnya tidak ada yang dapat menggantikannya. Tetapi kepemimpinan tidak dapat diciptakan atau dipromosikan. Kepemimpinan tidak dapat diajarkan ataupun dipelajari". Itulah yang ditulis oleh pakar manajemen, Peter Drucker, dalam bukunya, *The Practice of Management* (Harper & Row, 1954, hal. 158). Drucker percaya bahwa tugas dari suatu organisasi adalah menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan kualitas kepemimpinan yang potensial menjadi efektif. Dengan kata lain, sifat-sifat kepemimpinan adalah bagian dari susunan dasar seseorang. Sifat-sifat tersebut tidak akan menjadi jelas dengan sendirinya sampai orang itu berada dalam situasi yang membutuhkan kepemimpinan. Sebagian besar, walaupun tidak semua, orang yang ada dalam posisi pemimpin telah ditempatkan di sana karena kemampuan memimpin mereka telah diketahui. Bila Anda atau rekan Anda tidak mempunyai karakter dasar seorang pemimpin, Anda tidak akan menjadi seorang pemimpin. Tetapi tidak berarti bahwa orang yang mempunyai potensi sebagai pemimpin akan dengan sendirinya mendapatkan peran sebagai pemimpin. Kalau begitu, apa definisi seorang pemimpin itu? Definisi yang paling tepat ialah seseorang yang mempunyai pengikut-pengikut dalam situasi tertentu. Tidak semua orang akan menjadi pemimpin dalam setiap situasi. Tetapi seorang pemimpin akan dikenali dari kenyataan bahwa ia mempunyai pengikut.

## **Apakah Ada Kualitas Dasar?**

Kalau begitu, apakah ada kualitas dasar yang dimiliki oleh semua pemimpin pada tingkat tertentu? Para pengamat pemimpin, dan mereka yang pernah menjadi pemimpin, tampaknya menunjukkan sejumlah sifat yang universal. Beberapa sifat tersebut bersifat keturunan atau berkaitan erat dengan lingkungan khusus. yang lainnya adalah sifat yang dipelajari. Dedikasi tanpa pamrih adalah hal pertama yang dikemukakan oleh Jenderal Eisenhower ("What is Leadership", majalah *Reader's Digest*, Juni 1965, hal. 50). Dalam diri seorang pemimpin ada keyakinan terhadap apa yang sedang dilakukannya, sasaran yang ingin diraihinya, alasan yang didukungnya, yang melampaui pribadinya. Ia bahkan bersedia mengorbankan dirinya untuk menyelesaikan tugasnya. Ini membutuhkan keberanian. Bertahan walaupun menghadapi berbagai rintangan yang nyata, membuat keputusan meski dengan informasi yang tidak memadai, mempertaruhkan reputasi dan kesejahteraan materi, membutuhkan keberanian yang didasarkan pada keyakinan. Sebagian besar dari keberanian ini akan menampakkan dirinya dalam ketegasan mengambil keputusan. Keputusan harus diambil. Orang lain boleh bimbang, namun pemimpin membuat keputusan dan melaksanakannya. Kepemimpinan membutuhkan kemampuan persuasif. Bila orang-orang mau ikut, mereka harus diyakinkan bahwa sasaran dan aspirasi pemimpin layak untuk dibayar dengan dedikasi dan motivasi mereka untuk mencoba.

Yang menarik, hampir ada kesepakatan yang universal bahwa sifat para pemimpin yang paling menonjol adalah kerendahan hati, yang membuat mereka bersedia menerima tanggung jawab atas kegagalan dan juga keberhasilan. Sampai pada tahap ini kita membicarakan kualitas yang mungkin dimiliki oleh siapa saja dalam bidang apa saja. Tetapi bagi sebagian besar situasi kepemimpinan, harus ada kecakapan; orang tersebut harus mempunyai kecakapan dalam bidang yang sedang dikerjakannya. Tanpa kecakapan hanya sedikit peperangan yang akan dimenangkan, tidak akan ada kapal laut yang berlabuh, tidak akan ada organisasi (Kristen ataupun yang lain) yang bertahan lama. Tentu saja kecakapan, membutuhkan kecerdasan dan kreativitas sampai pada tingkat manapun yang dibutuhkan. Banyak orang berpikir bahwa para pemimpin mempunyai kepribadian atau kharisma yang hebat. Namun, dengan pengamatan pribadi maupun sedikit penelitian akan segera terlihat bahwa "kepribadian" bukanlah salah satu kualitas dasar. Ada pemimpin yang pribadinya hangat dan ramah. Ada juga yang dingin dan tidak ramah, dan ada juga yang sangat dikenal oleh umum karena gaya mereka, termasuk mereka yang pendiam. Para pemimpin juga tidak dapat digolongkan berdasarkan cara mereka mengerjakan tugas. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda - diktator, otokrasi, penuh kebajikan, demokrasi. Beberapa orang memimpin melalui teladan. yang lain memimpin dengan mengacu kepada acuan orang banyak. Beberapa pemimpin adalah pemecah masalah yang bekerja dengan baik dalam kelompok. yang lainnya mungkin membanggakan diri mereka atas kemampuan mereka dalam mengambil keputusan dan bersukacita dengan keputusan pribadi yang dibuat dengan cepat. Dalam masyarakat yang kompleks di mana sebagian besar dari kita bekerja, mereka yang memegang posisi kepemimpinan dalam organisasi yang dinamis telah belajar menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka pada situasi tersebut.

### **Bagaimana Menemukan Pemimpin yang Baik**

Bila Drucker benar, bahwa kepemimpinan "tidak dapat diajarkan atau dipelajari", lalu apakah yang dapat kita lakukan untuk menemukan, mempersiapkan, dan memilih pemimpin yang terbaik? Jawabannya terletak dalam pembentukan organisasi yang mendorong dan mempromosikan kualitas-kualitas dasar ini. Kepemimpinan berkaitan erat dengan situasi. Kepemimpinan adalah kombinasi antara pemimpin yang tepat yang memimpin kelompok yang tepat dalam serangkaian situasi yang tepat. (Pemimpin yang paling kompeten adalah pemimpin yang dapat meneruskan kepemimpinannya dalam sejumlah situasi dalam arti yang paling luas.) Apakah Anda ingin menarik dan memupuk pemimpin yang baik? Bangunlah di dalam organisasi Anda sasaran dan tujuan yang membutuhkan dedikasi dan keberanian. Tentukanlah standar perilaku, tanggung jawab, dan kinerja yang tinggi. Perhatikan rasa hormat kepada seseorang dan pekerjaannya. Ciptakanlah iklim di mana pemimpin yang baik akan terlihat dan dipupuk.

Ketika iklim tersebut hadir, pemimpin-pemimpin yang baik akan mulai mengidentifikasi diri mereka. Pada saat itulah latihan dapat dimulai. Sebagaimana yang kami katakan sebelumnya, pemimpin harus mempunyai kecakapan yang memadai di bidang mereka. Bila seseorang harus memikul tanggung jawab yang lebih luas, ia harus memperoleh latihan khusus yang diperlukan. Hal ini dapat diperoleh secara formal melalui pendidikan akademis lanjutan atau latihan kerja. Bila dipilih latihan kerja, maka harus diperhatikan bahwa baik orang tersebut maupun pengawas mengerti tujuan-tujuan (yang dapat diukur) dari latihan tersebut.

Ini tidak berarti bahwa karena seseorang menonjol secara teknis, maka dengan sendirinya ia adalah pemimpin. Menaruh seseorang yang cakap secara teknis dalam kedudukan pemimpin

sementara orang tersebut bukan pemimpin hanya akan membuktikan kebenaran Prinsip Peter. ("Setiap orang pada akhirnya sampai kepada tingkat ketidakmampuannya".)

### **Apakah Kepemimpinan Kristen Itu?**

Sejauh ini kita belum banyak berbicara mengenai kepemimpinan Kristen, selain mengemukakan bahwa hal itu berbeda secara mendasar dalam hal motivasi. Akan tetapi, selama ini kami memperhatikan bahwa organisasi-organisasi yang memberi prioritas yang tinggi kepada pentingnya individu, kepada standar perilaku pribadi yang tinggi, kepada komunikasi yang baik, baik ke atas maupun ke bawah, organisasi-organisasi yang mempunyai keyakinan yang benar, bisa melampaui yang lainnya. Kami juga memperhatikan bahwa terlalu sering organisasi-organisasi Kristen mempunyai standar individu dan prestasi bersama yang lebih rendah daripada organisasi-organisasi sekuler.

Apakah kepemimpinan Kristen itu? Kepemimpinan Kristen ialah kepemimpinan yang dimotivasi oleh kasih dan disediakan khusus untuk melayani. Itu merupakan kepemimpinan yang telah diserahkan kepada kekuasaan Kristus dan teladan-Nya. Para pemimpin Kristen yang terbaik memperlihatkan sifat-sifat yang penuh dengan dedikasi tanpa pamrih, keberanian, ketegasan, belas kasihan, dan kepandaian persuasif yang menjadi ciri pemimpin agung.

Pemimpin Kristen sejati telah menemukan bahwa kepemimpinan dimulai dari handuk dan baskom -- dalam peran seorang pelayan:

1. Dedikasi tanpa pamrih dimungkinkan karena orang Kristen tahu bahwa Allah mempunyai strategi besar dimana ia menjadi bagiannya.
2. Keberanian diperbesar oleh kekuatan yang datang dari Roh yang berdiam di dalam hati kita.
3. Ketegasan datang karena mengetahui bahwa tanggung jawab akhir tidak terletak pada dirinya.
4. Kepandaian persuasif didasarkan pada kesetiaan kepada satu alasan yang melampaui segala alasan lainnya.
5. Kerendahan hati berasal dari kesadaran bahwa Allah-lah yang melakukan pekerjaan tersebut.

### **Apakah Anda Seorang Pemimpin?**

Apakah Anda seorang pemimpin Kristen? Memimpinlah! Maksud dari kepemimpinan adalah untuk memimpin.

Sumber diedit dari:

Judul Buku : Kepemimpinan Kristen

Penulis : Dr. Yakob Tomatala

Penerbit : YT Leadership Foundation, Jakarta, 2002

Halaman : 12-15

## Artikel 2 : Mencari Fondasi Bagi Kepemimpinan yang Efektif

"Langkah pertama untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif adalah dengan bercermin. Kuasailah keterampilan dalam memimpin diri sendiri, dengan demikian Anda akan meletakkan dasar untuk membantu orang lain agar melakukan hal yang sama."  
les C. Manz -

Hukum Pengaruh dari John C. Maxwell menyebutkan bahwa, "Kepemimpinan adalah pengaruh, tidak lebih dan tidak kurang". Apa yang dikatakan Maxwell benar. Terlepas dari apakah itu bersifat positif maupun negatif, seorang pemimpin dituntut untuk bisa memberikan pengaruh yang bisa menggerakkan setiap obyek yang dipimpinnya untuk bergerak, berubah mengikuti arah tertentu yang menjadi tujuan dan visi dari kepemimpinannya. Seorang pemimpin akan membawa orang yang dipimpinnya berangkat dari satu titik ke titik lainnya, atau dari satu kondisi ke kondisi yang dituju. Tapi darimana sumber kekuatan pengaruh itu bisa diperoleh? Apakah dengan kharisma atau materi yang dimilikinya, melalui otoritas jabatan, atau dengan intimidasi? Cara- cara di atas mungkin bisa berhasil digunakan dalam jangka pendek. Namun semua itu tidak akan menjadikan landasan yang kuat untuk kepemimpinan yang efektif. Apalagi jika area kepemimpinan kita adalah organisasi yang bersifat sukarela. Hal ini disebabkan karena cara-cara di atas cenderung akan memunculkan gerakan/respon yang tidak murni dari obyek kepemimpinan itu sendiri, yang menghasilkan fondasi kepemimpinan yang rapuh.

Dalam bukunya yang berjudul "Leadership Wisdom of Jesus", Charles C. Manz mencoba menjelaskan bagaimana membangun fondasi kepemimpinan yang kokoh, melalui ajaran Yesus di bawah ini:

"Mengapa engkau melihat selumbar di mata saudaramu, sedangkan balok di matamu tidak engkau ketahui? Bagaimanakah engkau dapat berkata kepada saudaramu: Biarlah aku mengeluarkan selumbar itu dari matamu, padahal ada balok di dalam matamu. Hai orang munafik, keluarkanlah dahulu balok di matamu, maka engkau akan melihat dengan jelas untuk mengeluarkan selumbar itu dari mata saudaramu." (Matius 7:3-5)

Ayat di atas mengemukakan pandangan yang berbeda dari Yesus tentang bagaimana seharusnya pendekatan seorang pemimpin terhadap obyek kepemimpinan. Yaitu terlebih dahulu pemimpin ditantang untuk mencermati dan memperbaiki diri mereka sendiri. Inilah yang sering tidak disadari oleh para pemimpin. Banyak orang yang ingin menjadi pemimpin, tetapi tidak banyak yang menyadari bahwa untuk memimpin orang lain, seseorang terlebih dahulu harus terampil dalam memimpin diri sendiri. Kepemimpinan terhadap orang lain harus datang dari suatu ekspresi yang jujur terhadap kelemahan diri sendiri. Carol A. Connor dalam bukunya "Leadership in A Week" mengungkapkan bahwa "Pemahaman diri bagi seorang pemimpin bisa dijadikan dasar untuk memperbaiki kinerja maupun untuk meningkatkan kepercayaan diri, dan pemahamannya terhadap orang lain". Dari sini jelas bahwa penting bagi seorang pemimpin untuk mendedikasikan waktunya untuk belajar memahami orang lain melalui pemahaman atas diri mereka sendiri. Pemahaman ini meliputi: semua aspek dan nilai-nilai moral yang dianutnya, kelemahan dan kelebihan, serta tujuan hidup dan visi yang sedang diperjuangkannya. Pendekatan

melalui empati ini dikenal dengan istilah "Golden Rule", seperti yang dituliskan dalam Injil Matius, yang demikian bunyinya:

"Segala sesuatu yang kamu kehendaki supaya orang perbuat kepadamu, perbuatlah demikian juga kepada mereka." (Matius 7:12)

Ayat ini menjadi salah satu alasan yang juga mendasari pendapat mengapa seorang pemimpin harus terlebih dahulu bisa memimpin dirinya sebelum dia berusaha untuk memimpin orang lain. Seorang pemimpin harus belajar untuk peka terhadap reaksi orang-orang di sekitarnya terhadap sikap, tindakan dan ucapan mereka, karena tindakan orang lain terhadap kita, umumnya merupakan cerminan dari tindakan kita kepada mereka.

"Cara kita memperlakukan orang lain dapat menjadikan bentuk pemenuhan diri. Sebagai seorang pemimpin Anda akan menemukan yang Anda cari dalam diri orang lain. Mereka akan melakukannya sama seperti atau kurang dari pengharapan Anda."

- Charles C. Manz -

Dari uraian di atas kita bisa menyimpulkan bahwa landasan yang kuat bagi seorang pemimpin adalah ketika pemimpin tersebut bisa membentuk sebuah model keteladanan (tentu saja dalam hal ini adalah keteladanan yang bernilai positif). Keteladanan akan menjadi kekuatan yang mampu mempengaruhi tanpa harus menggurui dan memaksa. Keteladanan akan memunculkan sikap hormat dan penghargaan yang tulus yang akan menggerakkan orang lain dengan sukarela. Dengan menjadi model keteladanan, seorang pemimpin dimampukan untuk bisa memberikan dampak bagi lingkungannya, sekaligus menunjukkan kepada obyek yang dipimpinnya bagaimana cara melakukan pelayanan mengembangkan orang lain menjadi pribadi yang efektif, berkualitas dan berkarakter Kristus.

Jadi jika Anda ingin menjadi seorang pemimpin yang efektif, mulailah dengan belajar menguasai keterampilan dalam memimpin diri sendiri. Biarkan orang lain melihat karakter dan kualitas hidup Anda. Dengan demikian Anda akan meletakkan dasar yang kokoh bagi kepemimpinan Anda.

[Oleh: Kristian dari berbagai sumber]

## **Tips Kepemimpinan : Kriteria Potensi Kepemimpinan**

(oleh J. Oswald Sanders)

**"Suruhlah beberapa orang ..., semuanya pemimpin-pemimpin ...."**

(Bilangan 13:2)

Ada gunanya kita mengetahui potensi kepemimpinan di dalam diri sendiri ataupun di dalam diri orang lain. Kebanyakan orang mempunyai sifat-sifat bawaan yang terpendam dan belum dikembangkan, akibat kurang mengenal dirinya sendiri. Beberapa pertanyaan di bawah ini dapat dijadikan sebagai suatu penelaahan secara obyektif berdasarkan norma-norma yang disarankan untuk mengukur diri sendiri, dan dapat menolong kita untuk menemukan apakah sifat-sifat

seperti itu ada dalam diri kita guna mencari kelemahan-kelemahan yang tidak cocok untuk seorang pemimpin.

1. Apakah Anda pernah menghentikan satu kebiasaan buruk?
  - Untuk dapat memimpin orang lain, kita harus mampu menguasai diri sendiri lebih dahulu.
2. Apakah Anda dapat mengendalikan diri kalau terjadi kesulitan?
  - Seorang pemimpin yang tidak dapat mengendalikan diri sendiri dalam keadaan yang sulit akan kurang dihormati orang dan kehilangan pengaruhnya. Ia harus bersikap tenang dalam keadaan krisis dan tabah menghadapi perlawanan dan kekecewaan.
3. Apakah Anda dapat berpikir sendiri?
  - Seorang pemimpin boleh saja dengan sepenuhnya memanfaatkan pikiran orang lain, tetapi janganlah hendaknya ia membiarkan orang lain berpikir untuk dia atau mengambil keputusan untuk dirinya.
4. Dapatkah Anda menerima kritik secara obyektif dan tetap tidak goncang karenanya? Dapatkah Anda mengubah kritik menjadi sesuatu yang menguntungkan?
  - Orang yang rendah hati dapat menarik keuntungan dari kritik yang picik dan bahkan yang penuh kedengkian sekalipun.
5. Dapatkah Anda memanfaatkan kekecewaan secara kreatif?
6. Apakah orang lain bersedia bekerjasama dengan Anda dan apakah mereka menaruh hormat dan kepercayaan kepada Anda?
7. Apakah Anda memiliki kemampuan untuk mewujudkan disiplin tanpa harus menunjukkan kekuasaan?
  - Kepemimpinan yang sejati merupakan sifat batin dari roh dan tidak perlu memamerkan kekuatan luar.
8. Apakah Anda memenuhi syarat untuk menerima ucapan bahagia dalam Khotbah di Bukit mengenai seorang pendamai?
  - Lebih mudah memelihara perdamaian daripada memulihkan perdamaian yang sudah hancur. Satu fungsi yang penting dalam kepemimpinan adalah mendamaikan, yaitu kemampuan untuk menemukan titik persesuaian antara dua pandangan yang bertentangan, lalu mengajak kedua pihak untuk menerimanya.
9. Apakah Anda dipercaya untuk menanggulangi situasi yang sulit dan peka?
10. Dapatkah Anda mengajak orang melakukan sesuatu yang biasanya tidak mau mereka lakukan?
11. Dapatkah Anda menerima tentangan terhadap pandangan atau keputusan Anda tanpa memandang hal itu sebagai penghinaan terhadap pribadi Anda dan bereaksi sebagaimana mestinya?
  - Para pemimpin pasti mendapat tantangan dan mereka tidak boleh merasa tersinggung karenanya.
12. Apakah Anda mudah bergaul dan bersahabat dengan orang?
  - Lingkungan teman-teman Anda yang setia merupakan suatu petunjuk mengenai mutu dan luasnya kepemimpinan Anda.
13. Apakah Anda terlalu bergantung pada pujian atau persetujuan orang lain? Dapatkah Anda memegang suatu sikap dengan teguh meskipun tidak disetujui orang dan bahkan untuk sementara Anda tidak dipercaya?

14. Apakah Anda merasa tenang di depan atasan-atasan Anda atau orang-orang yang tidak Anda kenal?
15. Apakah bawahan Anda merasa tenang di depan Anda?
  - o Seorang pemimpin harus memberikan kesan pengertian yang simpatik dan bersahabat yang menyebabkan orang lain merasa tenang.
16. Apakah Anda benar-benar menyukai orang? Dari pelbagai macam sifat dan ras? Atau, apakah Anda pilih kasih terhadap beberapa orang? Adakah prasangka rasial yang tersembunyi?
  - o Orang yang tidak suka bergaul tidak mungkin menjadi pemimpin yang baik.
17. Apakah sikap Anda bijaksana? Dapatkah Anda memperkirakan akibat yang mungkin ditimbulkan oleh suatu pernyataan yang akan Anda keluarkan?
18. Apakah Anda memiliki kemauan yang teguh dan tetap?
  - o Seorang pemimpin tidak akan lama mempertahankan kedudukannya jika ia terombang-ambing.
19. Apakah Anda suka menaruh dendam atau apakah Anda siap memaafkan orang yang melukai hati Anda?
20. Apakah Anda cukup optimis?
  - o Pesimisme bukan merupakan satu modal bagi seorang pemimpin.
21. Apakah Anda dicekam oleh suatu kerinduan seperti halnya dengan Paulus yang berkata, "Tetapi ini yang kulakukan?"
  - o Tekad yang bulat seperti itu akan memusatkan segala tenaga dan daya kita pada tujuan yang ingin kita capai.
22. Apakah Anda bersedia memikul tanggung jawab?

Untuk mengetahui kemampuan kita sebagai pemimpin, R.E. Thompson mengajukan pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai sikap kita terhadap orang:

1. Apakah kegagalan orang lain menjengkelkan atau menantang kita?
2. Apakah kita memaknai atau membina orang?
3. Apakah kita memerintah atau membangun orang?
4. Apakah kita mengkritik atau memberi dorongan?
5. Apakah kita menghindarkan diri dari orang-orang yang menyulitkan ataukah kita memberikan perhatian kepada mereka?

Tidaklah cukup jika Anda hanya mengadakan analisa pribadi ini secara dangkal, dan selanjutnya tidak mempedulikan hasil-hasilnya. Kita harus memanfaatkan hasil analisa kita. Misalnya, untuk menanggulangi beberapa kelemahan dan kegagalan yang kita sadari. Kita dapat bekerjasama dengan Roh Kudus yang adalah Roh disiplin dan berusaha untuk menguatkan atau memperbaikinya. Ciri-ciri kepemimpinan yang baik ini semuanya ada sepenuhnya di dalam sifat Tuhan, dan setiap orang Kristen hendaknya senantiasa berdoa agar ciri-ciri tersebut dapat dengan lebih cepat menjadi bagian dari kepribadiannya sendiri.

Sumber diedit dari:

Judul Buku : Kepemimpinan Rohani

Penulis : J. Oswald Sanders

Penerbit : Kalam Hidup, Bandung, 1979

Halaman : 28-31

## **Inspirasi : Hasrat Untuk Berubah**

Ketika aku masih muda dan bebas berkhayal, aku bermimpi ingin mengubah dunia.

Seiring bertambahnya usia dan kearifanku, kudapati dunia tak kunjung berubah. Maka, cita-cita itu agak kupersempit, lalu kuputuskan hanya mengubah negeriku.

Namun tampaknya, hasrat itu pun tiada hasilnya.

Ketika usiaku telah semakin senja, dengan semangatku yang masih tersisa, kuputuskan mengubah keluargaku, orang-orang yang paling dekat denganku.

Tetapi celakanya, mereka pun tidak mau berubah.

Dan kini ... sementara aku terbaring saat ajal menjelang, tiba-tiba kusadari: "Andaikan yang pertama-tama kuubah adalah diriku, maka dengan menjadikan diriku panutan, mungkin akan bisa mengubah keluargaku. Lalu, berkat inspirasi dan dorongan mereka, bisa jadi aku mampu memperbaiki negeriku. Kemudian siapa tahu, aku bahkan bisa mengubah dunia."

Sumber:

- Terjemahan dari sebuah puisi yang terukir di suatu makam di Westminster, Inggris (1100 M)

## **Jelajah : Christian Leadership World**

<http://www.teal.org.uk/>

Situs Christian Leadership World dibuat oleh The Teal Trust dengan tujuan untuk menolong para pemimpin menjadi pemimpin Kristen yang tulen bagi gereja, tempat kerja, serta lingkungan tempat tinggal mereka.

Situs ini menyediakan berbagai tulisan mulai dari gaya dan skill kepemimpinan hingga bagaimana membangun karakter seorang pemimpin, menetapkan visi, mentoring, dan bagaimana memimpin tim yang efektif berdasarkan Alkitab. Nah, cepatlah berkunjung di situs ini dan jadilah pemimpin sejati.

## **Surat**

From: Sen Sendjaya

>Salam rekan-rekan YLSA,

>>Pertama, saya ingin mengucapkan selamat khususnya kepada

>Kristian, Hardhono, dan Sylvie atas peluncuran milis



>e-leadership. Sebagai seorang yang menggeluti leadership, ini  
>suatu hal yang menggembirakan! -- cut --

Redaksi: Terimakasih atas ucapan selamat Pak Sen yang memberikan semangat kepada kami untuk terus maju bagi Kristus. Semoga ini semua bisa menjadi awal yang baik bagi jalinan kerjasama di antara kita. Tuhan memberkati.

# E-Leadership 003/Maret/2006

## Editorial : Menjalankan Peran Sebagai Pemimpin

Pada edisi e-Leadership Pebruari yang lalu kita telah belajar tentang definisi seorang pemimpin, terutama dilihat dari kacamata kekristenan dan juga langkah awal yang perlu diperhatikan untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif dan berkarakter Kristus. Setelah kita tahu apa itu pemimpin Kristen, maka saatnya bagi kita untuk memahami apa saja yang dikerjakan oleh seorang pemimpin, khususnya pemimpin Kristen.

Pendekatan seorang pemimpin bukanlah pendekatan kekuasaan, tetapi pendekatan hubungan atau relasional. Bila membicarakan aspek kepemimpinan, kita akan dihadapkan pada bahasan yang cukup luas. Namun, secara garis besar tugas utama seorang pemimpin bisa dirangkum dalam tiga hal yaitu: to ennoble, to enable, dan to empower. Adalah penting bagi seorang pemimpin Kristen untuk menjalankan ketiga tugas itu selaras dengan prinsip-prinsip kekristenan. Dua artikel yang dimuat secara berurutan dalam edisi ini kiranya dapat memberi penjelasan yang tepat. Selain itu simak juga Tips yang berjudul Sepuluh Teladan Yesus Sebagai Pemimpin. Akhir kata, selamat menyimak sajian kami.

Tim Redaksi,

(Kris)

"Mereka telah memberi kesaksian di hadapan jemaat tentang kasihmu. Baik benar perbuatanmu, jikalau engkau menolong mereka dalam perjalanan mereka, dengan suatu cara yang berkenan kepada Allah." (3Yohanes 1:6 TB)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=3Yohanes+1:6> >

THE FUNCTION OF LEADERSHIP IS TO PRODUCE MORE LEADERS,  
NOT MORE FOLLOWERS  
- Ralph Nader -

## Artikel 1 : Apa yang Harus Dikerjakan Pemimpin?

(Robby I. Chandra)

Agustinus adalah seorang pemuda yang memenuhi berbagai prasyarat kepemimpinan. Ia peduli kepada muda-mudi yang dipercayakan kepadanya. Ia menyediakan diri untuk bekerja keras dan banyak mengorbankan waktunya. Lebih dari itu, caranya mengatasi masalah-masalah yang timbul juga sangat baik. Namun, secara berkala ia mengeluhkan keadaannya kepada pendeta di gerejanya. "Berat sekali pikulan ini, Pak. Saya lelah secara mental." Setelah melayani dua tahun, ia mundur dan menghilang. Agustinus mengalami "kondisi terbakar habis" (burned out) bagaikan lilin yang dibakar dari kedua ujungnya sekaligus.

Apa yang harus Anda lakukan untuk menjadi pemimpin kristiani yang berhasil dan tidak sampai "musnah terbakar" oleh panggilan ini? di gereja, lembaga pendidikan, atau lembaga parachurch, acap kali apa yang harus Anda kerjakan sebagai pemimpin tidak terungkap secara nyata. Akibatnya banyak harapan tidak terkendali. Orang menuntut sangat banyak dari pemimpinnya, termasuk hal-hal yang tidak masuk akal. Bukankah sebagai pemimpin Anda sering merasa bahwa Anda dituntut untuk hidup sederhana namun tampil mewah, bersikap sabar tapi cekatan, serta cenderung atletis namun asketis? Anda harus bersikap tegas, sekaligus lemah lembut. Anda berani membuat terobosan, namun reflektif. Dengan kata lain, terhadap tuntutan tadi mungkin malaikat pun tak akan mampu memenuhinya. Agar pemimpin dan mereka yang dipimpin tidak menjadi kecewa dan pahit, maka sebelum mulai bekerja, seorang pemimpin harus memperjelas apa yang harus dikerjakan dan apa yang harus dihindari oleh orang yang dipimpinnya. Ia juga harus menolong mereka dalam memperjelas harapan mereka.

Memang sebenarnya Anda tidak perlu memenuhi hal-hal yang keliru. Namun, orang-orang mengharapkan keteladanan dan integritas dalam gambar diri, misi hidup, dan perilaku seorang pemimpin yang berporos pada Kristus. Hal-hal tersebut harus dipenuhi. Selain itu, bila orang mengharapkan bahwa prasyarat seorang pemimpin kristiani ialah lebih berani menggantung diri kepada-Nya, serta menghayati panggilannya untuk memimpin, tuntutan-tuntutan seperti ini memang layak dipenuhi.

Kenneth Gangel, seorang pakar, mencatat bahwa seorang pemimpin harus melakukan berbagai hal agar berhasil, meliputi Relating, Organizing, Achieving, Thinking, Envisioning, dan Enduring (menjalin hubungan, mengorganisasi, mencapai, berpikir, menggali visi, dan menanggung beban).

Barangkali, inilah saatnya kita menyimak tulisan Souza, seorang pakar yang menggarisbawahi bahwa seorang pemimpin kristiani diharapkan melakukan beberapa hal berikut.

To ennoble yakni memberikan perspektif yang lebih bermakna terhadap urusan yang dilaksanakan. Istilah lain ialah "heart perspective atau mengangkat hati pengikutnya". To enable yakni mendidik, menolong orang belajar, melatih, memimpin, dan konseling agar orang dapat melaksanakan tugasnya. Istilah lain ialah "head perspective" atau perspektif nalar. To empower yakni memberikan kesempatan atau daya kepada orang lain agar melaksanakan dengan baik apa yang telah dipelajari. Istilah lainnya ialah memberdayakan.

Masih ada pendapat lain, bahwa pemimpin bertanggung jawab menolong pengikutnya bertumbuh pada aspek-aspek:

Spiritual : visi, makna, dan standar nilai-nilai Intelektual : lebih memahami Emosional : lebih termotivasi Manajerial : lebih menguasai keterampilan dalam bekerja

Jadi, jika Anda adalah seorang pemimpin, maka Anda adalah orang yang memberikan dampak kuat kepada orang lain. Anda juga harus terbeban menimbulkan perubahan pada pengikut Anda. Anda akan bahagia bila orang yang mengikuti Anda bertumbuh dan mampu memberikan kontribusi yang maksimum bagi dunia. Anda juga akan bahagia bila potensi mereka sepenuhnya

berkembang, terutama bila Anda sangat peduli untuk menumbuhkan bibit-bibit pemimpin baru yang akan melanjutkan karya Anda. Anda akan mencapainya bila orang mempercayai Anda.

Sumber diedit dari:

Judul Buku : Landasan Pacu Kepemimpinan

Judul Artikel : Apa yang Harus Dilakukan Pemimpin?

Penulis : Robby I. Chandra

Penerbit : Gloria Graffa, Yogyakarta, 2004

Halaman : 40-44

## **Artikel 2: Apa yang Dilakukan Oleh Para Pemimpin**

(Kenneth O. Gangel)

Tugas-tugas yang dilaksanakan seorang pemimpin meliputi bidang aktivitas utama, yaitu: mengadakan hubungan, mengorganisasi, mencapai hasil, melihat masa depan, dan kuat bertahan.

### **Para Pemimpin Mengadakan Hubungan**

Pemimpin tidak bisa menghindari kemunculannya di depan umum. Namun kita juga mengakui adanya pemimpin bayangan yang dimiliki sekelompok besar orang. Meskipun tidak pernah bertemu dengan pemimpin bayangan tersebut, mereka mengakui kepemimpinannya. Tetapi, baik pemimpin yang nyata tampil maupun pemimpin bayangan, mereka akan mencapai tujuantugasnya melalui hubungan- hubungan.

Setiap pemimpin, khususnya pemimpin Kristen, memiliki tanggung jawab yang jelas untuk melindungi berbagai hubungan, yang merupakan pusat dalam organisasi melalui semangat kasih, kepedulian, dan kerendahan hati (Filipi 2:1). Berkaitan dengan masalah bagaimana pemimpin menjalin hubungan, memang banyak gaya kepemimpinan yang ditawarkan. Tapi sekali lagi sebagai pemimpin Kristen kita bisa belajar dari Kisah Para Rasul, di mana model kelompok mendominasi setiap hal, terutama dalam pengambilan keputusan. Jadi, adalah hal yang alkitabiah jika para pemimpin Kristen bisa mendesentralisasikan program-programnya dengan terencana dan sengaja menekan tingkat kekuasaannya.

### **Para Pemimpin Mengorganisasi**

Kitab Perjanjian Baru sangat jelas menerangkan tentang karunia untuk memimpin (administrasi), seperti yang dijelaskan oleh Paulus dalam 1 Korintus 12:27-28. Kurangnya minat untuk mengorganisasi yang merupakan inti dari perilaku kepemimpinan, adalah sikap yang sembrono, karena tanpa mengorganisasi, orang pasti hanya akan tersandung pada langkah-langkah selanjutnya.

Dalam mengorganisasi, ada dua elemen penting yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin.

## **Rincian tugas**

Rincian tugas yang jelas akan membantu pemimpin untuk memahami apa saja yang harus dikerjakannya. Dengan demikian pemimpin bisa melakukan kontrol terhadap pekerjaannya. Robert H. Welch menjelaskan bahwa rincian tugas seharusnya terdiri dari lima elemen, yaitu (1) judul, (2) pernyataan tentang fungsi-fungsi utama, (3) uraian tentang bagaimana seseorang yang cocok dalam organisasi, (4) pernyataan mengenai kualifikasi untuk jabatan itu, dan (5) daftar kewajiban yang ditugaskan.

## **Struktur organisasi**

Struktur organisasi yang tepat memberikan dua bagian informasi yaitu garis kewenangan dan jarak kontrol. Tanpa kedua hal tersebut seorang pemimpin tidak akan berfungsi dengan baik. Khususnya dalam hal membuat jaringan hubungan dan membentuk satu tim kepemimpinan.

## **Para Pemimpin Berprestasi**

Pertama-tama, tugas seorang pemimpin adalah untuk memenuhi tujuan organisasi. Untuk melakukan hal tersebut, seorang pemimpin harus bisa mengubah tujuan menjadi tugas-tugas dan sasaran yang spesifik. Selain itu, pemimpin juga harus bisa memastikan bahwa setiap orang yang dipimpin tahu dan mengerti dengan tujuan yang ingin dicapai.

Seorang pemimpin harus bisa menetapkan sasaran yang jelas, dapat menciptakan skenario untuk menghasilkan kemenangan/keberhasilan- keberhasilan, bisa memberikan harapan bagi pendukung, menarik perhatian orang, dan meletakkan dasar yang membangkitkan semangat bahwa hal yang baik pada masa depan sedang menjelang.

Tapi perlu disadari bahwa tidak semua tujuan dan prestasi bisa dicapai. Ada kalanya pemimpin mendapati dirinya gagal dalam mencapai tujuan tertentu.

## **Para Pemimpin Berpikir**

Salah satu peran pemimpin adalah sebagai pengambil keputusan. Pemimpin yang baik mengembangkan keterampilan observasi, mengumpulkan fakta, melakukan refleksi, bernalar, dan membuat penilaian agar sampai pada suatu solusi yang mengakibatkan kemajuan organisasi tempat mereka melayani. Meskipun tidak semua pengambilan keputusan membutuhkan proses pemecahan masalah secara penuh, tapi banyak pemimpin yang memperhitungkan proses itu. Ketika keputusan diambil menurut prosedur tersebut, maka keputusan-keputusan berikutnya akan menjadi mudah dan bertambah baik. Jika kita kembali pada Kisah Para Rasul di atas maka akan jauh lebih baik jika partisipasi dan keterlibatan anggota diperhatikan melalui proses ini.

Pemimpin dituntut untuk memiliki pemikiran yang kritis. Selain itu ia juga dituntut mampu membayangkan dan menggali alternatif- alternatif baik cara, metode, maupun berbagai pengembangan ke arah yang lebih baik.

Berkaitan dengan pengambilan keputusan setidaknya ada empat hal yang selama ini sering mengakibatkan pengambilan keputusan menjadi tidak efektif. Pertama, kurangnya tujuan yang jelas. Kedua, posisi atau kekuasaan yang tidak aman. Seorang pemimpin yang tidak yakin bahwa dia memiliki kewenangan untuk membuat keputusan, akan menghasilkan keragu-raguan sehingga keputusan yang diambil tidak jelas pula. Ketiga, masalah kurangnya informasi. Semakin besar dampak yang akan ditimbulkan oleh sebuah keputusan, semakin lengkap pula informasi yang dibutuhkan. Yang keempat, ketakutan, baik ketakutan terhadap perubahan maupun terhadap konsekuensi yang harus ditanggung.

## **Para Pemimpin Mengembangkan Visi**

- Visi seharusnya menjadi fokus bagi kepemimpinan. Tapi, masih terlalu banyak pemimpin yang tidak terfokus, yang hanya melakukan tugas-tugas mereka hari demi hari sebagai suatu cara mempertahankan diri daripada mengangkat mereka untuk membersihkan berbagai hal. George Barna pernah menuliskan, "Agar visi menjadi efektif ... visi harus dibuat cukup sederhana untuk diingat, dan cukup spesifik untuk memberi arah."

Seorang pemimpin harus bisa mendelegasikan tugas-tugas mereka agar memiliki kebebasan waktu untuk memikirkan masa depan dan mengembangkan visi.

## **Para Pemimpin Bertahan**

Bagi para pemimpin Kristen, kemampuan untuk bertahan itu penting sekali. Pemimpin-pemimpin efektif tetap berada dalam sebuah pelayanan sepanjang tugas-tugasnya dapat terselesaikan. Agar mampu merencanakan, membuat keputusan-keputusan, dan memperluas visi masa depan suatu pelayanan, diperlukan suatu kemampuan untuk mawas diri dalam skenario untuk jangka waktu yang lama. Jika para pengikut menganggap kedatangan seorang pemimpin hanya sebagai pengganti sementara, hanya untuk jangka waktu pendek, atau bahkan hanya sebagai pengejar karir, yang mempertimbangkan jabatan yang ada hanya sementara, maka mereka akan menunda ketertarikan mereka untuk mengikuti pemimpin itu, dan akhirnya menjauhkan diri dari keterlibatan dalam kepemimpinan kelompok.

Dalam kondisi yang benar dan jenis kepemimpinan yang benar, kegagalan bisa juga menghasilkan kesuksesan. Untuk bisa bertahan, maka kegagalan harus bisa dipandang sebagai sarana di mana orang bisa mengembangkan kedewasaan, kredibilitas, dan berhak untuk disebut sebagai pemimpin.

## **Para Pemimpin Membuat Terjadinya Hal-Hal Baik**

Apa yang dilakukan oleh para pemimpin? Mereka melakukan dengan tepat panggilan Tuhan, dan mereka sadar bahwa panggilan untuk memimpin itu perlu melalui latihan-contoh kehidupan yang saleh.

Ken Callahan memasukkan kalimat yang menakjubkan dalam sebuah artikel tentang kepemimpinan. "Semua manajer asyik dengan berbagai kebijaksanaan, atasan asyik dengan kekuasaan, orang yang berjiwa karismatik asyik dengan peristiwa-peristiwa pernyataan masa

depan, pemimpin-pemimpin asyik dengan membantu tim menuju pemenuhan dari pencarian hidup yang mendasar."

Sumber diringkas dari:

Judul Buku : Leadership on Leadership

Judul Artikel : Apa yang Dilakukan oleh Para Pemimpin

Penulis : Kenneth O. Gangel

Penerbit : Gandum Mas, Yogyakarta, 2002

Halaman : 34-54

## **Tips Kepemimpinan : Sepuluh Teladan Yesus Sebagai Pemimpin**

(Chriswan Sungkono)

Mental seorang pemimpin diperlukan oleh siapapun yang ingin mulai meniti tangga kesuksesan. Untuk itu orang biasanya mencari teladan atau idola, yaitu para pemimpin yang dapat ditiru kiat-kiatnya dan dipelajari mentalitasnya. Bagi orang Kristen, kepemimpinan dimulai dari meneladani karakter dan mental pemimpin dari tokoh terpenting dari kekristenan, yaitu Kristus.

Kristus adalah seorang pemimpin yang hebat, kalau tidak bisa disebut yang paling menakjubkan. Selama masa hidup-Nya di bumi, Kristus telah memulai tiga tahun pelayanan-Nya menjadi sesuatu yang saat ini telah menjadi sebuah gerakan mendunia yang mengubah sejarah. Saat ini lebih banyak orang yang mengikuti Dia daripada pemimpin-pemimpin lainnya yang pernah dan masih hidup di dunia.

Sebagai teladan, Yesus telah memberikan berbagai prinsip yang penting dalam membentuk seorang pemimpin, dan lewat hidup-Nya terkuaklah contoh-contoh nyata yang dapat kita tiru dan terapkan dalam hidup kita. Apa saja yang Yesus ajarkan dan praktikkan? Dr. Tim Elmore menjabarkan hal tersebut dalam [www.growingleaders.com](http://www.growingleaders.com):

### **Bagi Yesus, pemimpin = pelayan**

Di acara-Nya yang terakhir bersama seluruh murid, yaitu Perjamuan Terakhir, Yesus membasuh kaki para murid, termasuk Yudas yang nantinya akan berkhianat. Yesus mengetahui posisi-Nya sebagai pemimpin, tetapi tidak melupakan panggilan-Nya untuk melayani. Ia patuh dan setia pada tujuan pelayanan-Nya. Ia mengetahui masa depan dan Ia bersedia menerimanya. (Referensi: Markus 8:35; Matius 20:25; Matius 23:11)

### **Tujuan-Nya harus menjadi prioritas utama hidup**

Dalam banyak hal, seluruh hidup dan pelayanan Yesus adalah tentang memprioritaskan hidup dan menjalani setiap prioritas itu. Ketika Ia bicara, "Biarkan yang mati menguburkan yang mati," Yesus bicara tentang perlunya berkonsentrasi pada tujuan kita yang paling penting dan tidak

mengalihkan perhatian kita pada situasi darurat sekalipun (Matius 8:22). Ketika Lazarus meninggal, Yesus tetap fokus pada apa yang sedang Ia kerjakan, dan tidak pergi mengunjungi Lazarus sampai dua hari kemudian. Yesus berjalan dalam misi-Nya. Ini artinya, kepemimpinan kita harus digerakkan bukan oleh keinginan orang-orang di sekitar, melainkan oleh tujuan hidup kita. (Referensi: Lukas 19:10; Matius 6:33)

### **Pimpinlah diri sendiri sebelum memimpin orang lain**

Ajaran Yesus adalah: jadilah dulu sesuatu sebelum melakukannya pada orang lain. Tanpa banyak bicara, Yesus menyembuhkan orang buta, orang kusta, orang pincang, orang tuli; Ia membiarkan setiap karya-Nya berbicara untuk diriorang akan meniru apa yang mereka telah lihat, tapi belum tentu apa yang mereka dengar. (Referensi: Lukas 7:22; Yohanes 14:11)

### **Perubahan datang dari hubungan, bukan dari posisi**

Yesus mengerti benar pentingnya membangun hubungan. Ia tidak mendirikan tahta di tengah kota dan berkata, "Inilah istana-Ku. Inilah satu-satunya tempat di mana kalian bisa melihat Aku." Sebaliknya, Ia malah pergi ke pasar, ke pelabuhan, ke berbagai sinagoge dan memulai pelayanan-Nya dari sana. Ia bahkan mengunjungi rumah orang-orang biasa. Jadi Ia pergi ke berbagai tempat dan membangun hubungan yang baik dengan setiap orang yang Ia kunjungi, tanpa memedulikan posisinya. (Referensi: Yohanes 4:511)

### **Pemimpin harus mampu mengisi dirinya sendiri**

Hidup itu keras dan berat. Semakin kita sukses dan semakin banyak orang yang kita pimpin, semakin banyak hal yang mereka inginkan dari kita. Kita harus mampu memperlengkapi diri dengan berbagai hal yang mereka minta. Beberapa kali Yesus pergi menyendiri dan mencari tempat untuk melakukan introspeksi dan berdiam diri. Dengan cara itu Ia berbicara dengan Bapa-Nya dan mendapatkan lagi asupan 'bahan bakar' untuk memperlengkapi diri-Nya menghadapi berbagai tantangan ke depan. (Referensi: Markus 3:743)

### **Pemimpin harus membuat pengikutnya berani mengambil komitmen**

Yesus memiliki produk yang paling dahsyat yang pernah ada, yaitu: KESELAMATAN. Ia menawarkan kesempatan pada manusia untuk memiliki hubungan baik dengan Tuhan. Ia berbicara tentang surga dan malaikat, kegembiraan dan kedamaian, dan istana yang megah. Tapi Ia tak pernah sekalipun memberikan gambaran yang terdistorsi. Ia memberi peringatan pada pengikut-Nya bahwa nanti akan terjadi penyiksaan dan kesulitan hidup pada diri mereka. Namun Yesus tidak pernah lupa mempersiapkan para pengikutsaat berat seperti itu. (Referensi: Yohanes 6:53; Matius 16:24)

### **Pemimpin memberi rasa aman dan kekuatan saat menangani persoalan yang berat**

Yesus memberikan contoh nyata pada para pengikut-Nya, bagaimana menangani persoalanpagi sekali dan berdoa meminta panduan dari Bapa-Nya. Ia tetap tenang dan terkendali selama



mengalami saat-saat yang sulit. Yesus tidak mencari masalah dengan para musuh-Nya, tapi Ia tidak pernah menunda untuk memberi teguran atas setiap kesalahan, tapi juga memberikan contoh bagaimana seharusnya bertindak. dan yang terpenting, Yesus berhasil, dengan segala kekuatan-Nya, menyelesaikan pelayanan yang telah Ia mulai. (Referensi: Lukas 20:20-46)

### **Pemimpin yang hebat memimpin di tingkatan yang lebih tinggi**

Yesus memimpin di tingkatan yang lebih tinggi daripada yang lainnya, dan ia meminta para pengikut-Nya membuat komitmen yang tingkatannya juga lebih tinggi dari biasanya. Yesus telah menunjukkan pola kepemimpinan yang tidak cukup dengan segala hal yang biasa-biasa saja. Pemimpin tidak boleh hanya lewat begitu saja, atau mengolah apa yang sudah ada. Yesus tahu bahwa kredibilitas seorang pemimpin muncul dari kemampuannya menyelesaikan masalah. Ia memimpin orang-orang menuju suatu hidup baru yang tidak mungkin pernah dicapai lewat usaha manusia saja. (Referensi: Yohanes 16:33; Matius 16:24)

### **Pemimpin memilih dan mengembangkan anak buahnya yang inti**

Setiap pemimpin yang efektif tahu satu hal: sukses diperoleh lewat orang-orang terdekatnya. Pemimpin yang efektif tidak menyerahkan masalah yang satu ini kepada keberuntungan saja. Menjadi seorang pemimpin berarti memilih siapa saja yang akan menjadi bagian dari timnya, sekaligus memberikan perhatian yang intens kepada mereka yang akan memainkan peran-peran penting dalam tim itu. Yesus tidak pernah mengambil keputusan dengan cara voting; Ia selalu memikirkan setiap pilihan yang akan diambil-Nya dengan matang terlebih dulu. Ia bahkan berdoa sepanjang malam sebelum Ia memilih keduabelas rasul. Secara konsisten, Yesus menantang orang-orang untuk mengambil langkah-langkah komitmen yang lebih dalam untuk memberitakan Kerajaan-Nya. Yesus memiliki prinsip dalam membentuk tim. Prinsip ini melibatkan seleksi yang serius, komunikasi yang intens, pemberian tanggung jawab, pengawasan yang ketat, dan keteladanan yang harus ditiru dan dilaksanakan oleh setiap anggota tim-Nya. (Referensi: Lukas 10:1; Matius 10:1)

### **Tidak ada sukses jika tidak ada penerus**

Bahkan di masa awal pelayanan-Nya, Yesus memberitahukan para pengikutnya bahwa mereka untuk waktu yang sangat singkat. Dari waktu ke waktu mereka sering memperlakukan masa pelayanan-Nya yang terbatas itu. Ia menjelaskan namun juga tetap meyakinkan mereka bahwa kepergian-Nya nanti bukan sesuatu yang salah. Dari sejak awal, Yesus telah mempersiapkan mereka untuk tetap hidup meskipun Ia telah pergi ke surga. Ia memberi teladan untuk selalu mengandalkan Roh Kudus dan terus mempengaruhi sesama. Tongkat estafet harus diteruskan ke pelari berikutnya, bukan dibawa pulang. (Referensi: Matius 28:18-20; Yohanes 20:21-22)

Tidak sulit bukan, menjadi seorang pemimpin itu? yang paling berat biasanya adalah saat memulainya. Tapi setelah itu, dengan disiplin dan niat yang kuat, jejak-jejak kepemimpinan Kristus bisa segera Anda terapkan. Mulailah dari sekarang!

Sumber diedit dari:

Judul Majalah : getLife! Edisi 09/2005

Penulis : Chriswan Sungkono  
Penerbit : Yayasan Pelita Indonesia  
Halaman : 71-73

## **Jelajah : Leadershipjournal.Net**

<http://www.ChristianityToday.com/LeadershipMag/leaders/default.htm>

LeadershipJournal.net merupakan bagian dari Situs ChristianityToday.com yang khusus membahas berbagai isu kepemimpinan. Materi-materi yang tersaji dalam jurnal kepemimpinan ini dan juga editorialnya yang relevan akan memberikan wawasan yang tepat untuk masalah-masalah yang dihadapi para pendeta dan pemimpin gereja saat ini.

## **Info : Kelas Virtual Pesta Periode April**

PESTA (Pendidikan Elektronik Studi Teologia Awam) adalah kursus teologia online yang diselenggarakan oleh Yayasan Lembaga SABDA untuk membekali orang-orang Kristen awam, khususnya yang ada di 'market place' untuk diperlengkapi dengan pengetahuan teologia. Kursus yang akan dibuka saat ini adalah Kelas "DASAR-DASAR IMAN KRISTEN (DIK). Bahan DIK ini terdiri dari 10 Pelajaran yang memuat pokok-pokok pengajaran penting dalam iman Kristen, khususnya tentang penciptaan manusia, kejatuhan manusia dalam dosa, rencana keselamatan Allah melalui Yesus Kristus, dan hidup baru.

Waktu Pelaksanaan:

Tgl. 1 - 31 Maret 2006 : Waktu pendaftaran kursus.  
Tgl. 1 - 25 April 2006 : Waktu bagi peserta untuk mempelajari materi kursus serta mengumpulkan Tugas menjawab pertanyaan  
Tgl. 1 - 31 Mei 2006 : Waktu untuk berdiskusi (via milis) tentang bahan DIK bagi peserta yang telah mengumpulkan semua Tugas.

Biaya: GRATIS!

Jika Anda tertarik, segeralah menulis email ke:

- < staf-PESTA(at)sabda.org >

Atau langsung mengisi Formulir Pendaftaran yang tersedia di Situs PESTA Online di alamat:

- <http://www.pesta.org/formulir.php?jenis=kelas>

Untuk men-download bahan kursus:

- <http://www.pesta.org/kursus.php?modul=dik>

# E-Leadership 004/April/2006

## Editorial : Apa Gaya Kepemimpinan Anda?

Apakah gaya kepemimpinan Anda? Gaya kepemimpinan apa yang paling ideal, khususnya dalam konteks kepemimpinan Kristen?

Pertanyaan ini mungkin tidak mudah untuk dijawab. Karena itu baiklah kita mulai belajar terlebih dahulu dengan mengetahui apa yang dimaksud sebagai gaya kepemimpinan; apa ciri-cirinya; apa kelebihan dan kekurangan dari masing-masing gaya kepemimpinan yang ada. Nah, mungkin dari situ kita dapat melihat gaya kepemimpinan yang manakah yang perlu kita ambil agar kepemimpinan kita bisa menghasilkan kebaikan bagi organisasi yang kita pimpin.

Untuk menolong Anda mempelajari tentang gaya kepemimpinan, maka edisi e-Leadership bulan ini kami suguhkan secara khusus dengan tema: GAYA KEPEMIMPINAN. Kiranya dapat menjadi berkat bagi pelayanan di mana pun Anda ditempatkan Tuhan.

Selamat menyimak.

Staf redaksi, (Kris)

"Janganlah kamu berbuat seolah-olah kamu mau memerintah atas mereka yang dipercayakan kepadamu, tetapi hendaklah kamu menjadi teladan bagi kawanan domba itu." (1Petrus 5:3)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=1Petrus+5:3> >

JANGAN PERNAH MENGHUKUM SESEORANG YANG BELAJAR  
(Ken Blanchard dan Spencer Johnson - The One Minute Manager)

## Artikel 1 : Gaya Kepemimpinan

### Kepemimpinan Sebagai Suatu Gaya

Mungkin karena keputusan dalam mendefinisikan kepemimpinan, para teoritis manajemen telah berusaha menggambarannya dalam gaya. Dalam menggunakan istilah yang luas seperti itu mereka mencoba menggambarkan bagaimana orang tersebut bertindak, bukan siapakah orang tersebut. Bila ada yang berpikir mengenai sejumlah pemimpin yang Anda kenal secara pribadi, Anda mungkin dapat menyimpulkan sendiri mengenai gaya mereka. "Ia tipe seorang pemain/pelatih", atau "Ia seorang primadona", atau "Ia seorang pemain tunggal". Dengan kata lain, kita cenderung menggolongkan seorang pemimpin berdasarkan cara ia memimpin menurut cara pandang kita mengenai dia. Dengan sendirinya, seseorang mungkin berbeda pendapat dengan orang lain mengenai gaya seorang pemimpin. "Gaya" ternyata merupakan ringkasan dari

bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

## **Apa Saja Gaya Kepemimpinan Itu?**

Karena gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu. Perhatian utama kita pada saat ini adalah bagi mereka yang sudah berada dalam posisi kepemimpinan, ketimbang mereka yang masih berpikir-pikir mengenai potensi kecakapan mereka. Kita akan membicarakan lima gaya kepemimpinan: birokratis, permisif (serba membolehkan), laissez-faire (berasal dari bahasa Perancis yang sejatinya menunjuk pada doktrin ekonomi yang menganut paham tanpa campur tangan pemerintah di bidang perniagaan; sementara dalam praktik kepemimpinan, si pemimpin mengarahkan orang-orang yang dipimpinnnya untuk melakukan apa saja yang mereka kehendaki), partisipatif, dan otokratis. Kita akan melihat masing-masing gaya tersebut menurut cara kerja pemimpinnnya dalam organisasi.

**Birokratis** Ini adalah satu gaya yang ditandai dengan keterikatan yang terusaturan organisasi. Gaya ini menganggap bahwa kesulitan-kesulitan akan dapat diatasi bila setiap orang mematuhi peraturan. Keputusan-keputusan dibuat berdasarkan prosedur-prosedur baku. Pemimpinnnya adalah seorang diplomat dan tahu bagaimana memakai sebagian besar peraturan untuk membuat orang-orang melaksanakan tugasnya. Kompromi merupakan suatu jalan hidup karena untuk membuat satu keputusan diterima oleh mayoritas, orang sering harus mengalah kepada yang lain.

**Permisif** di sini keinginannya adalah membuat setiap orang dalam kelompok tersebut puas. Membuat orang-orang tetap senang adalah aturan utamanya. Gaya ini menganggap bahwa bila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka organisasi tersebut akan berfungsi dan dengan demikian, pekerjaan akan bisa diselesaikan. Koordinasi sering dikorbankan dalam gaya ini.

**Laissez-** Ini sama sekali bukanlah kepemimpinan. Gaya ini membiarkan segala sesuatunya berjalan dengan sendirinya. Pemimpin hanya melaksanakan fungsi pemeliharaan saja. Misalnya, seorang pendeta mungkin hanya namanya saja ketua dari organisasi tersebut dan hanya menangani urusan khotbah, sementara yang lainnya mengerjakan segala pernik mengenai bagaimana organisasi tersebut harus beroperasi. Gaya ini kadang-kadang dipakai oleh pemimpin yang sering bepergian atau yang hanya bertugas sementara.

**Partisipatif** Gaya ini dipakai oleh mereka yang percaya bahwa cara untuk memotivasi orang-orang adalah dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama. Masalah yang timbul adalah kemungkinan lambatnya tindakan dalam menangani masa-masa krisis.

**Otokratis** Gaya ini ditandai dengan ketergantungan kepada yang berwenang dan biasanya menganggap bahwa orang-orang tidak akan melakukan apa-apa kecuali jika diperintahkan. Gaya ini tidak mendorong adanya pembaruan. Pemimpin menganggap dirinya sangat diperlukan. Keputusan dapat dibuat dengan cepat.

## **Apa Anggapan Orang Tentang Gaya-Gaya Ini?**

Perhatikan bahwa setiap gaya ini sangat tergantung pada pandangan seseorang terhadap orang banyak dan apa yang memotivasi mereka. Karena fungsi dari kepemimpinan ialah memimpin, maka membuat orang-orang ikut sangatlah penting.

Pemimpin yang birokratis percaya bahwa setiap orang dapat setuju dengan cara yang terbaik dalam mengerjakan segala sesuatu dan bahwa ada suatu sistem di luar hubungan antarmanusia yang dapat dipakai sebagai pedoman. Dalam hal ini pedoman tersebut adalah peraturan-peraturan dan tata cara.

Pemimpin yang permisif ingin agar setiap orang (termasuk pemimpin itu sendiri) merasa senang. Stres internal dianggap sebagai suatu hal yang buruk bagi organisasi (dan mungkin tidak Kristiani).

Pemimpin laissez-faire menganggap bahwa organisasinya berjalan sedemikian baiknya sehingga pemimpin tidak perlu turut campur, atau menganggap bahwa organisasi tersebut tidak membutuhkan pusat kepemimpinan.

Pemimpin yang partisipatif biasanya senang memecahkan masalah dan bekerja sama dengan orang lain. Ia menganggap bahwa orang lain pun merasakan hal yang sama, dan karena itu, hasil yang paling besar akan diraih dengan cara bekerja sama dengan mengajak orang lain turut serta dalam mengambil keputusan dan meraih sasaran.

Pemimpin yang otokratis menganggap bahwa orang-orang hanya akan melakukan apa yang diperintahkan kepada mereka dan/atau ia tahu apa yang terbaik. (Dengan kata lain, ia mungkin tampak sebagai seorang diktator.)

## **Gaya Mana yang Terbaik?**

Gaya setiap pemimpin tentunya berbeda-beda. Demikian juga dengan para pengikut! Ini merupakan cara lain untuk mengatakan bahwa situasi-situasi tertentu menuntut satu gaya kepemimpinan tertentu, sedangkan situasi lainnya menuntut gaya yang lain pula. Pemimpin berbeda satu sama lain. Pada suatu waktu tertentu kebutuhan-kebutuhan kepemimpinan dari suatu organisasi mungkin berbeda dengan waktu lainnya. Karena organisasi-organisasi akan mendapatkan kesulitan bila terus-menerus berganti pimpinan, maka para pemimpinlah yang membutuhkan gaya yang berbeda pada waktu yang berbeda. Gaya yang cocok sangat tergantung pada tugas organisasi, tahapan kehidupan organisasi, dan kebutuhan-kebutuhan pada saat itu. Organisasi-organisasi perlu memperbarui diri mereka sendiri, dan gaya kepemimpinan yang berbeda seringkali dibutuhkan. Apa contoh-contoh yang menunjukkan bagaimana tugas organisasi mempengaruhi gaya kepemimpinan? Dinas pemadam kebakaran tidak dapat bekerja tanpa kepemimpinan yang bersifat otokrasi. Ketika tiba waktunya bagi organisasi tersebut untuk bekerja, untuk melaksanakan apa yang telah dirancang akan dilakukan, kepemimpinan otokrasi merupakan satu keharusan. Tidak ada waktu untuk duduk dan membahas bagaimana memadamkan api tersebut. Seorang yang terlatih harus memutuskan bagi kelompok itu, dan kelompok itu harus mematuhi keputusan tersebut. Pada waktu kemudian, mungkin ada diskusi

yang lebih bebas mengenai cara mana yang terbaik dipakai di saat lain. di pihak lain, suatu kelompok medis mungkin paling baik dijalankan dengan gaya serba membolehkan. Gaya otokrasi malahan mungkin juga dibutuhkan dalam organisasi Kristen! Dalam masa-masa krisis, seperti pengungsian personil misi, atau perlunya mengurangi biaya secara radikal.

## **Seni Manajemen Bagi Pemimpin Kristen**

Seringkali seorang pemimpin harus bertindak secara sepihak. Organisasi tahap yang berbeda dalam hidup mereka. Selama periode-periode pertumbuhan dan perkembangan yang cepat, kepemimpinan otokrasi mungkin akan bekerja dengan baik. Misalnya, pendiri suatu organisasi Kristen yang baru, atau pendeta pendiri dari satu gereja, sering merupakan tokoh kharismatik yang mengetahui secara intuitif apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Karena itu adalah visinya, maka ialah yang paling sanggup untuk menanamkannya kepada orang lain tanpa diskusi. Tetapi selama periode pertumbuhan yang lambat atau konsolidasi, organisasi tersebut perlu menyediakan waktu lebih untuk merenung dan berusaha agar lebih berdaya guna. Kepemimpinan dengan gaya partisipatif dibutuhkan dalam suatu bisnis yang secara berkala memerlukan pertimbangan.

## **Mencocokkan Gaya Ke Dalam Organisasi**

Idealnya, seorang pemimpin harus memiliki berbagai macam gaya. Ia harus siap menghadapi segala keadaan, berpindah dari musim panas yang serba membolehkan kepada musim dingin yang banyak tuntutan.

Memandang hal ini dari sisi organisasi, maka organisasi harus mengadaptasi suatu strategi untuk efektivitas, dengan mempertimbangkan kebutuhan dan 'produknya'. Sebagian besar organisasi sukarela dan nirlaba didirikan berdasarkan asumsi adanya persamaan visi dan sasaran. Mereka memiliki strategi mencari keberhasilan (untuk mencapai sasaran mereka). Ketika organisasi tersebut masih baru, pendirinya dapat mengandalkan kekuatan visinya untuk menarik orang-orang lain yang mempunyai sasaran yang sama. Namun, pada waktu organisasi itu berhasil, maka cara-cara lain untuk mempertahankan persamaan visi akan diperlukan. Bila gaya kepemimpinan tidak disesuaikan sehingga mencakup penyamaan sasaran dengan peran serta penuh, sering organisasi tersebut akan mengadaptasi strategi menghindari kegagalan. Ketika organisasi mencapai ukuran di mana gaya yang bersifat otokratis tidak akan lagi berfungsi bila pemimpin tidak dapat berpindah ke gaya yang partisipatif, maka ia sering dipaksa (mungkin tanpa disadari) untuk mengambil gaya *laissez-faire*. Sementara itu kepemimpinan lapis kedua (yang sekarang terpaksa menjalankan organisasi) kemungkinan besar akan memakai gaya birokratis.

## **Di Manakah Anda?**

Apakah gaya kepemimpinan Anda? Membaca beberapa tulisan mengenai manajemen secara sepintas lalu mungkin sudah akan menolong Anda untuk menemukan hal itu. Mudah-mudahan Anda akan menemukan bahwa Anda telah mempraktikkan gaya-gaya kepemimpinan yang berbeda pada waktu yang berbeda. Apakah Anda mempunyai bukti bahwa Anda sanggup mengubah gaya Anda pada waktu dibutuhkan? Atau, sementara Anda memikirkan mengenai

keputusan-keputusan yang telah Anda ambil selama enam bulan ini, apakah Anda menemukan bahwa keputusan-keputusan tersebut selalu dibuat dengan cara yang sama (oleh Anda, orang lain, bersama-sama, atau melalui birokrasi)?

### **Di Mana Organisasi Anda?**

Jenis kepemimpinan apa yang dibutuhkan oleh organisasi Anda sekarang ini? Apa tugas-tugasnya? Dalam tahap pertumbuhan organisasi yang seperti apa Anda sekarang ini? Apakah kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pada saat ini? Analisislah hal ini dengan pertolongan dewan pengurus, tim kepemimpinan, anggota lain. Apakah gaya kepemimpinan yang berbeda dibutuhkan dalam bidang kehidupan organisasi yang berbeda?

### **Ke Mana Anda Pergi Dari Sini?**

Periksalah kembali kalender pertemuan Anda selama dua minggu terakhir ini. Apakah yang terjadi dalam rapat-rapat itu? Apakah Anda pergi ke rapat hanya untuk mengumumkan keputusan Anda sendiri (gaya otokratis)? Apakah Anda pergi ke rapat dengan harapan dapat bekerja sama dengan kelompok tersebut untuk mencapai suatu keputusan (gaya partisipatif)? Apakah Anda berharap untuk duduk bersandar membiarkan orang lain mengurus masalah yang sedang dihadapi (gaya permisif). Atau, apakah Anda pergi dengan tekad memakai prosedur baku untuk memastikan bahwa kapal tersebut tetap tenang tanpa masalah (gaya birokratis)? Mungkin Anda sama sekali tidak pergi (laissez-faire)!

Bila Anda menemukan bahwa Anda menangani setiap pertemuan dengan cara yang sama, Anda mungkin terkunci pada satu gaya dan dengan sadar harus mempertimbangkan untuk mulai berusaha menyesuaikan gaya Anda sebagai fungsi situasi yang sedang Anda hadapi. Dengan memutuskan gaya yang akan Anda pakai sebelum rapat, Anda akan memperoleh kesempatan untuk mengamati respon peserta-peserta rapat yang lain.

Bila selama ini Anda membatasi diri Anda pada satu gaya saja, perubahan yang tiba-tiba sering akan membingungkan orang lain. Mungkin Anda perlu menguraikan dengan sangat jelas peraturan-peraturan dasar mengenai bagaimana Anda mengantisipasi berlangsungnya proses pengambilan keputusan tersebut.

Sumber diedit dari:

Judul Buku : Pelayanan sebagai Pemimpin

Penulis : Robert D. Dale

Penerbit : Gandum Mas, Malang, 1992

Halaman : 36-48

## **Tips Kepemimpinan : Mengembangkan Gaya Kepemimpinan Anda**

Berikut ini adalah saran-saran saya untuk memadukan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasional agar dapat memimpin dengan pengaruh yang besar.

1. Identifikasikan gaya atau gaya-gaya kepemimpinan Anda. Anda bisa menelaah dari berbagai gaya kepemimpinan yang banyak diuraikan dalam berbagai buku kepemimpinan. Setelah Anda berhasil mengidentifikasi gaya kepemimpinan Anda, Anda bisa meminta pendapat orang-orang terdekat tentang kesimpulan Anda.
2. Tentukan apakah gaya Anda sesuai dengan situasi kepemimpinan saat ini. Apakah kekuatan kepemimpinan Anda sesuai dengan peran yang diharapkan dari Anda. Ingat bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahannya masing-masing.
3. Identifikasikan gaya kepemimpinan setiap anggota tim Anda. Pastikan agar setiap orang cocok dengan kebutuhan kepemimpinan yang tepat dan tentukan apakah ada kekosongan di dalam tim yang perlu diisi.
4. Abdikan diri Anda dengan baik untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang paling dominan dalam diri Anda maupun gaya kepemimpinan yang berkembang dalam bidang kepemimpinan yang selama ini menjadi kelemahan Anda.

Sumber diedit dari:

Judul Buku : Kepemimpinan yang Berani (Courageous Leadership)

Penulis : Bill Hybels

Penerbit : Gospel Press

Hal : 193

## **Inspirasi : Transformasi di Hari Paskah**

(Pdt. Bob Jokiman)

Pernah ada seorang pendeta yang setelah kembali dari kunjungannya ke Palestina, mempunyai visi yang indah. Ia melihat betapa indahnya tanah di mana Yesus dulu pernah hidup dan berjalan di atasnya. Pengalaman tersebut membangun iman dan rohaninya, khususnya tatkala ia mengunjungi Taman Getsemani, di mana Yesus bergumul dalam doa menerima "cawan pahit" dari Sang Bapa; Bukit Golgota, tempat Yesus disalibkan; dan kubur kosong yang secara tradisi diakui sebagai bekas kuburan Yesus di tengah taman yang sangat indah dengan berbagai macam tanaman tropikal. Ia merasa bila setiap orang Kristen dapat mengunjungi taman tersebut pasti rohani mereka pun dapat dibangun. Tetapi bagaimana dengan mereka yang tidak sanggup atau tak mampu pergi ke sana?

Oleh karena itu, ia terdorong untuk membangun taman yang serupa di tempat asalnya, Covington, di Kentucky. Dengan demikian orang-orang yang tidak mempunyai kesempatan ke Palestina, dapat pula mempunyai pengalaman yang sama bila mengunjungi taman yang akan



dibangunnya itu. Ia lalu mencari dan membeli sebidang tanah. Berbagai tumbuhan dan pohon-pohonan dari 24 negara tropis didatangkan dan ditanamnya di taman tersebut. Sebuah gubuk tukang kayu dibangunnya dan dilengkapi dengan peralatan dari Nazaret. Sebuah replika dari kubur yang kosong ditempatkannya pada salah satu sudut taman tersebut untuk menciptakan suasana Paskah. Sebuah patung Yesus yang besar, yang seolah-olah sedang mengawasi seluruh taman tersebut, didirikannya di tanah yang lebih tinggi dan dapat terlihat dari kejauhan sehingga menambah semaraknya taman tersebut. Akhirnya setelah bersusah payah selama 21 tahun, diresmikan dan dibukalah taman tersebut untuk umum dengan nama "Taman Harapan" (The Garden of Hope).

Namun, sayang sekali "Taman Harapan" tersebut segera menjadi "taman yang mengecewakan". Tumbuhan dan pohon-pohon tropikal yang tidak dapat hidup di iklim yang berbeda menjadi layu dan mati. Yang lebih mengesankan lagi ialah taman tersebut tidak sanggup menarik banyak pengunjung sehingga mengalami kesulitan finansial dan dinyatakan pailit (bankrupt). Taman tersebut akhirnya tidak terpelihara, berbagai tumbuhan liar tumbuh di sana dan patung Yesus harus dipindahkan entah ke mana (disadur dari Christianity Today, 6 April 1992, hal. 20).

Kekecewaan akibat kegagalan "Taman Harapan" tersebut adalah juga lukisan kekecewaan muridNya dengan penuh harapan. Pengharapan tersebut terlihat dengan sangat jelas apabila kita memperhatikan percakapan kedua murid Tuhan yang sedang berjalan dari Yerusalem menuju Emaus pada petang hari pada waktu kebangkitan Tuhan. Perhatikan apa yang dikatakan oleh salah seorang di antara mereka, "Padahal kami dahulu mengharapkan, bahwa Dialah (Yesus dari Nazaret) yang datang untuk membebaskan bangsa Israel. Tetapi sementara itu telah lewat tiga hari sejak semuanya itu terjadi (penyaliban Kristus). Beberapa rekan kami mengatakan bahwa mereka menemukan kuburNya!" (Ringkasan Lukas 24:21-24). Itulah sebabnya dengan lesu mereka meninggalkan persekutuan rekan-rekan mereka di Yerusalem dan kembali ke Emaus, mungkin untuk kembali pada hidup yang lama. Hidup yang apatis, pesimis, dan terima nasib saja!

Bukankah demikian pula dengan kebanyakan kita? Tatkala pertama kali mengenal Kristus, kita mengikut Dia dengan penuh harapan. Namun, setelah sekian lama harapan itu belum juga menjadi kenyataan lalu timbullah berbagai keraguan dan pertanyaan dalam hati kita, "Kalau sungguh Ia Tuhan, mengapa nasib saya tidak berubah? Jikalau Ia sungguh bangkit dari kematian, mengapa nasibku begini-begini saja? Jika memang Ia hidup, mengapa Ia berdiam diri saja? Bila Ia Anak Allah, mengapa Ia tidak bertindak membelaku? Apa gunanya aku terus mengikut Dia? Hidup terasa hampa, tanpa harapan!"

Apakah harapan Anda terhadap Tuhan telah pudar, seperti pudarnya penglihatan kedua murid itu yang tidak melihat Tuhan yang bangkit dan berjalan di sisi mereka? Mengapa itu bisa terjadi? Seperti murid-murid Tuhan, kita merasa hidup kita hampa dan tanpa pengharapan karena kita semua seperti mereka, hanya terpaku pada kubur yang kosong. Itulah sebabnya hati kita pun kosong! Hati kita hanya tertuju pada perkarahal yang kelihatan. Itu sebabnya kepada mereka yang terheran-heran melihat kubur yang kosong para malaikat memerintah, "... segeralah pergi dan katakanlah kepada muridNya bahwa Ia telah bangkit dari antara orang mati ..." (Matius 28:7), "Tetapi sekarang pergilah, katakanlah kepada muridNya dan kepada Petrus: Ia mendahului

kamu ke Galilea; di sana kamu akan melihat Dia ..." (Markus 16:7), "... tetapi pergilah kepada saudaraKu ..." (Yohanes 20:17).

Dari kutipan-kutipan di atas jelas sekali kehendak Tuhan, supaya kita pergi memberitakan kebangkitan Tuhan! Hanya dengan mengalihkan cara pandang kita, maka kita akan mengalami transformasi, pembentukan kembali harapan kita terhadap Kristus dan hidup ini. Kubur yang kosong itu masih dan tetap kosong, demikian pula "Taman Harapan" itu, yang mungkin sekarang telah menjadi hutan. Oleh karena itu, kita harus mengalihkan pandangan kita pada tempat yang jauh lebih tinggi. Tempat di mana Kristus sekarang berada, yaitu di sebelah kanan Allah Bapa di surga (Ibrani 8:1).

Dengan memandang ke surga, kita akan menemukan harapan baru sehingga terjadi transformasi dalam hati dan hidup kita. Kecemasan dan kekecewaan berubah menjadi keberanian dan kesukacitaan untuk bukan saja mengubah arah hidup kita, tetapi juga dunia di mana kita ditempatkan oleh Tuhan. Arah hidup kita bukan lagi tertuju pada diri sendiri tetapi kepada orang lain yang belum mengenal Kristus, supaya kita pergi memberitahukan bahwa Kristus sudah bangkit dan mengalahkan dosa serta maut. Semoga terjadi transformasi dalam hidup Anda di Hari Paskah ini. Selamat Paskah!

Sumber diedit dari:

Judul Buletin : GKI Monrovia Newsletter, Th.IX No.4, April 1995

Penyadur : Pdt. Bob Jokiman

Penerbit : GKI Monrovia

Halaman : 1-2

## **Jelajah : Advanced Public Speaking Institute**

<http://www.public-speaking.org/default.htm>

Sesuai dengan namanya, Situs "Advanced Public Speaking Institute" memfokuskan diri dengan menyediakan bahan-bahan seputar public speaking. Situs ini tergolong cukup lengkap. Anda akan menemukan lebih dari 100 artikel yang dibagi dalam 20 kategori. Selain itu situs ini juga menyediakan materi training dan seminar yang tentu akan berguna bagi para trainer. Jika masih kurang, Anda juga bisa berlangganan "Great Speaking Ezine" serta mendapatkan e-mail gratis dengan account: < namaanda(at)GreatSpeaking.com >. Jadi, tunggu apa lagi? Segera kunjungi situs ini! [Kiriman dari: Kristian]

Catatan Redaksi:

Kami mengundang pembaca untuk turut berpartisipasi dengan mengirimkan informasi situs yang membahas seputar kepemimpinan, sedapat mungkin disertai dengan ulasan singkatnya.

Informasi dan ulasan singkat situs tersebut dapat Anda kirimkan ke: < staf-leadership(at)sabda.org > Kami tunggu ya!

## Dari Hati Ke Hati

[Kolom DARI HATI KE HATI ini kami sediakan bagi Anda (para pemimpin) yang ingin berbagi masalah kepemimpinan atau juga bagi Anda yang ingin berbagi berkat dengan menolong rekan pemimpin lain yang sedang mencari solusi bagi masalah-masalahnya. Silakan kirim surat Anda ke: < staf-leadership(at)sabda.org > ]

### PEMIMPIN YANG SIBUK

>Tim Leadership ytk,  
>Terima kasih atas email anda yang memberikan semangat bagi saya.  
>Kiranya Tuhan selalu memberi kekuatan dalam memerangi musuh di  
>dalam jiwa saya. Acapkali saya tidak bijaksana untuk mengatur  
>>waktu, sehingga banyak pekerjaan tertunda.

>Sibuk, sibuk melayani orang lain, sibuk di perjalanan (bis dan >angkutan umum lainnya) sampai kadang tak cukup memberi waktu kepada >istri dan anak-anak. Mereka protes kepada saya. >Salam dan doa >Hotma L. Tobing

Redaksi: Salam,

Puji Tuhan bahwa Anda adalah orang yang sibuk! Karena banyak pemimpin Kristen yang berkata bahwa Tuhan jarang memanggil orang yang kerjanya suka menganggur. Memang ada benarnya, tapi di lain pihak kita juga harus berhati-hati karena kesibukan bisa dipakai setan untuk menjauhkan kita dari hidup yang mengasihi, terutama Tuhan, keluarga, dan sesama.

Terima kasih untuk sharing Anda. Kami percaya banyak pemimpin Kristen yang saat ini juga menghadapi masalah yang sama dengan Anda. Nah, bagi Anda, para pemimpin/pembaca yang punya tips/trik untuk menghadapi masalah ini, silakan sharingkan/bagikan kepada para pembaca lain, siapa tahu bisa menjadi berkat bagi yang lain. Oke? Silakan kirimkan ke: < staf-leadership(at)sabda.org >

# E-Leadership 005/Mei/2006

## Editorial :Sikap yang Mau Melayani

Topik edisi e-Leadership kali ini sangat menarik, karena istilah "Pemimpin yang Melayani" ternyata tidak lagi dipakai hanya sebagai terminologi Kristen saja, karena orang-orang sekuler pun telah mengadopsinya menjadi istilah umum di dunia kepemimpinan. Apanya yang menarik dari konsep "pemimpin yang melayani" sehingga diterima dengan tangan terbuka, bahkan diterapkan dengan lebih agresif oleh dunia bisnis sekuler?

Nah, simaklah baik-baik sajian kami bulan ini dan silakan merenungkannya untuk menjawab pertanyaan di atas. Selamat melayani.

Redaksi e-Leadership,

Yulia

"Tetapi kamu tidaklah demikian, melainkan yang terbesar di antara kamu hendaklah menjadi sebagai yang paling muda dan pemimpin sebagai pelayan." (Lukas 22:26)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Lukas+22:26> >

SAYA TIDAK TAHU APA TAKDIR ANDA, TAPI SAYA TAHU SATU HAL:  
MEREKA YANG AKAN BENAR-BENAR BAHAGIA  
ADALAH MEREKA YANG TELAH BERUPAYA Mencari dan Menemukan  
BAGAIMANA CARANYA MELAYANI  
(Albert Schwarzkopf)

## Artikel : Pelayan yang Memimpin Atau Pemimpin yang Melayani?

True greatness, true leadership, is achieved not by reducing men to one's service but in giving oneself in selfless service to them.  
(Oswald Sanders)

Banyak orang menganggap dirinya sebagai seorang pemimpin Kristen, baik di kantor, organisasi, kampus, rumah, atau gereja, meskipun konsep dan aksi kepemimpinan mereka sangat berbeda dengan konsep dan aksi kepemimpinan yang pernah diajarkan dan didemonstrasikan oleh Yesus Kristus. Aneh memang, tapi nyata.

Konsep kepemimpinan umum biasanya dikaitkan dengan konsep kuasa (power). Karena pemimpin diidentikkan dengan kuasa, muncul opini umum yang mengatakan bahwa seorang

pemimpin adalah seorang yang memiliki kuasa. Kuasa itu sendiri sering kali didefinisikan sebagai kapasitas untuk mempengaruhi orang lain. Beberapa sumber kuasa yang populer termasuk posisi, uang, fisik, senjata, kepakaran, dan informasi.

Konsep Yesus tentang kuasa jelas berbeda. Namun yang penting diingat terlebih dulu adalah bahwa Yesus tidak meniadakan kuasa. Ia sendiri mengatakan bahwa Ia memiliki kuasa. yang Yesus lakukan adalah membongkar dan memperbaiki pengertian kuasa dan aplikasinya oleh pemimpin. Ajaran Yesus sama sekali tidak berfokus pada kuasa seorang pemimpin, namun kerendahan hati seorang pelayan. Kristus memandang kerajaan-Nya sebagai suatu komunitas individu yang melayani satu sama lain (Galatia 5:13).

## **Pemimpin adalah Hamba**

Dalam Alkitab versi King James, kata "pemimpin" muncul hanya enam kali, yaitu tiga kali dalam bentuk tunggal dan tiga kali dalam bentuk plural. Namun tidak berarti konsep kepemimpinan atau figur pemimpin tidak penting dalam Alkitab. yang sangat menarik, konsep pemimpin dalam Alkitab muncul dengan terminologi yang berbeda-beda. yang paling sering dipakai adalah "pelayan" atau "hamba". Allah tidak menyebut, "Musa, pemimpinKu".

Alkitab memakai kata Yunani 'doulos' dan 'diakonos' yang diterjemahkan sebagai hamba. Meskipun kedua kata tersebut sulit dibedakan dalam penggunaannya, David Bennett dalam bukunya "Leadership Images from the New Testament" menulis bahwa 'doulos' mengacu kepada seseorang yang berada di bawah otoritas orang lain, sedangkan 'diakonos' lebih menekankan kerendahan hati untuk melayani orang lain.

Kata Yunani ketiga yang sering dipakai Alkitab untuk hamba adalah 'huperetes', yang menunjuk secara literal kepada orang-orang yang mendayung di level bagian bawah dari kapal perang Yunani kuno yang memiliki tiga tingkat. Thayer's Hebrew Dictionary mengartikannya sebagai 'bawahan' (underlings, sub-ordinate).

Setelah mempelajari tiga terminologi di atas, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa konsep pemimpin di dalam Alkitab adalah hamba. Lebih konkret lagi, hamba yang dengan rela hati mengambil tempat yang terendah, dan bertahan dalam berbagai kesulitan dan penderitaan karena pelayanannya terhadap orang lain.

Betapa kontras dengan konsep kepemimpinan sekuler!

## **Mencermati Pemimpin-Pelayan**

Jadi pemimpin Kristen adalah seorang pemimpin-pelayan. Namun pemimpin-pelayan sering kali dianggap sebagai sebuah kontradiksi dalam terminologi (oxymoron). Bagaimana mungkin kita dapat menjadi pemimpin dan pelayan pada saat bersamaan?

Untuk mengerti kedalaman dan menghargai keindahan konsep pemimpin- pelayan, kita perlu melihat minimal dua acuan firman Tuhan berikut ini.

Pertama, "Jika seseorang ingin menjadi yang terdahulu, hendaklah ia menjadi yang terakhir dari semuanya dan pelayan dari semuanya" (Markus 9:30-37).

Dalam konteks Markus 9 di atas, murid-murid Yesus meributkan tentang siapa yang terhebat di antara mereka. dan mereka meributkan itu persis setelah Yesus memberitahukan untuk kedua kalinya bahwa Ia hendak menuju ke jalan salib. Sungguh ironis! Namun betapa persis! Persis menggambarkan kita manusia yang berambisi terhadap kuasa, dan berani menyebut diri pemimpin Kristen. Ketika Yesus mengkonfrontasi mereka, saya bayangkan betapa malu mereka.

Yesus lalu mengajarkan kepemimpinan yang sejati. Bagi yang ingin di depan haruslah menjadi yang paling belakang. yang ingin menjadi pemimpin, harus menjadi hamba. Untuk menjelaskan ini, Ia lalu merangkul seorang anak kecil sebagai model. Seorang anak kecil tidak memiliki pengaruh sama sekali, tidak memiliki kuasa. Namun Yesus berkata, siapa yang menyambut sesamanya yang tidak berarti, ia menyambut Tuhan.

Kebesaran seorang pemimpin Kristen tidak terletak pada berapa orang yang menjadi pengikutnya, tetapi berapa banyak orang yang dilayaninya. Kebesaran seorang pemimpin Kristen terletak justru pada komitmennya kepada mereka yang tersisih, kecil, marjinal, dan sering terlupakan.

Yesus membalikkan seratus delapan puluh derajat konsep kepemimpinan yang dimiliki kebanyakan orang, termasuk para murid-Nya. Alkitab menulis bahwa tak seorang pun yang kuasanya melebihi Dia (Yohanes 13:3). Keempat Injil mencatat segala perbuatan ajaib yang pernah dilakukan Nya untuk kepentingan pribadi. Ia menganggap kuasa-Nya sebagai sesuatu yang dipakai untuk melayani orang lain.

Kedua, "Barang siapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barang siapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya" (Markus 10:43,44).

Belum lama kejadian di Markus pasal 9 berlalu, murid-murid Yesus kembali menanyakan kemungkinan mereka memperoleh posisi saat suksesi kepemimpinan terjadi. dan ini terjadi setelah Yesus memberitahukan tentang penderitaan jalan salib yang akan Ia lalui untuk ketiga kalinya! Tragis bukan?

Kita pasti pernah mendengar kutipan terkenal dari Lord Acton yang berkata bahwa "Power tends to corrupt and absolute power corrupts absolutely." yang mungkin jarang kita dengar adalah kebalikan dari kutipan di atas. Powerlessness juga punya tendensi untuk korup, sebagaimana pernyataan Edgar Friedenberg: "All weakness tends to corrupt and impotence corrupts absolutely."

Niccolo Machiavelli dalam karyanya yang terkenal "The Prince", menulis bahwa manusia senantiasa memiliki ambisi terhadap kuasa, dan setelah memiliki kuasa cenderung menyalahgunakan kuasa tersebut. Keinginan tersebut mengkorupsi diri manusia.

Untuk kesekian kalinya, Yesus menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah pelayanan. Kata "ingin" dan "hendaklah" dalam ayat 43 dan 44 di atas berasal dari kata "want" dan "must" dalam bahasa Inggris. Jadi yang lebih tepat adalah "ingin" dan "harus". Yesus mengajukan syarat yang konkret. Ingin menjadi besar, harus menjadi pelayan. Ingin menjadi terkemuka, harus menjadi hamba.

Kita cenderung berat sebelah, condong kepada sisi "ingin" dan melupakan sisi "harus". Kita cenderung ingin jadi besar namun tidak mau menjadi pelayan bagi sesama. Kita memilih untuk menjadi yang terkemuka, namun tidak pernah rela menjadi hamba bagi orang lain.

Yesus lalu berkata tentang diri-Nya: "Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang" (10:45). Inilah yang disebut Oswald Sanders sebagai "The Master's Master Principle". Prinsip ini tidak dimengerti oleh Yohanes dan Yakobus yang menginginkan mahkota namun menghindari salib, yang mengejar kemuliaan tapi menjauhkan penderitaan, yang berambisi menjadi tuan dan menolak disebut hamba.

Seorang dosen seminari teologi pernah mengingatkan saya bahwa Yesus tidak mengajarkan konsep pemimpin-pelayan. Terminologi tersebut tidak pernah muncul di Alkitab. yang ia ajarkan adalah konsep pelayan, dan setiap orang Kristen seharusnya menjadi pelayan. Namun tidak semua orang dipanggil menjadi pemimpin.

Ini masukan yang sangat berharga dan saya setuju dengan sepenuh hati. Tetapi kepadanya saya mengungkapkan bahwa memang benar tidak semua orang dipanggil menjadi pemimpin, namun mereka yang terdipanggil menjadi pemimpin haruslah menjadi pemimpin-pelayan. Dosen ini mengangguk setuju.

Namun yang penting untuk digarisbawahi adalah bahwa dalam konsep pemimpin-pelayan, yang menjadi tekanan bukanlah aspek "pemimpin", namun aspek "pelayan". Pemimpin-pelayan bukan pemimpin yang melayani, namun pelayan yang memimpin. Ia bukan seorang pemimpin yang lalu merelakan diri untuk melayani orang lain. Namun ia pertama-tama adalah seorang pelayan, seorang hamba Allah yang lalu terdipanggil untuk memimpin.

Setelah cukup lama merenungkan ajaran Yesus di atas, ada beberapa kristalisasi pemikiran yang mengemuka:

Memimpin adalah melayani,  
namun melayani belum tentu memimpin.  
Yang tidak mau melayani,  
tidak boleh dan tidak berhak memimpin.  
Pemimpin adalah pelayan,  
namun pelayan belum tentu pemimpin.  
Yang tidak rela menjadi pelayan,  
tidak layak menjadi pemimpin.

Kepemimpinan ala Yesus Kristus sangat sulit dan sangat tidak natural. Namun konsep tersebut senantiasa menantang saya yang terus- menerus diserbu oleh dahsyatnya godaan kuasa. Entah bagaimana dengan Anda, namun saya melihat diri saya persis seperti Yohanes dan Yakobus serta para murid lainnya yang selalu ingin menjadi yang terutama, yang terkemuka, yang terdepan, yang terhebat, dan berbagai predikat superlatif lainnya.

Kiranya Allah menolong Anda dan saya untuk melepaskan diri dari jerat kuasa, dan dalam anugerah-Nya dimampukan untuk menjadi pemimpin sejati dengan melayani sesama.

Sumber dedit dari:

Judul Buku : Kepemimpinan Kristen

Judul Artikel : Pelayan yang Memimpin atau Pemimpin yang Melayani

Penulis : Sendjaya

Penerbit : Kairos Books, Yogyakarta, 2004

Halaman : 80 - 90

## **Tips Kepemimpinan : Tips Bagi Pemimpin yang Melayani**

Untuk meningkatkan kepeleyanan Anda, lakukanlah hal-hal berikut.

### **Lakukanlah yang kecil-kecil**

Kapankah terakhir kalinya Anda melakukan hal-hal kecil bagi orang lain? Mulailah dengan yang paling dekat dengan Anda: pasangan Anda, anak-cara untuk melakukan hal-hal kecil hari ini yang memperlihatkan bahwa Anda peduli.

### **Belajarlah berjalan perlahan-lahan melalui orang banyak**

Salah satu pelajaran terbesar yang saya dapatkan ketika menjadi pemimpin yang masih muda adalah dari ayah saya. Saya menyebutnya berjalan perlahan-lahan melalui orang banyak. Jika lain kali Anda menghadiri suatu acara dengan sejumlah klien, rekan sekerja, atau karyawan, tentukanlah sasaran Anda untuk menjalin hubungan dengan sesama dengan berjalan berkeliling serta berbicara kepada orang-orang.

### **Fokuskanlah diri Anda pada setiap orang yang Anda jumpai**

Tanyakanlah namanya jika Anda belum kenal. Masukkan dalam agenda Anda waktu khusus untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan setiap orang. Kemudian, setelah pulang, rencanakanlah untuk melakukan sesuatu yang baik bagi setengah lusin orang itu.

### **Bertindaklah**

Jika sikap kepeleyanan tidak ada dalam hidup Anda, cara terbaik untuk mengubahnya adalah dengan mulai melayani. Mulailah melayani dengan tubuh Anda sehingga hati Anda akhirnya



menyusul. Layanilah orang lain selama enam bulan di gereja Anda, di perwakilan komunitas, atau di sebuah organisasi sukarela. Jika sikap Anda masih juga belum baik setelah itu, ulangilah. Teruslah lakukan hingga hati Anda berubah.

Sumber diedit dari:

Judul Buku : 21 Kualitas Kepemimpinan Sejati

Penulis : John C. Maxwell

Penerbit : Interaksara, Batam, 2001

Halaman : 194 - 195

## **Inspirasi : Ambillah Handuk Itu**

Yesus melaksanakan dua simbol kegiatan bagi para pengikut-Nya pada malam Ia dikhianati. Ini merupakan kesempatan terakhir untuk meyakinkan kelompok para pimpinanNya. Ini kesempatan terakhir untuk melihat dapatkah mereka menyelesaikan misi-Nya setelah Dia tinggalkan. Pada malam Ia dikhianati, Yesus mengambil roti dan anggur dari makanan Paskah dan memperlihatkan diridosa dunia. Ia juga mengambil handuk dari seorang murid-Nya, baskom cucian, kemudian membasuh kaki muridNya. Banyak orang Kristen mengenal kekuatan dan arti dari perbuatan pertama Yesus, tetapi apakah pesan yang terkandung dalam perbuatan-Nya yang kedua?

Lukas mengatakan pada kita bahwa setelah perjamuan Paskah, para pengikut Yesus mulai mendiskusikan siapakah yang terbesar di antara mereka (Luk. 22:24). Ini merupakan sebuah topik umum di antara para pengikut-Nya. Tetapi saya pikir kita harus mencermati kelengahan mereka. Bagaimanapun, mereka itu adalah manusia biasa! Manusia tampaknya selalu berdiskusi mengenai siapa yang menangkap ikan terbesar atau siapa yang mendapat transaksi terbesar. Pendeta dikatakan memiliki nama buruk dengan mengatakan pelayanan persekutuan mereka dihadiri sedikitnya 10 persen lebih banyak dari yang benar-benar hadir pada sebuah acara. Kita menghargai kelakuan ini, ketika kita memberi pekerjaan terpenting kepada mereka yang memiliki cerita-cerita terbesar.

Saya berpendapat bahwa para murid itu sekadar saling membagi cerita dengan cara yang sederhana mengenai bagaimana Tuhan telah bekerja melalui mereka. Meskipun demikian, mereka lupa bahwa Tuhanlah dan bukan mereka yang melakukan pekerjaan itu! Minggu terakhir di Yerusalem dilalui dengan kesulitan, tetapi mereka telah melihat bagaimana Yesus menyerang para pemimpin agama. Yesus juga membuat langkah besar dalam memenangkan manusia. Para pencari kerajaan berpikir bahwa lambang kemenangan adalah kebaikan. Sehingga mereka mulai mendiskusikan siapa yang akan duduk di sisi Yesus, ketika Dia masuk dalam KerajaanNya ketika Ia meninggalkan meja-Nya (sementara mereka berdebat siapa yang akan duduk di sebelah-Nya) dan pindah ke tempat di mana para hamba sedang bekerja. Ia mengikat handuk di sekitar pinggang-Nya, mengisi air pada baskom dan mulai mencuci debu kaki para teman-Nya.

Prinsip kelima kita dari pelayanan kepemimpinan adalah berdasarkan pada membasuh kaki para murid yang dilakukan oleh Yesus: [Para pemimpin-pelayan mengambil handuk kehambaan Yesus untuk memenuhi kebutuhan orang lain.]

Dari kejadian ini, kita mengetahui bahwa handuk Yesus adalah simbol fisik dari pemimpinNya untuk memenuhi kebutuhan fisik dan rohani para pengikut-Nya memperlihatkan kepada kita apa yang dilakukan para pemimpin kepelayanan.

Membasuh kaki bukanlah pekerjaan Yesus, Dia adalah seorang guru dan pemimpin agama yang dikagumi. Tidak akan ada seorang pun mengkritik seorang pemimpin yang mendelegasikan pekerjaan kasar kepada anggota kelompok. Kita pikir, para pemimpin melaksanakan tugas besar. Anda membayar orang lain untuk melakukan tugas kecil. Sekali lagi kita menghadapi paradoks dari pelayanan kepemimpinan. Jika Anda diberikan tugas melayani visi dan misi kelompok itu, dan Anda bertanggung jawab untuk menyelesaikan misi itu, mengapa Anda "meninggalkan tugas itu" untuk melakukan hal yang tidak penting yaitu membasuh kaki? Yesus sebagai pemimpin membingungkan cara berpikir kita ketika Ia menjadi hamba. Mengapa Raja dari segala raja mau mengenakan handuk untuk membasuh kaki orang lain?

Meskipun demikian, ketika kita mempelajari bagaimana Yesus mengambil handuk kepelayanan, kita mencatat dua hal, pertama: Ia mendemonstrasikan bahwa para pemimpin kepelayanan memenuhi kepentingan kelompok dalam rangka melaksanakan misi itu. Para pengikut Yesus berkaki kotor dan tidak ada seorang pun yang mau membasuh kaki mereka. Kelompok itu mempunyai kebutuhan dan tidak ada seorang pun mau meninggalkan tempatnya untuk melakukan hal tersebut. Mereka terlalu sibuk saling membandingkan diri mereka sendiri dengan yang lainnya.

Cara berpikir seperti ini berdampak kepada bagaimana keluarga dan organisasi berfungsi. "Itu bukan tugas saya", adalah sikap yang mencegah terjadinya tolong menolong dan kerja sama kelompok. Dalam suatu keluarga, sikap seperti ini biasanya memperbudak seorang dari anggota keluarga itu untuk mencuci baju dan membersihkan rumah atau mengarah kepada perawatan semua anak. Dalam dunia usaha, sikap seperti itu akan membunuh rasa kerjasama. Pernahkah Anda mempunyai seorang staf yang membuat pernyataan sangat jelas tentang apa yang menjadi tugas dia dan apa yang bukan tugas dia? Apakah orang ini menolak untuk melakukan sesuatu pekerjaan lain selain daripada apa yang ada dalam deskripsi kerjanya? Ketika kata "ini bukan pekerjaan saya" ada di dalam benak seorang staf maka kerja sama tim pun menjadi goyah. Batas-batas tugas pekerjaan ditandai dan dipertahankan. Pertempuran terjadi atas siapa yang mengerjakan apa dan siapa yang mengerjakan lebih dari yang lain. Tetapi Yesus memperlihatkan kepada kita bahwa pemimpin dengan handuk bersedia untuk memenuhi kebutuhan apa saja tanpa memikirkan pekerjaan siapa itu.

Pelajaran kedua yang diberikan Yesus ketika Ia membasuh kaki murid- murid-Nya adalah bahwa kaki kotor bukanlah kebutuhan yang sebenarnya. Diskusi para murid-Nya mengenai keagungan mengungkapkan kebutuhan mereka yang sebenarnya untuk mengetahui siapa Yesus dan mengapa Ia telah datang. Perilaku mereka yang terus menerus memperlihatkan mentalitas untuk posisi di meja utama menunjukkan bahwa mereka belum benar-benar mengerti mengapa Yesus telah datang. Ia telah datang untuk melayani. Setiap pengikut-Nya pun akan menjadi hamba. Pada malam terakhir dengan para murid-Nya, Yesus sekali lagi menegaskan kembali kerajaan macam apa yang mereka ikuti dan apa yang perlu mereka lakukan untuk mengikuti jejak-Nya.

PARA PEMIMPIN menghidupkan visi dengan membuat semua tindakan dan perilaku mereka konsisten dengannya dan dengan menciptakan rasa penting dan mendesak, serta gairah untuk pencapaiannya. BURT NANUS, Visionary Leadership

DALAM MEMBASUH kaki para murid-Nya, Kristus memberikan contoh tentang cinta kasih, karena inilah ciri alami cinta kasih untuk melayani dan saling membantu satu sama lain. MARTIN LUTHER, Book of Jesus

KETIKA Yesus mengikat handuk pada pinggang-Nya, menuangkan air ke dalam sebuah baskom tembaga, dan membasuh kaki para murid-Nya, maka Revolusi Kamis Putih dimulai, dan ide baru tentang keagungan dalam Kerajaan Tuhan pun muncul. BRENNAN MANNING, Signature of Jesus

KARENA SALIB adalah tanda berserah, maka handuk adalah tanda pelayanan RICHARD J. FOSTER, Celebration of Discipline

Bahan ini diedit dari sumber:

Judul Buku : Jesus on Leadership

Judul Artikel : Ambillah Handuk itu

Penulis : C. Gene Wilkes

Penerbit : PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2005

Halaman : 180 - 183

## **Jelajah : We Build People**

<http://www.webuildpeople.ag.org>

"We Build People" adalah sebuah filosofi penggerak (bukan program). Situs ini didesain untuk menolong para pendeta, tim leadership, dan jemaat lokalnya dalam merespon panggilan Kristus dalam hal disiplin.

Meskipun secara garis besar hampir sama, namun ada beberapa hal yang membedakan antara konsep kepemimpinan umum dan kepemimpinan dalam sebuah pelayanan (kepemimpinan Kristen), baik di gereja, yayasan, maupun organisasi Kristen lainnya. Situs ini adalah salah satu dari sekian situs yang menyajikan berbagai materi yang dapat menolong Anda mengembangkan kemampuan memimpin dalam pelayanan Anda.

[Kiriman dari: Kristian]

## **Dari Hati Ke Hati : Pemimpin yang Sibuk**

>Kepada Sdr. Hotma L. Tobing,

- >Saya tertarik untuk memberi kata-kata bijak bagi Anda yang terlalu
- >sibuk:
  - >1. Anda bukan seorang pemimpin besar kalau semua pekerjaan harus
  - >Anda tangani sendiri.
  - >2. Anda bukan seorang pemimpin besar kalau Anda mengabaikan orang-
  - >orang terdekat yang mengasihi Anda.
  - >3. Anda bukan seorang pemimpin besar kalau Anda merasa bersalah
  - >ketika Anda berhenti melakukan pekerjaan untuk bersantai.
  - >Mudah-mudahan menolong.
  - >Kusuma(at)xxxxxxx

[[Kolom DARI HATI KE HATI ini kami sediakan bagi Anda (para pemimpin) yang ingin berbagi masalah kepemimpinan atau juga bagi Anda yang ingin berbagi berkat dengan menolong rekan pemimpin lain yang sedang mencari solusi bagi masalah-masalahnya. Silakan kirim surat Anda ke: < staf-leadership(at)sabda.org > ]]

## **Info : Pembukaan Kelas Guru Sekolah Minggu (GSM)**

Kabar gembira bagi Anda yang terlibat dalam pelayanan di sekolah Minggu (SM)! PESTA membuka Kursus Kelas Online bagi para guru SM yang ingin membekali diri agar dapat memimpin dan melayani anak-anak dengan lebih mantap. Kursus ini merupakan kursus-kursus dasar tentang pelayanan Sekolah Minggu, yang akan mempelajari tentang visi dan misi SM, kriteria guru dan juga hal-hal penting yang seputar metode mengajar dan administrasi SM. Bagi mereka yang tertarik, silakan cepat-cepat mendaftar karena Anda harus segera mempelajari bahan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga Anda bisa mengikuti kelas diskusi GSM yang akan dimulai 1 Juni 2006.

Sebarkan informasi ini kepada teman-teman Anda yang melayani di sekolah Minggu. Untuk mulai mendaftar, silakan kirim surat atau isi formulir di bawah ini dan kirimkan ke:

- Staf PESTA < kusuma(at)in-christ.net >

\_\_\_\_\_ potong di sini \_\_\_\_\_

### FORMULIR PENDAFTARAN KURSUS GURU SEKOLAH MINGGU

=====

Isilah data pribadi berikut ini dengan lengkap:

-

Nama :

E-mail :

Alamat lengkap :

Kota :  
Provinsi :  
Negara :  
Kode pos :  
Tempat, tanggal lahir :  
Status menikah :  
Pekerjaan :  
Pendidikan akhir :  
Talenta/keterampilan :  
Keanggotaan gereja :  
Jabatan pelayanan :  
Komputer yang dipakai : [ ] rumah atau [ ] kantor

DATA PELAYANAN (harus diisi lengkap)

1. Kapan untuk pertama kalinya Anda terlibat dalam pelayanan sekolah Minggu?
2. Mengapa Anda tertarik untuk melayani di sekolah Minggu?
3. Apakah sampai sekarang Anda masih melayani di sekolah Minggu?  
Jadi, berapa lama Anda sudah menjadi guru sekolah Minggu?
4. Tugas-tugas apa yang Anda kerjakan dalam pelayanan sekolah Minggu?
5. Berapa jumlah seluruh murid sekolah Minggu di gereja Anda?
6. Berapa jumlah murid di kelas sekolah Minggu yang Anda pegang?
7. Berapa jumlah guru yang bersama-sama melayani dalam kelas sekolah Minggu Anda?
8. Berapa jumlah seluruh guru sekolah Minggu dalam gereja Anda?
9. Berapa jumlah jemaat dewasa di gereja Anda?
10. Apakah Anda pernah mendapat pelatihan (training) khusus tentang bagaimana melayani sekolah Minggu? Kalau pernah berapa kali?

\_\_\_\_\_potong di sini\_\_\_\_\_

# E-Leadership 006/Juni/2006

## Editorial : Doa dan Pemimpin

Salam kasih,

Doa merupakan sumber kekuatan rohani bagi setiap orang percaya, terutama bagi para pemimpin Kristen. Namun demikian banyak pemimpin yang tidak memberikan prioritas pada disiplin rohani yang sangat vital ini. Oleh sebab itu tidak heran jika ada pemimpin-pemimpin yang tidak lama bertahan, bahkan gagal dan jatuh karena tidak didukung oleh kehidupan doa yang baik.

Bagi Anda para pemimpin, edisi yang mengetengahkan topik "Kehidupan Doa Seorang Pemimpin" ini adalah untuk Anda. Harapan kami apa yang kami sajikan dapat mendorong Anda untuk memperbaiki kehidupan doa Anda. Selamat berdoa.

Staf Redaksi e-Leadership, Puji

"Berjaga-jagalah dan berdoalah,  
supaya kamu jangan jatuh ke dalam pencobaan;  
roh memang penurut, tetapi daging lemah." (Markus 14:38)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Markus+14:38> >

BAIK PERKATAAN ANDA, MAUPUN PERILAKU ANDA, BERBICARA,  
TETAPI PERILAKU ANDA BERBICARA LEBIH KERAS DARIPADA PERKATAAN  
ANDA

(John C. Maxwell)

## Artikel 1 : Pemimpin Dengan Doanya

Bila kita membicarakan pemimpin dengan kehidupan doa dan keuangannya, nampaknya urusan ini terlalu sepele dalam jenjang penguraian "kepemimpinan". Bukankah dengan sendirinya seorang pemimpin harus berdoa, membaca, dan mengurus keuangannya? Memang seharusnya demikian. Tetapi kita tidak boleh keliru. Tidak sedikit pemimpin Kristen yang gagal dan jatuh karena meremehkan waktu doanya. Tidak sedikit pula pemimpin yang sulit berkembang dalam kepemimpinannya karena meremehkan apa yang harus dibaca. Lebih banyak lagi pemimpin yang gagal sebab tidak bisa mengatur keuangan yang dipercayakan kepadanya. Itulah sebabnya kita perlu mengetahui hal-hal praktis yang berhubungan dengan persiapan psikologis seorang pemimpin yang membawa pembaharuan.

Pemimpin gereja, tepatnya pemimpin pergerakan kerohanian dalam Alkitab dan sejarah gereja adalah mereka yang dipenuhi Roh Kudus. Standar pendidikan belum cukup kalau tidak sungguh-sungguh dipenuhi oleh Roh Allah.

Ketika Barnabas dipakai oleh Tuhan untuk memanggil Paulus, dikatakan bahwa ia seorang yang baik, beriman, dan penuh dengan Roh Kudus (Kisah Para Rasul 11). Jadi kita melihat di sini, semua pemimpin Kristen harus dipenuhi Roh Kudus. Kalau tidak, kita bisa jatuh dalam kesombongan dan pengandalan diri. Karena itu kita harus banyak berdoa. Jangan menggantikan hikmat Allah dengan hikmat sendiri. Meskipun kita memiliki kemampuan dalam banyak hal, janganlah lupa berdoa.

Menurut hemat saya, kekurangan saya yang terbesar ialah "doa". Saya lebih banyak membaca daripada berdoa. Saya harus jujur akan hal ini. Kendati demikian, saya melihat bahwa untuk mengatasi setiap masalah, doa itu sangat menentukan. Setahu saya dalam setiap hal yang saya urus, Tuhan selalu mengingatkan saya untuk berdoa.

Percobaan yang paling berat bagi kebanyakan pemimpin ialah "sulit berdoa", meskipun tahu bahwa doa itu penting. Saya katakan dengan jujur, itu benar. Saya tahu doa itu penting sekali, tapi saya masih kurang berdoa.

Memasuki tahun 1986, saya membuat beberapa keputusan penting. Antara lain, saya berjanji kepada Tuhan untuk menambah waktu doa saya dua kali lipat dan membaca Alkitab.

Kadang-kadang dalam hati saya ada satu pikiran begini, "Seandainya saya tidak lagi memimpin secara eksekutif, saya akan memakai waktu saya untuk tiga hal, yaitu berdoa, membaca, dan menulis. Dalam kesibukan seperti sekarang, saya memang tidak mampu melakukan ketiganya sekaligus. Kadang-kadang saya membela diri dengan berkata, kurang tepat kalau berencana demikian, toh tugas saya banyak." Ya. Tugas harus dikerjakan. Tapi bagaimanapun juga, tanpa doa kita tidak bisa menjadi pemimpin yang berhasil dalam arti rohani. Bahaya yang mengancam para pemimpin Kristen ialah jatuh dalam kesombongan dengan bersandar pada kesanggupan, bersandar pada bakat sendiri tanpa urapan Roh Kudus, tanpa pengertian rohani. Pengalaman pun tidak boleh menjadi landasan. Kita masih membutuhkan penyucian Tuhan untuk tiap pengalaman agar dapat maju dalam pelayanan. Semua pengalaman dan persiapan masih harus disucikan oleh Tuhan. Dengan demikian, pelayanan dan kepemimpinan hanya boleh berjalan menurut rencana Tuhan.

Saya bersyukur pada Tuhan karena akhir-akhir ini saya tertolong dalam hal pengutamaan doa. Sekarang saya lebih banyak berdoa dan membaca Alkitab dibandingkan tahun lalu. Saya sungguh menyadari bahwa apa pun keputusan yang dibuat atau kebijaksanaan yang diambil, mudah sekali untuk jatuh dalam cara daging yang berdasarkan pengalaman, kemampuan, dan karunia. Itulah sebabnya, saya berusaha membaca lima pasal Alkitab dalam satu hari sebagai satu perjanjian dengan Tuhan dan memakai waktu untuk berdoa.

Dua tahun yang lalu terjadi pengalaman yang indah. Pada tanggal 6 Juli 1984, saya dibawa Tuhan untuk berdoa di pondok doa "Daud" di Junggo, sekitar sepuluh kilometer dari tempat tinggal kami. Memang itu tempat khusus untuk berdoa bagi saya, baik persiapan untuk Kebaktian Tahunan maupun segala kebutuhan lain. Roh Tuhan mendorong saya untuk masuk dalam kerinduan berdoa selama 32 hari. Suatu pengalaman yang indah. Empat hari berdoa sendirian dengan Tuhan dan 28 hari lainnya berdoa setelah bangun jam tiga pagi sampai fajar. Tubuh saya memang terasa lemah, tapi kuasa doa itu membuat saya segar dan kuat.

Sesudah 32 hari berdoa, Tuhan membuka rahasia-rahasia yang indah dan sistematis, yang diberikan melalui bacaan-bacaan.

Karena itu, kehidupan doa bagi seorang pemimpin sangatlah penting. Saya semakin menyadari bahwa tanggung jawab yang makin besar, urusan yang bertambah ruwet, dan jangkauan pelayanan yang bertambah luas, semakin menuntut saya untuk berdoa banyak. Tidak ada jalan lain daripada membuat janji kepada Tuhan bahwa "saya akan berdoa paling sedikit satu jam sehari dan membaca Alkitab lima pasal". Untuk menjaga supaya tidak lalai, saya menulis tanggal di dalam Alkitab saya dengan menggarisbawahi firman yang menegur maupun yang menguatkan saya secara pribadi.

Pengasingan diri dengan berdoa di pondok Daud ini menjadi permulaan kebangkitan rohani kembali dalam hidup saya. Saya bersyukur karena tanggung jawab yang besar tidak lagi berada di pundak saya sendiri, melainkan melalui doa dan pembacaan Alkitab yang teratur serta memberikan waktu yang cukup bagi Tuhan untuk melayani jiwa dan keperluan saya, Ia telah mengurus segalanya.

Saudara pembaca yang dikasihi Yesus Kristus, Tuhanku yang setiawan dan peka terhadap saya, adalah Tuhan Saudara yang peka terhadap Saudara juga. Sebelum Saudara jatuh, Dia mengingatkan Saudara, sebagaimana Dia mengingatkan saya, agar Saudara menyerahkan diri lagi sepenuhnya.

Berikanlah waktu yang cukup untuk berdoa. Dalam doa, Saudara dapat mencapai lebih banyak. Memang banyak aktivitas yang penting. Tetapi ingatlah kata-kata Dr. Karel Bates terhadap bahaya yang mengancam lembaga gerejawi juga para pemimpin Kristen. "Seandainya Roh Kudus diambil dari lembaga-lembaga gerejawi, atau dari kehidupan pemimpin Kristen, 95% dari aktivitas kita masih dapat berlangsung". Mungkin sekali kita akan berkata, lihat, saya dapat bekerja tetap aktif dan kreatif tanpa Roh Kudus sekalipun. Tapi apakah artinya kegiatan tanpa Roh Kudus. Kegiatan itu tidak akan mempunyai nilai kekekalan.

Berhati-hatilah para pemimpin Kristen, berilah waktu yang cukup untuk berdoa. Syarat mutlak bagi pemimpin-pemimpin Kristen ialah "mengutamakan doa" supaya kepemimpinan kita tidak menjadi kepemimpinan yang gersang, tidak bergairah, dan tidak berwibawa karena kurangnya berdoa.

Sumber diedit dari:

Judul buku : Manajemen dan Kepemimpinan menurut Wahyu Allah

Judul artikel : Pemimpin dengan Doanya

Penulis : Dr. P. Octavianus

Penerbit : YPPII dan Gandum Mas, Batu-Malang, 1986

Halaman : 175 - 178



## **Artikel 2 : Perlindungan Rohani Untuk Pemimpin**

Ungkapan seperti "sudah pada tempatnya dan sudah berjalan", tidaklah cukup. Dalam bagian ini, saya ingin menunjukkan sesuatu yang dalam banyak kasus mungkin menjadi nasihat yang paling penting untuk para pemimpin. Pemimpin-pemimpin Kristen memerlukan perlindungan rohani melalui doa khusus.

Tidak ada yang ditakuti setan selain doa yang efektif. Setan tidak takut pada sederetan doa yang hanya terdiri dari kata-kata yang indah, yang sering dilakukan berbagai gereja dan orang-orang Kristen. Ketika para pemimpin Kristen giat membuat gerakan doa dengan mengajar dan memberi contoh syarat-syarat doa serta menempatkannya secara intensif dengan pelayanan doa yang sistematis di gereja-gereja mereka dan organisasi lainnya, dunia kegelapan pun menaruh perhatian yang sangat serius. Kini kita harus berhati-hati dan lebih serius menghadapi semua jenis serangan setan yang sebelumnya kurang kita perhatikan. Kekuatan-kekuatan jahat akan mengumumkan pernyataan perang.

Bagaimana caranya agar pemimpin-pemimpin Kristen bangkit untuk menghadapi tantangan hebat seperti itu?

Banyak yang berpendapat agar pemimpin berdoa lebih lama, lebih sungguh serangan setan. Ini adalah gagasan yang baik. Bahkan saya juga menyarankan para pemimpin Kristen untuk mengembangkan kehidupan doa pribadi mereka. Pengalaman telah menunjukkan bahwa jika kita meninggalkan doa begitu saja, kesempatan untuk berhasil tidaklah setinggi yang bisa kita harapkan. Tak banyak gembala dan pemimpin Kristen lainnya yang secara pribadi bisa memberikan segala doa yang diperlukan oleh mereka, oleh gereja-gereja mereka, oleh pelayanan mereka atau organisasi mereka untuk mempertahankan diri dari serangansungguh berbahaya.

Selanjutnya, perlu dimengerti bahwa semua orang Kristen termasuk pemimpin-pemimpin Kristen adalah anggota dari tubuh Kristus. Firman Allah mengajarkan bahwa fungsi gereja adalah seperti tubuh manusia; banyak organ tubuh yang berbeda, yang memiliki fungsinya masing-masing dan yang saling mendukung kepentingan anggota tubuh yang lain. Fungsi dari setiap orang percaya ditentukan oleh karunia- karunia rohani yang diterima dari Roh Kudus. Dari semua karunia rohani (daftar saya meliputi 27 karunia rohani), satu yang paling berharga yang dapat memberikan perlindungan rohani bagi para pemimpin Kristen, ialah karunia menjadi pendoa syafaat.

### **Doa Dari Para Pendoa Syafaat**

Menurut definisinya, pendoa syafaat berada di celah antara Allah dan manusia yang sedang mereka doakan. Doa-doa dari para pendoa syafaat tidak pernah menggantikan kehidupan doa pribadi para pemimpin Kristen, tetapi pasti sangat menolong dan dengan kuasa menghasilkan sesuatu yang besar dan sangat mengherankan.

Sebuah contoh Alkitab yang jelas tentang hal ini adalah cerita dalam Kitab Keluaran 17 tentang Yosua yang berperang dan memenangkan pertempuran di Rafidim ketika mengalahkan tentara Amalek. Sementara Yosua berperang, Musa memandang ke medan pertempuran dari sebuah

bukit dan menaikkan doa syafaat ke hadapan Tuhan dengan bantuan Harun dan Hur. Bila lengan Musa diangkat, Yosua menang; bila lengannya diturunkan, Yosua kalah. Seluruh poin dalam cerita ini menunjukkan bahwa pertempuran fisik ini benar-benar dimenangkan karena doa syafaat di dunia yang tidak kelihatan. Apakah itu karena doa Yosua yang akhirnya mendapat pujian atas kemenangan itu? Kemungkinan besar Yosua tidak banyak mendoakan semua itu. Tidak. Itu adalah doa Musa, sang pendoa syafaat yang mendatangkan kuasa Allah ke alam dunia yang kelihatan.

Yosua mengingatkan saya akan banyak gembala dan pemimpin Kristen lainnya sekarang ini. Mereka berada di luar garis depan guna memenuhi tugas-tugas yang mungkin tidak mereka terima dari Allah. Pelayanan mereka di setiap bagian sama artinya dengan pertempuran Yosua yang harus terjadi, dan mereka menyadari bahwa mereka perlu doa. Kebanyakan pemimpin Kristen yang saya kenal akan mengakui dengan jujur bahwa doa pribadi mereka kemungkinan kurang cukup untuk membawa mereka menuju kemenangan. Mereka perlu bantuan, dan bantuan itu telah disediakan oleh Allah.

Sumber diedit dari:

Judul buku : Leaders On Leadership  
Penyunting umum : George Barna  
Judul artikel : Pentingnya Doa dalam Memimpin  
Penulis : C. Peter Wagner  
Penerbit : Gandum Mas, Malang 2002  
Halaman : 373 - 374

## **Tips Kepemimpinan : Sebelas Alasan Mengapa Doa Itu Penting**

Reuben A. Torrey, dalam bukunya "How to Pray" (New York: Revell, 1900), memberikan sebelas alasan mengapa doa itu penting, yaitu:

- karena ada Iblis, dan doa adalah alat yang ditunjuk Tuhan untuk melawan Iblis (Efesus 6:12,13);
- karena doa adalah cara yang Allah berikan kepada kita untuk mendapatkan apa yang kita perlukan dari Dia (Yakobus 4:2);
- karena Tuhan memberikan suatu contoh kepada kita melalui para rasul yang menganggap doa sebagai pekerjaan terpenting dalam hidup mereka (Kisah Para Rasul 6:1-4);
- karena doa menduduki tempat paling utama dalam hidup Tuhan kita (Markus 1:35; Lukas 6:12);
- karena doa adalah pekerjaan pelayanan Tuhan kita sekarang ini, yang kini menjadi Pengantara kita (Roma 8:34; Ibrani 7:25);
- karena doa adalah alat yang ditetapkan Allah bagi kita untuk menerima pengampunan-Nya dan untuk menemukan "kasih karunia untuk mendapat pertolongan kita pada waktunya" (Ibrani 4:6);
- karena doa adalah alat untuk mendapatkan kepenuhan sukacita Tuhan

- karena doa dengan pengucapan syukur adalah cara untuk memperoleh kelepasan dari kecemasan, dan sebagai gantinya memperoleh "damai sejahtera Allah yang melampaui segala akal" (Filipi 4:6,7);
- karena doa adalah cara yang ditetapkan untuk memperoleh kepenuhan Roh Kudus Allah (Lukas 11:13);

jaga dan waspada karena kedatangan Kristus sudah dekat (Lukas 21:24-36);

- karena doa dipakai Allah untuk memajukan pertumbuhan rohani kita, memberi kekuatan pada pekerjaan kita, membawa orang lain supaya percaya pada Kristus, dan mendatangkan semua berkat yang lain kepada jemaat Kristus (Mazmur 139:23,24; Matius 7:7,8).

Sumber diedit dari:

Judul buku : Pola Hidup Kristen

Judul artikel : Menanggapi Tuhan dalam Doa

Penulis : James Boyce

Penerbit : Kerja sama Yayasan Penerbit Gandum Mas, Malang; Lembaga Literatur Baptis, Bandung; Yayasan Kalam Hidup, Bandung; dan YAKIN, Surabaya 2005

Halaman : 645 - 646

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

Saat saya terus berdoa, pikiran saya melayang pada Yusuf. Yusuf adalah pahlawan saya karena integritasnya. Saya berdoa, "Tuhan, berikan saya kekudusan pribadi Yusuf."

Kekuasaan dan pengaruh yang dimiliki Yusuf datang dalam sekejap. Hal demikian seringkali menyebabkan kesombongan dan asumsi bahwa ia tidak perlu menaati hukum. Kita semua tahu bahwa mereka yang berkuasa cenderung menyalahgunakan kekuasaannya. Sebagai seorang pemimpin, Anda mungkin mulai merasakan cengkeramannya.

Tetapi Yusuf tetap tidak dirusak oleh kekuasaan. Dari apa yang dikatakan Kitab Suci kepada kita, ia menghindari hal-hal yang tidak pantas secara finansial, skandal politik, dan rayuan seksual. Ia tetap tidak tergoyahkan sampai pada akhirnya.

Apa kunci dari integritas Yusuf? Saya percaya ia melihat kepemimpinannya sebagai kepengurusan yang kudus yang harus ia pertanggungjawabkan kepada Tuhan suatu hari nanti. Saya percaya Yusuf hidup dengan menyadari bahwa para pemimpin harus memiliki tingkat otoritas moral yang tinggi jika mereka ingin memimpin dengan baik. Otoritas moral datang dari hati yang sungguh-sungguh tunduk, pikiran yang tidak tercela, dan hati nurani yang bersih di hadapan Allah. Yusuf memiliki tipe integritas yang mengarah pada otoritas moral dan ia menjaganya di sepanjang hidupnya.

Saya memerlukan integritas seperti itu. Orang-orang yang mengikuti kepemimpinan saya perlu memiliki keyakinan bahwa saya tidak akan menyeleweng; bahwa saya tidak akan menjalani kehidupan ganda; bahwa saya tidak akan bermain-main dengan uang; bahwa saya tidak akan tergoda oleh rayuan. Orang-orang memerlukan keyakinan mengenai integritas saya.

Tetapi saya tahu bahwa satu-satunya cara untuk mencegah agar tidak tergelincir ke dalam kebobrokan moral adalah dengan menyerahkan diri di hadapan Allah setiap hari dan berdoa memohon kuasa-Nya yang menguatkan.

Saya diingatkan oleh sebuah pujian kuno yang menggambarkan kehidupan saya lebih dari yang saya harapkan.

Ditakdirkan untuk mengembara, Tuhan aku merasakannya.  
Ditakdirkan untuk meninggalkan Tuhan yang aku kasihi.[1]

Saya membenci semangat mengembara dan memberontak yang muncul di dalam diri saya dari waktu ke waktu. Tetapi saya tidak dapat mengabaikan atau menolak untuk mengakuinya. Ia ada dan nyata dan saya harus mengakuinya. Lalu saya harus melawannya dengan praktik- praktik spiritual. Praktik-praktik ini, saya akui, sangat membebani. Tetapi saya tahu nilainya, jadi saya berpegang padanya seperti orang tenggelam bergelantungan pada pelampung.

Saya memerlukan disiplin harian dengan menuliskan doa-doa saya agar tetap terfokus. Tuhan memberkati Anda jika Anda tidak memerlukan disiplin keras itu, tetapi saya memerlukannya.

Catatan Kaki:

[1] "Come, Thou Fount of Every Blessing" oleh John Wyeth dan Robert Robinson.

Sumber diedit dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Berani  
Judul artikel : Tuhan, Jadikan Aku Seperti Yusuf  
Penulis : Bill Hybels  
Penerbit : Gospel Press, Batam  
Halaman : 247 - 248

## **Dari Hati Ke Hati**

From: arifin <soelapel@xxx> >salam dalam kasih Yesus Kristus. >Bapak/Ibu saya mohon dukungannya mohon dikirm artikel tentang: >konsep karakter pemimpin kristen yang dinamis di tengah arus >tantangan zaman. sebelumnya saya ucapkan terima kasih. GBU

Redaksi: Kami belum memiliki artikel dengan tema yang Anda minta tersebut, tapi tema ini sangat menarik dan bisa diangkat menjadi tema bagi edisi e-Leadership yang akan datang. Mohon kesabarannya.

# E-Leadership 007/Juli/2006

## Editorial : Siap Memberi Dampak

Salam kasih,

Tuhan mengetahui kekuatan pengaruh yang dikaruniakan-Nya kepada manusia, yang diciptakan sesuai dengan peta dan teladan-Nya. Allah juga menanggapi dengan serius cara kita menerapkan pengaruh tersebut kepada orang lain, terutama ketika kita memiliki kedudukan sebagai seorang pemimpin Kristen. Jika kita disebut sebagai garam dan terang dunia maka kita harus bisa memberikan pengaruh positif, yaitu memberikan rasa dan juga memberikan terang kepada orang-orang yang ada di sekeliling kita. Bagaimana cara kita mengembangkan potensi pengaruh yang kita miliki tersebut dan menggunakannya untuk kemuliaan nama Tuhan?

Simaklah edisi kali ini dan bersiaplah untuk terus memberikan dampak yang positif di mana pun Anda berada.

Staf redaksi, Kristian

"Kamu adalah garam dunia. Jika garam itu menjadi tawar, dengan apakah ia diasinkan? Tidak ada lagi gunanya selain dibuang dan diinjak orang. Kamu adalah terang dunia. Kota yang terletak di atas gunung tidak mungkin tersembunyi." (Matius 5:13-14 TB)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Matius+5:13-14> >

HANYA PARA PEMIMPIN YANG BERSIKAP TEGAR DI MASA KRISIS,  
PERUBAHAN PUN AKAN MENGIKUTINYA DENGAN SETIA  
(Jim Kouzes)

## Artikel 1 : Bagaimana Caranya Memberikan Dampak

Selama enam belas tahun Raja Ahas bergelimang dalam kejahatan, Ia membuat patung anak dalam api seperti perbuatan bangsa yang keji. Ia menutup pintu bait Allah dan mendirikan mezbah berhala di setiap pojok kota Yerusalem. Setelah enam belas tahun tersebut, dia meninggal dan sesuai adat ketika itu puteranyalah yang menggantikannya, yaitu Hizkia. Usianya 25 tahun saat diberi kekuasaan untuk mengambil alih pemerintahan ayahnya.

Hizkia telah melihat akibat dari dosa-dosa serta korupsi ayahnya dan ia membenci hal tersebut. Ia bertekad untuk mengubah segalanya dan membawa bangsanya kembali kepada Allah. Jika kita merenungkan warisan kondisi kacau dari pemerintahan ayahnya, mungkin kita menduga takkan banyak yang dapat diperbuatnya. Namun, kita keliru. Dalam waktu singkat situasinya berubah total. Hizkia membuat dampak yang mengagumkan demi Allah.

Dari hidup Hizkia, kita akan melihat bahwa ada beberapa prinsip dasar yang menjadi ciri khasnya dalam membuat perubahan itu terjadi, di antaranya dijelaskan berikut ini.

## **Kesungguhan Hati**

Prinsip pertama dalam membuat dampak demi Allah adalah kesungguhan hati. "Dalam setiap usaha yang dimulainya untuk pelayanannya terhadap rumah Allah, dan untuk pelaksanaan Taurat dan perintah Allah, ia mencari Allahnya. Semuanya dilakukannya dengan segenap hati, sehingga segala usahanya berhasil" (2 Tawarikh 31:21).

Nasihat serupa dari Rasul Paulus, "Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia" (Kolose 3:23). Salomo juga mengatakan, "Segala sesuatu yang dijumpai tanganmu untuk dikerjakan, kerjakanlah itu sekuat tenaga, karena tak ada pekerjaan, pertimbangan, pengetahuan dan hikmat dalam dunia orang mati, ke mana engkau akan pergi" (Pengkhotbah 9:10).

Dari ayat-ayat di atas kita dapat melihat bahwa Allah menginginkan manusia yang antusias serta bersemangat. Namun, di zaman kita ini seringkali kita tidak menemukan kesungguhan hati. Hampir setiap hari kita mendengar, "Santailah", "Jangan bekerja terlalu keras", atau "Jangan keterlaluan mengerjakannya". yang berbahaya adalah bahwa kurangnya kesungguhan hati ini dapat juga menjangkiti pemimpin Kristiani. Jika demikian, karyanya akan biasa-biasa saja bahkan gagal.

Seorang pemimpin harus merenungkan fakta berikut ini. Ia bukan saja sedang membangun untuk masa sekarang melainkan juga untuk masa depan. Jika hatinya suam-suam kuku, bagaimana masa depannya nanti? Bagaimana orang-orang yang dilatihnya nanti? Akankah hati mereka berkobar suam kuku, jawabannya adalah tidak. Karena hanya apilah yang akan mengobarkan api.

Kesungguhan hati serta semangat adalah luapan dari kasih yang membakar dalam hati seorang pemimpin. Dari sana ia menyebar ke hati serta hidup orang lain yang turut merasakan kobarnya. Ada orang yang menganggap bahwa seorang pemimpin harus "dingin" agar tidak membuat pengikutnya takut. Bukan begitu. Jika seorang pemimpin memainkan permainan manusia, yang lain akan turut bermain. Hukum yang terutama masih berlaku, "Dengarlah, hai orang Israel, Tuhan Allah kita, Tuhan itu esa. Kasihilah Tuhan, Allahmu, dengan segenap hatimu dan dengan segenap jiwamu dan dengan segenap akal budimu dan dengan segenap kekuatanmu" (Markus 12:29-30).

## **Pikiran yang Tidak Bercabang**

Hal kedua yang perlu kita amati dalam kehidupan Hizkia adalah pikirannya yang tidak bercabang. Ia berkonsentrasi pada tugas utamanya.

"Pada tahun pertama pemerintahannya, dalam bulan pertama, ia membuka pintu-pintu rumah Tuhan dan memperbaikinya. Ia mendatangkan para imam dan orang-orang Lewi, dan mengumpulkan mereka di halaman sebelah timur. Katanya kepada mereka: 'Dengarlah, hai

orang-orang Lewi! Sekarang kuduskanlah dirimu dan kuduskanlah rumah Tuhan, Allah nenek moyangmu! Keluarkanlah kecemaran dari tempat kudus!" (2 Tawarikh 29:3-5).

Pikirannya tidak bercabang, entah oleh kesulitan-kesulitan yang luar biasa, olokan, ataupun penentangan.

Dari Alkitab kita dapat melihat hal-hal yang menjadi alasan untuk tidak memiliki pikiran yang bercabang.

- Alasan pertama ialah sebagaimana dikatakan Petrus, "Tetapi hari Tuhan akan tiba seperti pencuri. Pada hari itu langit akan lenyap dengan gemuruh yang dahsyat dan unsur-unsur dunia akan hangus dalam nyala api, dan bumi dan segala yang ada di atasnya akan hilang lenyap" (2Petrus 3:10). Segalanya di dunia ini sifatnya hanya sementara dan sedang dalam peralihan. Hanya dua hal yang melampaui dunia ini dan yang akan kekal selamanya: firman Allah serta jiwa manusia. Jika seorang pemimpin mencurahkan dirinya kepada dua hal ini, ia akan memiliki nilai hal duniawi memang berusaha merebut perhatiannya, namun matanya tertuju pada hal-hal yang kekal.
- Alasan kedua ialah sebagaimana terdapat dalam Surat Yakobus, "Sedang kamu tahu apa yang akan terjadi besok. Apakah arti hidupmu? Hidupmu itu sama seperti uap yang sebentar saja kelihatan lalu lenyap" (Yakobus 4:14). Hidup ini terlalu singkat untuk disia-siakan. Jika seseorang melihat kebenaran ini, ia akan terbantu untuk tetap di jalur yang benar, terlepas dari upaya dunia yang tiada henti membombardirnya supaya perhatiannya terlepas dari Yesus. Saudaraku yang kekasih, berdirilah teguh, jangan goyah, dan giatlah selalu dalam pekerjaan Tuhan! Sebab kamu tahu, bahwa dalam persekutuan dengan Tuhan jerih payahmu tidak sia-sia" (1Korintus 15:58). Jika kita mengikuti jalan yang lurus serta sempit, dengan mata tertuju pada Yesus, kita memiliki kepastian bahwa perbuatan

kita tidak sia-sia. Alangkah gembiranya sang pemimpin yang mengetahui bahwa sementara sekian banyak orang menyia-nyiakan hidupnya dengan kegiatan-kegiatan yang tidak berharga, pelayanannya bagi Kristus akan diperhitungkan untuk kekekalan.

## **Semangat Juang**

Selain pendekatannya yang segenap hati serta dengan pikiran yang tidak bercabang, Hizkia juga memperlihatkan semangat juang yang luar biasa. Terlepas dari kesulitan-kesulitan yang luar biasa yang dihadapinya, ia terus maju dengan antusias serta penuh iman. Utusan- utusannya diejek oleh sementara orang. "Ketika pesuruh-pesuruh cepat itu pergi dari kota ke kota, melintasi tanah Efraim dan Manasye sampai ke Zebulon, mereka ditertawakan dan diolok-olok" (2 Tawarikh 30:10). Apakah hal itu menghambatnya? Sama sekali tidak. "Demikianlah perbuatan Hizkia di seluruh Yehuda. Ia melakukan apa yang baik, apa yang jujur, dan apa yang benar di hadapan Tuhan, Allahnya" (2 Tawarikh 31:20).

Berikut semangat dasar yang kita lihat dalam hidup para pemimpin pilihan Allah dalam Alkitab.

- Kesaksian Paulus adalah begini. "Lima kali aku disesah orang Yahudi, setiap kali empat puluh kurang satu pukulan, tiga kali aku didera, satu kali aku dilempari dengan batu, tiga kali mengalami karam kapal, sehari semalam aku terkatung-katung di tengah laut. Dalam perjalananku aku sering diancam bahaya banjir dan bahaya penyamun, bahaya dari pihak orang-orang Yahudi dan dari pihak orang-orang bukan Yahudi; bahaya di kota, bahaya di padang gurun, bahaya di tengah laut, dan bahaya dari pihak saudara-saudara palsu. Aku banyak berjerih lelah dan bekerja berat; kerap kali aku tidak tidur; aku lapar dan dahaga; kerap kali aku berpuasa, kedinginan dan tanpa pakaian, dan, dengan tidak menyebut banyak hal lain lagi, urusanku sehari-hari, yaitu untuk memelihara semua jemaat<sup>28</sup>).

Bagaimanakah sikap Paulus dalam melalui segala kesulitannya itu? "Sebab kepada kamu dikaruniakan bukan saja untuk percaya kepada Kristus, melainkan juga untuk menderita untuk Dia" (Filipi 1:29).

- Nehemia terus menerus menghadapi penentangan dari musuhnya. "Ketika Sanbalat dan Tobia serta orang Arab dan orang Amon dan orang Asdod mendengar, bahwa pekerjaan perbaikan tembok Yerusalem maju dan bahwa lobang-lobang tembok mulai tertutup, maka sangat marahlah mereka. Mereka semua mengadakan persepakatan bersama untuk memerangi Yerusalem dan mengadakan kekacauan di sana" (Nehemia 4:6-8).

Semangat juangnya tampak dari jawabannya. "Tetapi kami berdoa kepada Allah kami, dan mengadakan penjagaan terhadap mereka siang dan malam karena sikap mereka" (Nehemia 4:9).

Lagi-lagi para musuhnya menyerang agar Nehemia gagal mencapai tujuannya, dan setiap kali ia menang.

Inilah yang menjadikan hamba-hamba Kristus di zaman Perjanjian Baru begitu menonjol. Mereka memiliki semangat juang seperti prajurit- prajurit Allah yang setia. Mereka seperti "dua orang yang telah mempertaruhkan nyawanya karena nama Tuhan kita Yesus Kristus" (Kisah Para Rasul 15:26). Apakah ini mencirikan kepemimpinan Kristiani di zaman sekarang? Dalam beberapa kasus, ya, namun terlalu sering kita memandang daya intelektual serta prestasi pendidikan seseorang sebagai puncak dari segala kebbaikannya.

Di awal hidupnya sebagai umat Kristiani, apa yang akan diderita Rasul Paulus diperlihatkan. "Tetapi firman Tuhan kepadanya [Ananias]: 'Pergilah, sebab orang ini [Paulus] adalah alat pilihan bagiKu kepada bangsa-bangsa lain serta rajaorang Israel. Aku sendiri akan menunjukkan kepadanya, betapa banyak penderitaan yang harus ia tanggung oleh karena namaKu'. Ia diperlihatkan hadiah yang akan disediakan baginya, namun diperlihatkan juga harga yang harus dibayarnya. Ia tahu harga menjadi murid Yesus.

Belakangan ia mengatakan, "Tetapi aku sekali-kali tidak mau bermegah, selain dalam salib Tuhan kita Yesus Kristus, sebab olehnya dunia telah disalibkan bagiku dan aku bagi dunia .... Selanjutnya janganlah ada orang yang menyusahkan aku, karena pada tubuhku ada tanda-tanda milik Yesus" (Galatia 6:14,17). Jika ingin melawan musuhtanda di punggungnya.



Umat Kristiani di zaman dulu menghadapi bahaya, cambukan, serta singa. Mereka benar-benar pahlawan dalam arti yang sebenarnya. Sedangkan kita menghadapi tombol tekan, televisi, serta karet busa. Semoga Allah memberi kita daya tahan serta iman yang sama seperti yang dimiliki oleh orang-orang pilihan Allah.

Jadi, ketiga hal inilah yang penting dalam memberikan dampak sebagai seorang pemimpin. Kita harus memiliki kesungguhan hati, pikiran yang tidak bercabang, serta semangat juang yang tinggi. Program-program bisa saja berjalan tanpa ketiga hal ini, namun pemimpin yang hidupnya ingin digunakan oleh Allah untuk menghasilkan buah yang kekal harus memastikan dirinya memiliki ketiganya.

Sumber diringkas dari:

Judul buku : Jadilah Pemimpin Sejati (Be The Leader You Were Meant to Be)

Judul bab : Bagaimana Caranya Memberikan Dampak

Penulis : Leroy Eims

Penerbit : Gospel Press, Batam Centre 2001

Halaman : 113 - 137

## **Artikel 2 :Yosua dan Hukum Pengaruh**

Pemikiran soal kepemimpinan untuk Anda:

Dampak seorang pemimpin meningkat, ketika pengaruhnya meningkat.

Baca: Bilangan 13:138; 27:1218

Ketika Yosua dan Kaleb berdiri di hadapan bangsa Israel dan berusaha memimpin mereka ke tanah perjanjian, saya rasa mereka berdua sama sekali tidak tahu apa taruhannya. yang pasti mereka memiliki visi Allah bagi umat-Nya untuk memasuki tanah perjanjian. Ketika bangsa Israel itu menolak seruan mereka, mereka berkata, "Negeri yang kami lalui untuk diintai itu adalah luar biasa baiknya. Jika Tuhan berkenan kepada kita, maka Ia akan membawa kita masuk ke negeri itu dan memberikannya kepada kita, suatu negeri yang berlimpah-limpah susu dan madunya" (Bilangan 14:7-8).

Mereka juga menyadari kuasa Allah untuk mengalahkan musuh-musuh mereka. Baik Yosua maupun Kaleb hadir ketika Allah menutup Laut Merah sehingga pasukan Firaun tenggelam. Namun, apakah mereka sungguh paham bahwa kemampuan mereka (atau mungkin lebih tepatnya, ketidakmampuan mereka) untuk memimpin bangsa Israel ketika itu akan menentukan apakah seluruh generasi itu akan menikmati tanah yang berlimpah susu dan madu itu, yang dijanjikan kepada nenek moyang mereka - atau mati di padang gurun?

Ketaatan kepada Allah itu penting. Karena Yosua dan Kaleb taat, hanya mereka berdualah di antara populasi orang dewasa Yahudi, yang masuk ke tanah perjanjian. Namun bagi pemimpin sejati, ketaatan saja tidaklah cukup. Kalau mereka tidak dapat mengajak orang lain dalam perjalanan mereka, mereka gagal melaksanakan misi yang diberikan Allah itu.

Sifat Kepemimpinan

## **Kepemimpinan adalah Pengaruh**

Yosua menghadapi sifat kepemimpinan sejati ketika ia gagal memengaruhi bangsa Israel itu untuk melaksanakan apa yang seharusnya mereka laksanakan sendiri. Posisinya sebagai pemimpin suku tidaklah membantunya dalam memengaruhi orang lain.

## **Pemimpin Sejati Tidak Memiliki Pengaruh di Setiap Bidang**

Menurut Bilangan 13:2, mereka yang terpilih untuk mengintai tanah perjanjian itu "semuanya pemimpin-pemimpin". Itu artinya Yosua adalah pemimpin dan memiliki pengaruh. Namun, jelaslah bahwa pengaruhnya tidak lebih kepada sukunya saja.

## **Pengaruh Kita Bisa Positif Bisa Negatif**

Kitab Suci tidak menjelaskan suasana hati bangsa Israel sementara mereka menantikan kembalinya para pengintai dari tanah perjanjian itu, namun pasti mereka menanti-nanti. Saya percaya kalau saja semua pengintai itu memberikan laporan yang baik, bangsa Israel pasti akan menaati Allah dan segera berangkat menuju tanah perjanjian itu. Namun, pengaruh itu ibarat pedang bermata dua. Bisa positif, bisa juga negatif. Kesepuluh pemimpin suku yang tidak setia menggunakan pengaruh mereka untuk membuat bangsa Israel bingung dan akibatnya adalah bencana, bukan saja bagi para pemimpin itu sendiri, melainkan juga bagi para pengikut mereka.

## **Pemimpin yang Setia Menggunakan Pengaruhnya untuk Memberikan Nilai Tambah**

Orang yang memberikan pengaruh, yang memimpin demi kepentingannya sendiri, akan memanipulasi orang lain demi keuntungan mereka sendiri. Itulah yang diperbuat kesepuluh pengintai itu. Mereka takut dan mereka menggunakan pengaruh mereka untuk menciptakan ketakutan di antara bangsa Israel. Mereka berbohong kepada bangsa itu, mengatakan bahwa negeri itu "memakan penduduknya". Sebaliknya, Yosua dan Kaleb ingin memotivasi bangsa Israel untuk melakukan apa yang benar demi kepentingan semua orang. Itulah yang harusnya selalu menjadi agenda pemimpin sejati.

## **Pengaruh Selalu Disertai dengan Tanggung Jawab**

Mungkin kesepuluh pemimpin suku yang tidak setia itu tidak mau mengakibatkan timbulnya pemberontakan. Namun, justru itulah yang terjadi. Setelah laporan mereka yang negatif mengenai tanah perjanjian itu, bangsa Israel bermaksud menggulingkan Musa dan Harun serta kembali ke perbudakan di Mesir. Akibatnya, kesepuluh pemimpin suku yang tidak setia itu meninggal karena wabah penyakit dan semua pengikut mereka meninggal di padang gurun.

## **Memengaruhi Orang Lain adalah Suatu Pilihan**

Banyak orang yang tidak efektif sebagai pemimpin, menyerah dan tidak pernah mencoba memimpin lagi. Untungnya bagi bangsa Israel, Yosua bukanlah tipe orang seperti itu. Ia ingin menjadi pemimpin yang lebih baik dan kelak ia akan mendapatkan kesempatan kedua.

Sementara itu, ia terus setia terhadap Allah dan belajar sebanyak mungkin dari Musa, yang menjadi pembimbingnya.

Renungan: Apakah yang Anda lakukan sekarang ini untuk meningkatkan pengaruh Anda?

Sumber dedit dari:

Judul buku : 21 Menit Paling Bermakna dalam Hari-Hari Pemimpin Sejati (The 21 Most Powerful Minutes In a Leader's Day)  
Judul bab : Yosua dan Hukum Pengaruh  
Penulis : John C. Maxwell  
Penerbit : Interaksara, Batam Centre 2002  
Halaman : 35 - 37

## **Inspirasi : Makna Memberi Dampak =**

Seorang kakek tua mendudukkan cucu lelakinya di atas keledai milik keluarga dan memulai perjalanan jauh menuju kota. Ketika mereka bepergian melewati jalan yang sering dilintasi, orang-orang yang berpapasan berkata, "Lihatlah bocah egois dan manja yang sedang menunggangi keledai sementara kakek tua itu berjalan."

Karena tidak ingin orang-orang mengkritik cucunya, kakek tua itu bertukar tempat dengan cucunya.

Tak lama orang-orang mulai berkata, "Lihatlah kakek malas yang membuat bocah itu berjalan."

Karena tidak ingin disebut malas, sang kakek turun dari keledai dan berjalan di sisinya.

Para pengamat kemudian mulai berkata, "Lihatlah dua orang bodoh yang berjalan sementara mereka sebenarnya dapat menunggangi keledai itu."

Karena kritikan itu, sang kakek bersama cucunya menunggangi keledai.

Ketika mereka melanjutkan perjalanan, orang berikut yang memperhatikan mereka berkomentar, "Lihatlah betapa brutalnya mereka pada keledai itu. Mereka akan mematahkan tulangnya."

Sebagai tanggapan, mereka turun dari keledai. Mereka menggendong keledai itu di pundak mereka, menggendongnya sepanjang sisa perjalanan menuju kota, dan tiba di sana dengan kondisi berantakan, kelelahan, dan masih mendapat kritik dari orang-orang yang berpapasan.

Inti dari dongeng ini adalah bahwa apabila Anda mencoba menyenangkan setiap orang, Anda juga akan segera merasa bahwa Anda memiliki seekor keledai di punggung Anda. Untungnya, menjadi seorang yang menyenangkan orang lain bukanlah tujuan utama dari kepemimpinan.

Arti kepemimpinan itu jauh melampaui dari sekedar usaha membuat setiap orang bahagia. Tetapi, seorang pemimpin belajar bagaimana memengaruhi orang lain untuk mendapatkan hasil-hasil yang positif. Ketika pengaruh Anda meningkat, kepemimpinan Anda juga akan meningkat.

Sebuah iklan yang terkenal untuk E.F. Hutton berkata bahwa ketika perusahaan mereka berbicara, orang-orang mendengarkan. Itu berarti bahwa ketika seorang pemimpin sejati berbicara, orang-orang mencatatnya.

Kawan saya, John Maxwell, berkata bahwa kepemimpinan adalah segala hal tentang pengaruh. Nyatanya, Maxwell berkata, "Kepemimpinan adalah pengaruh, tidak lebih dan tidak kurang."

Itu berlawanan dengan apa yang terjadi dengan kakek dan cucu ini.

Allah memanggil kita untuk menjadi pemberi pengaruh.

Allah sangat menganggap serius cara kita menerapkan pengaruh kita terhadap orang lain. Kredibilitas kita (siapa kita dalam hubungan dengan seseorang) ditambah komunikasi kita (apa yang kita katakan) sama dengan pengaruh kita. Pengaruh berasal dari siapa diri Anda dan bagaimana Anda mengomunikasikannya.

Menurut pernyataan-pernyataan berikut dari Alkitab, setiap orang memiliki pengaruh. Kita masing-masing memiliki hak istimewa untuk menggunakan pengaruh untuk kebaikan, untuk kemuliaan Allah.

- "Kamu adalah terang dunia .... Demikianlah hendaknya terangmu bercahaya di depan orang, supaya mereka melihat perbuatanmu yang baik dan memuliakan Bapamu yang di sorga" (Mat. 5:14,16).
- "Janganlah kamu kalah terhadap kejahatan, tetapi kalahkanlah kejahatan dengan kebaikan!" (Rom. 12:21).

orang luar,  
pergunakanlah waktu yang ada" (Kol. 4:5).

Bila saya adalah seorang pengelola yang baik dari apa yang telah Allah berikan pada saya, saya harus tahu bagaimana caranya mendapatkan pengaruh dan menggunakan pengaruh itu untuk meluaskan kerajaan Allah. Saya ingin memengaruhi orang-orang karena inilah pilihan dan panggilan Allah bagi saya.

Hal kepemimpinan menjadi inti motivasi saya. Kepemimpinan menanyakan apakah saya termotivasi oleh ego sendiri atau oleh Roh Kudus.

Manipulasi adalah memengaruhi orang-orang untuk kepentingan pribadi, menurut buku James Hunter, "The Servant", tapi teladan kepemimpinan Yesus adalah memengaruhi orang-orang untuk kepentingan satu sama lain - untuk kebaikan mereka sendiri dan juga orang lain.

Seringkali Anda harus membuat suatu pilihan tentang bagaimana Anda menggunakan pengaruh Anda.

Sumber diedit dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Efektif (On Purpose Leadership)

Judul bab : Mempengaruhi Para Pemberi Pengaruh

Penulis : Dale Galloway dan Wareen Bird

Penerbit : Harvest Publication House, Jakarta 2003

Halaman : 53 - 55

## **Jelajah : Free Management Library**

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

Situs berbahasa Inggris ini bisa menjadi sumber bahan manajemen yang lengkap bagi organisasi profit maupun nonprofit. Mencakup 72 topik yang cukup populer di bidang manajemen seperti Human Resources, Crisis Management, Risk Management, Sales, Social Entrepreneurship, Staffing, Strategic Planning, Supervision, dll. Seluruh bahan tersebut siap untuk diakses. Oleh karena itu, segeralah arahkan penjelajah (browser) Anda untuk mengakses bahan-bahan tersebut.

[Kiriman dari: Novi]

# E-Leadership 008/Agustus/2006

## Editorial : Spiritualitas Tulang Keropos

Salam sejahtera,

Tulang yang kekurangan pasokan kalsium, nantinya seiring dengan bertambahnya usia akan menjadi tulang yang keropos. Secara perlahan tapi pasti, tulang itu pasti akan keropos. dan bila sudah keropos, ia akan sulit untuk menyangga beban badan yang berat. Bisa-bisa malah patah bila dipaksakan.

Hal demikian dapat dialami oleh para pemimpin Kristen. Setiap pemimpin Kristen yang tidak lagi menyantap firman Tuhan, cepat atau lambat akan mengalami kekeroposan rohani. Bila kerohanian sudah keropos, ia tidak akan mampu menghadapi tugasnya sehari-hari. Sebab, sama seperti tulang yang keropos, daya tahannya sudah tidak lagi kuat seperti seharusnya.

Aspek spiritualitas atau kerohanian ini memang merupakan aspek terpenting yang harus terus-menerus diperhatikan oleh para pemimpin Kristen. Lewat artikel yang kami sajikan berikut ini, Anda akan dibawa untuk melihat aspek-aspek seperti kesucian, kerendahan hati, maupun iman yang kokoh dari Daniel, tokoh Ibrani yang sukses menjadi pemimpin di negeri orang. Jangan lewatkan pula bagian Tips Kepemimpinan dan Inspirasi yang akan turut memperkaya wawasan Anda sebagai pemimpin Kristen.

Staf Redaksi e-Leadership, Raka

Hendaklah kamu berakar di dalam Dia dan dibangun di atas Dia,  
hendaklah kamu bertambah teguh dalam iman  
yang telah diajarkan kepadamu,  
dan hendaklah hatimu melimpah dengan syukur. (Kolose 4:7 TB)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Kolose+4:7> >  
LEADING IS FOLLOWING

## Artikel : Kehidupan Batin Seorang Pemimpin

Di tengah bangsa Babel, bangsa yang terkenal brutal, bangsa yang keji, di situlah bangsa Ibrani berada, sebagai budak yang diteror dan diikat oleh berbagai macam aturan serta tuntutan yang sangat bertentangan dengan segala hal yang telah diajarkan kepada bangsa ini sejak kecil. di tengah tantangan yang tampaknya tak teratasi, salah seorang dari mereka akan bangkit ke posisi kekuasaan dan kewenangan. yang luar biasa ia adalah orang yang memegang prinsip yang teguh, yang beribadah kepada Allah sejati, yang hidup di dalam sebuah kerajaan yang penuh dengan kekerasan, takhayul, serta ibadah terhadap allah-allah palsu.

Kita dapat belajar banyak dengan menelaah kehidupan batin pemimpin yang luar biasa ini. Pemimpin ini adalah Daniel. Ia dan tiga temannya adalah bagian dari sekelompok pemuda elit dengan kualifikasi khusus. Dalam bahasa modern, mereka ini sehat secara jasmani, pandai bergaul, sangat cerdas, tajam, berpendidikan, dan diplomatis.

Yang menarik lagi, Allah membangkitkan hanya salah seorang dari mereka untuk menjadi pemimpin rohani. Mengapa? Karena kualitas tertentu dalam kehidupan batin pemuda ini. Marilah kita telaah tiga kualitasnya yang terpenting.

## **Kesucian Hidup**

Suatu karakteristik utama yang diperlihatkan Daniel adalah kesucian hidup. "Daniel berketetapan untuk tidak menajiskan dirinya (Daniel 1:8)."

Sejak dulu, Tuhan selalu memerhatikan kehidupan batin seorang pemimpin. Ketika Allah menolak Raja Saul dan ingin memilih penggantinya, Ia berfirman kepada Samuel, "Janganlah pandang parasnya atau perawakan yang tinggi, sebab Aku telah menolaknya. Bukan yang dilihat manusia yang dilihat Allah; manusia melihat apa yang di depan mata, tetapi Tuhan melihat hati (1 Samuel 16:7)." Anda dan saya cenderung menilai orang lewat standar-standar lahiriah, hanya dari apa yang kita lihat. Namun, Allah melihat ke dalam hati.

Beberapa bulan yang lalu, kota kami dilanda angin badai yang hebat. Jendela-jendela kaca toko serta bank menjadi pecah karenanya. Herb Lockyer, yang mengajar sekolah minggu kami, dan isterinya, Ardis, sedang dalam perjalanan pulang ketika isterinya melihat sesuatu yang membuat hatinya lemas. Salah satu pohon paling indah di kota kami telah tumbang oleh angin. Ia menunjuk dan berseru kepada Herb, "Lihat Herb! Ternyata dalamnya busuk." Itu benar. Pohon ini dikagumi karena kebesaran serta keindahannya, namun ternyata tidak diimbangi di sebelah dalamnya. dan karena dalamnya busuk, datanglah suatu hari di mana ia menghadapi angin yang tak tertahankan. Ia tumbang, dan orangcabangnya yang besar serta daun-daunnya yang indah akhirnya sadar. Walaupun dari luarnya indah, di dalamnya ia busuk.

Demikian pulalah halnya dengan hidup kita. Jika seorang pemimpin Kristiani berusaha pamer tanpa didukung oleh kesucian serta kekudusan di hadapan Allah, suatu hari nanti sifat serta karakternya yang sesungguhnya akan terungkap oleh suatu ujian. Jadi, seorang pemimpin harus menjalani kehidupan yang suci.

Sering kali seorang pemimpin diminta oleh orang-orangnya untuk menjelaskan secara spesifik, bagaimana caranya menentukan mana yang benar dan mana yang salah. Mereka ingin menjalani kehidupan yang suci, namun sejujurnya tidak tahu bagaimana caranya. Alkitab bukan saja menjelaskan secara spesifik, melainkan juga prinsip-prinsip yang kekal. Tuhan memberi saya tiga ayat yang telah sangat membantu selama ini. Saya menyebutnya prinsip8-10, karena prinsip tersebut ada di dalam 1 Korintus 6, 8, dan 10. Ayat-ayat ini memuat prinsip-prinsip "bagaimana caranya membedakan yang benar dengan yang salah".

## **Apakah ini berguna?**

"Segala sesuatu halal bagiku, tetapi bukan semuanya berguna. Segala sesuatu halal bagiku, tetapi aku tidak membiarkan diriku diperhamba oleh suatu apapun. (1 Korintus 6:12)" Berdasarkan ayat ini, saya dapat bertanya kepada diri sendiri: Apakah ini berguna? Apakah hal yang ingin saya lakukan ini berguna bagi saya secara fisik, atau apakah justru akan membahayakan saya? Apakah ini membantu saya secara mental, atau apakah justru cenderung membuat pikiran saya tertuju pada hal-hal yang menarik saya ke dalam dosa? Ini banyak membantu saya dalam hal memilih film, tayangan TV, bukumajalah tertentu. Dan, apakah ini membantu saya secara rohaniah? Apakah ini membantu saya bertumbuh, atau apakah justru ini menghambat perkembangan rohaniah saya?

### **Apakah saya diperhamba olehnya?**

Saya simpulkan dari ayat tersebut (1 Korintus 6:12) bahwa apa pun yang memperhamba saya, yang menjadi kebiasaan yang tak dapat saya hindari harus segera saya tinggalkan. Sekarang ini saya punya teman-teman yang diperhamba oleh rokok, minuman keras, serta narkoba. Kata Paulus, "Aku tidak membiarkan diriku diperhamba oleh suatu apapun."

### **Apakah ini akan menjadi batu sandungan bagi orang lain?**

"Jika engkau secara demikian berdosa terhadap saudara-saudaramu dan melukai hati nurani mereka yang lemah, engkau pada hakikatnya berdosa terhadap Kristus. Karena itu, apabila makanan menjadi batu sandungan bagi saudaraku, aku untuk selama-lamanya tidak akan mau makan daging lagi, supaya aku jangan menjadi batu sandungan bagi saudaraku. (1 Korintus 8:12-13)" Apakah perbuatan saya ini akan menjadi batu sandungan bagi orang lain? Mungkin saya dapat mengatasinya, namun apakah ini akan memengaruhi orang lain yang melihat saya melakukannya? Apakah ini akan membawa masalah bagi mereka? Tak ada orang yang hidup sendirian. yang saya perbuat dilihat dan terkadang ditiru orang lain. Jadi, saya harus memikirkan orang lain dalam mengambil keputusan untuk melakukan kegiatan.

### **Apakah ini memuliakan Allah?**

"Jika engkau makan atau jika engkau minum, atau jika engkau melakukan sesuatu yang lain, lakukanlah semuanya itu untuk kemuliaan Allah. (1 Korintus 10:31)" Apakah perbuatan yang ingin saya lakukan ini memuliakan Allah? Perhatikanlah pertanyaan pertama dalam Westminster Shorter Catechism, "Apakah tujuan utama manusia?" Jawabannya: "Tujuan utama manusia adalah memuliakan Allah dan menikmati-Nya selamanya." Anda dan saya harus menjalani hidup kita demi kemuliaan-Nya. Jadi saya harus bertanya kepada diri sendiri: dapatkah saya melakukan ini demi kemuliaan Allah? Ketiga ayat Kitab Suci ini telah terbukti tahan uji. Ketiganya mengandung prinsip-prinsip langgeng dari Allah yang Mahatahu serta Mahapengasih.

Jadi, pertanyaan yang diajukan oleh Allah adalah, bagaimana dengan hati Anda? Prestasi lahiriah akan mencerminkan kehidupan batin. Seorang pemimpin harus menjalani hidup yang kudus di hadapan orang-orangnya dan sering menerapkan 1 Yohanes 1:9, "Jika kita mengaku dosa kita, maka Ia adalah setia dan adil, sehingga Ia akan mengampuni segala dosa kita dan menyucikan kita dari segala kejahatan."



## **Kerendahan Hati**

Satu lagi karakteristik penting menyangkut kehidupan batin seorang pemimpin adalah kerendahan hati. Menghadapi situasi di mana kebanyakan orang akan puas jika bisa bertahan hidup saja, Daniel malah bangkit meraih kekuasaan serta pengaruh. di bawah kepemimpinannya, kerajaan itu menjadi makmur dan ia dapat memberikan bimbingan serta petunjuk kepada sang raja. Namun, melalui semuanya itu ia tetap menjadi hamba yang rendah hati terhadap Allah. Sering kali, ketika seharusnya ia dapat meninggikan diri, ia mencukupkan diri untuk memberikan seluruh penghargaannya kepada Tuhan.

Rendah hati adalah lambang yang digunakan orang yang digunakan Allah. Allah menuntutnya dari para hamba-Nya. "Aku ini Tuhan, itu namaKu kepada yang lain atau kemasyurannya menyimpang dari jalan-Nya dan menjadi tinggi hati, Allah memiliki cara untuk mengembalikan mereka ke jalan yang lurus dan sempit.

Mengapakah Allah begitu keras menentang kecongkakan? Apakah ini hanya suatu panduan tak bermakna yang dikeluarkan Tuhan? Bukan, tentu bukan. Seperti segalanya yang lain dalam Kitab Suci, jika Tuhan berusaha membuat kita selaras dengan standar-Nya, itu adalah demi kebaikan kita sendiri. Jalan menuju kehidupan yang penuh serta bahagia adalah melepaskan pandangan dari diri sendiri dan hidup demi orang lain. Seorang pemimpin hanya akan berhasil jika hidup dengan semangat ini. Kecongkakan adalah salah satu alat utama yang digunakan iblis untuk mengarahkan pandangan kita pada diri sendiri dan bukan pada orang lain.

Oleh karenanya, kecongkakan sangat berbahaya bagi seorang pemimpin. Keefektifannya bagi Allah akan mati, karena kecongkakan membawa dua penyakit mematikan bagi jiwa. Penyakit yang pertama adalah 'kecuekan'. Kecongkakan membuat seseorang berpuas diri dan tidak mau diajar. Kecongkakan membutakan matanya terhadap kebutuhan sendiri. Kecongkakan membuatnya mengabaikan nasihat baik dari orang lain.

Penyakit yang kedua adalah 'ketidakmapanan'. Pemimpin yang hanya memandangi dirinya sendiri sangat prihatin tentang penampilannya di mata orang lain. Ia terus mengukur dirinya menurut prestasi orang lain. Firman Allah menyatakah bahwa hal ini adalah perbuatan yang bodoh serta tidak bijaksana. "Memang kami tidak berani menggolongkan diri kepada atau membandingkan diri dengan orang-orang tertentu yang memujikan diri sendiri. Mereka mengukur dirinya dengan ukuran mereka sendiri dan membandingkan dirinya dengan diri mereka sendiri. Alangkah bodohnya mereka! (2 Korintus 10:12)"

Bagaimanakah caranya seorang pemimpin menjaga kerendahan hatinya di hadapan Tuhan? Tentu banyak, namun ada satu yang menonjol. Untuk hidup rendah hati di hadapan Allah seseorang perlu menjalani kehidupan bersyukur yang tulus. di surga, malaikat yang mengelilingi takhta Allah berseru, "Kudus, kudus, kuduslah Tuhan Allah, yang Mahakuasa. (Wahyu 4:8)" Jika sang pemimpin hidup dengan semangat seperti itu, ia akan selalu ingat akan kelemahan-kelemahan serta dosa-dosanya sendiri. Namun, bukan dalam bentuk introspeksi yang tidak sehat, melainkan berasal dari hati yang penuh dengan pujian bagi Allah atas kekudusan serta kuasanya. Ini dapat digunakan Allah untuk menuntunnya dalam iman, yakin kepada janji-Nya, "Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku. (Filipi 4:13)"

## **Iman**

Karakteristik penting ketiga dalam kehidupan batin seorang pemimpin adalah iman. Alkitab mengatakan, "Tetapi tanpa iman tidak mungkin orang berkenan kepada Allah. Sebab barangsiapa berpaling kepada Allah, ia harus percaya bahwa Allah ada, dan bahwa Allah memberi upah kepada orang yang sungguh-sungguh mencari Dia. (Ibrani 11:6)" Begitu sering kita dengar bahwa Allah mencari iman yang seperti anakNya. Namun, apakah maksudnya itu? Apa saja syaratnya? Akan kita bahas empat aspek.

Pertama, iman artinya bahwa kita percaya Allah akan menyediakan. "Allahku akan memenuhi segala keperluanmu menurut kekayaan dan kemuliaan-Nya dalam Kristus Yesus. (Filipi 4:19)"

Kedua, iman juga berarti bahwa kita percaya bahwa apa yang kita perbuat bagi Allah pasti berhasil. "Ia seperti pohon, yang ditanam di tepi aliran air, yang menghasilkan buahnya pada musimnya, dan yang tidak layu daunnya; apa saja yang diperbuatnya berhasil. (Mazmur 1:3)"

Ketiga, iman berarti bahwa kita percaya bahwa Allah itu benar-benar dapat dipercaya. "Engkau adil, ya Tuhan, dan hukumMu benar. Telah Kauperintahkan peringatanMu dalam keadilan dan dalam kesetiaan belaka. (Mazmur 119:137-138)" Allah tidak pernah melakukan apa pun yang keliru. yang Ia minta agar kita percayai dan perbuat adalah mutlak benar. Firmanbenar dapat dipercaya. Apa yang diputuskan-Nya, ke mana Ia memimpin, dan apa yang diucapkanjanjiNya baik, dapat diterima, serta sempurna.

Keempat, selain mengandalkan janji-janji, perlindungan, serta sifat Allah yang dapat dipercaya, kita dapat memahami satu lagi karakter Allah yang berkaitan dengan iman, yaitu kuasa Allah.

Kehidupan batin seorang pemimpin akan membuatnya sukses atau malah menghancurkannya. Jika ia tidak mengembangkan kesucian, kerendahan hati, serta imannya, ia pasti akan mengalami masalah besar. Sebaliknya, jika siapa pun menjadi orang pilihan Allah, maka "mata Tuhan menjelajah seluruh bumi untuk melimpahkan kekuatan-Nya kepada mereka yang bersungguh hati terhadap Dia. (2 Tawarikh 16:9)" Dengan kasih karunia Allah, Anda dapat menjadi orang seperti itu.

Sumber diringkas dan diedit dari:

Judul buku : Jadilah Pemimpin Sejati (Be The Leader You Were Meant to Be)

Judul bab : Kehidupan Batin Seorang Pemimpin

Penulis : LeRoy Eims

Penerbit : Gospel Press

Halaman : 45 - 72

## **Tips Kepemimpinan : Prinsip**

Berikut ini adalah tiga belas prinsip kepemimpinan. Sebagian besar dari persyaratan bagi "penatua" yang terdapat dalam 1 Tim. 3:1-7. Dua persyaratan terakhir adalah jangan "seorang yang baru bertobat (3:6)", dan harus "mempunyai nama baik di luar jemaat (3:17)". Kriteria

"jangan seorang yang baru bertobat" merupakan prinsip yang vital dan penting bagi berbagai peran kunci dalam kepemimpinan, tidak hanya dalam gereja, tetapi juga dalam organisasi-organisasi Kristen lainnya. Banyak orang yang baru percaya telah dikalahkan oleh Iblis ketika mereka terlalu cepat diberi posisi yang penting, termasuk berkhotbah dan memimpin puji-pujian. Seperti Paulus katakan, mereka dapat dengan cepat "menjadi sombong dan kena hukuman Iblis" (3:6). Kerjakan prinsip-prinsip ini dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut dan lingkarilah nomor yang tepat pada skala tujuh angka.

1. Se jauh mana saya menjalani kehidupan yang patut dicontoh dan nyata, baik bagi orang Kristen?

1	2	3	4	5	6	7
Tidak pernah	_____	_____	_____	_____	_____	Selalu

2. Se jauh mana saya bersih dalam hal moral, dengan memelihara standar kebenaran Tuhan?

1	2	3	4	5	6	7
Tidak pernah	_____	_____	_____	_____	_____	Selalu

3. Se jauh mana saya menjadi orang Kristen yang sabar, yang hidup oleh iman, yang menunjukkan harapan, dan mewujudkan kasih alkitabiah yang sejati dalam semua keadaan?

1	2	3	4	5	6	7
Tidak pernah	_____	_____	_____	_____	_____	Selalu

4. Se jauh mana saya menjadi orang Kristen yang bijaksana, orang yang berhikmat, cerdas, dan berpengalaman? Lebih jauh lagi, se jauh mana saya mencerminkan kerendahan hati yang sejati, dan kehidupan yang saleh serta penuh doa, yang dimotivasi oleh anugerah Tuhan?

1	2	3	4	5	6	7
Tidak pernah	_____	_____	_____	_____	_____	Selalu

5. Se jauh mana saya menjadi orang Kristen yang dihormati orang, yang menjalani kehidupan yang tertib, dan yang membuat orang-orang yang belum percaya menjadi tertarik kepada Injil?

1	2	3	4	5	6	7
Tidak	_____	_____	_____	_____	_____	Selalu

pernah

6. Se jauh mana saya menjadi orang Kristen yang senang memberi tumpangan, yang tidak mementingkan diri sendiri, dan murah hati, serta mau membuka pintu rumah saya bagi pelayanan untuk membagikan berkatorang, baik orang Kristen maupun non-Kristen?

1            2            3            4            5            6            7  
Tidak  
pernah      \_\_\_\_\_  
Selalu

7. Se jauh mana saya dapat berkomunikasi dengan cara yang tidak suka berdebat, tidak ingin menang sendiri, dan tidak mengancam melainkan menunjukkan kelembutan, kesabaran, dan kemampuan mengajar tanpa mengurangi makna firman Allah?

1            2            3            4            5            6            7  
Tidak  
pernah      \_\_\_\_\_  
Selalu

8. Se jauh mana saya bebas dari keinginan daging yang penuh dosa? Lebih jauh lagi, se jauh mana saya menggunakan kebebasan saya dalam Kristus dengan cara yang tidak menyebabkan orang lain berdosa?

1            2            3            4            5            6            7  
Tidak  
pernah      \_\_\_\_\_  
Selalu

9. Se jauh mana saya dapat mengontrol perasaan-perasaan marah saya dengan tidak mengekspresikan perasaan-perasaan tersebut dengan cara-cara yang melukai dan berdosa?

1            2            3            4            5            6            7  
Tidak  
pernah      \_\_\_\_\_  
Selalu

10. Se jauh mana saya dapat menunjukkan keyakinan dan keterusterangan yang kuat, tidak hanya bersikap membela kebenaran, tetapi juga menyeimbangkan sikap tindakan ini dengan roh kelembutan yang adil, pantas, bijaksana, dan peka?

1            2            3            4            5            6            7  
Tidak  
pernah      \_\_\_\_\_  
Selalu

11. Sejauh mana saya dapat berhubungan dengan orang lain dengan gaya komunikasi yang tidak membuat mereka merasa dikontrol, dimanipulasi dan harus membela diri?

1            2            3            4            5            6            7  
Tidak  
pernah      \_\_\_\_\_  
Selalu

12. Sejauh mana saya menjadi orang Kristen yang murah hati, suka berderma secara teratur, sistematis, proporsional, dan penuh sukacita untuk pekerjaan Tuhan?

1            2            3            4            5            6            7  
Tidak  
pernah      \_\_\_\_\_  
Selalu

13. Sejauh mana saya menjadi orang tua yang memiliki hubungan yang baik dengan anak-anak, yang memberikan petunjuk yang baik untuk kesatuan keluarga?

1            2            3            4            5            6            7  
Tidak  
pernah      \_\_\_\_\_  
Selalu

14. [Evaluasi ini didasarkan pada The Measure of a Man, yang dilandasi oleh dua puluh sifat yang diuraikan dalam 1 Timotius 3 dan Titus. Buku ini sangat dianjurkan sebagai sumber bahan untuk pemuridan dan untuk mengembangkan orang-orang Kristen yang memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin.]

Sumber diedit dari:

Judul buku : Leaders on Leadership

Judul artikel : Menjadi Seorang Pemimpin Kristen

Penulis : George Barna

Penerbit : Gandum Mas, Malang 2002

Halaman : 129 - 131

## **Inspirasi : Relasi yang Vital Bersama Allah**

Seberapa pentingkah komponen supranatural dalam kepemimpinan, yaitu "peranan Allah"? Melebihi karunia kepemimpinan, melebihi keahlian dan bakat yang dibutuhkan, melebihi pengalaman bertahun-tahun, adakah sesuatu yang lebih penting yang dibutuhkan oleh para pemimpin selain hal itu? Apakah benar-benar penting untuk para pemimpin memiliki persekutuan yang vital bersama Yesus Kristus? Sehubungan dengan pertanyaan ini, pelajaran dari 1 Korintus 13 menyingkapkan sudut pandang yang menarik.

Sekalipun aku menyebarkan visi dengan semua bahasa manusia dan bahasa malaikat,

Namun memimpin tanpa kasih Allah,

Aku sama seperti telepon genggam yang berdering, atau yang lebih buruk lagi, jenis yang biasa dipakai di perusahaan.

Sekalipun aku memiliki karunia kepemimpinan dan mampu memberi arah, membangun tim, dan menetapkan tujuan,

Namun gagal memperlihatkan kebaikan Kristus, atau membuat Kristus dipuji karena prestasiku,

Di mata Allah, seluruh prestasiku tidak berarti apa-apa.

Sekalipun aku menyerahkan gajiku kepada kaum miskin, jatah tempat parkirku di gereja, atau tubuhku pada para diaken untuk dibakar,

Namun gagal menjalin relasi dan bekerja dengan cara yang pantas bagi Dia yang nama-Nya kujunjung,

Pada akhirnya, semua itu tidak berarti apa-apa.

Perjalanan yang intim bersama Kristus tidak pernah gagal.

Ia menguatkan hati, Mengarahkan kembali kemauan, membatasi ego, dan memurnikan motif.

Ia tidak pernah gagal. Ketika aku masih muda, tidak bergantung pada siapa pun, dan terlalu sibuk untuk berdoa,

Aku mengacaukan banyak hal dan melukai setiap orang yang kupimpin.

Tetapi sekarang setelah aku dewasa dan meninggalkan sifat kekanak-kanakanku ...

Aku tidak melakukan itu lagi! dan sekarang tinggalah ketiga hal ini:

Iman untuk mengikut Allah dengan berani, Harapan untuk bertahan sekalipun hatiku hancur, dan kasih untuk memperkaya hati mereka yang kupimpin.

Namun yang terbesar dari ketiganya adalah kasih kasih yang hanya berasal dari relasi yang dekat setiap hari bersama Kristus.

Sumber diedit dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Berani (Courageous Leadership)

Judul artikel : Jalan Hidup Sang Pemimpin: Relasi yang Vital Bersama Allah.

Penulis : Bill Hybels  
Penerbit : Gospel Press, Batam Centre 2004  
Halaman : 261 - 262

## **Jelajah : teal.org**

<http://www.teal.org.uk/leadership/>

Situs teal.org menyajikan bahan-bahan kepemimpinan yang alkitabiah. Dengan mengambil teladan kepemimpinan tokoh bahan yang tersedia diharapkan dapat mencetak generasi pemimpin yang takut akan Tuhan. Selain artikel dan tips mengenai kepemimpinan yang bisa dibaca di sini, Anda juga bisa mengunduh buku-buku kepemimpinan seperti "Vision Killers" dari George Barna. Topik-topik yang ditawarkan dalam situs ini sangat beragam dan cukup mampu menjawab banyak pertanyaan yang sering kali membingungkan pemimpin Kristen. Tak hanya potensi kepemimpinan saja, topik-topik seperti kerja sama dan berorganisasi juga ada. Juga tersedia kuis "Check Out Your Leadership Style" untuk mengetahui tipe kepemimpinan Anda.

Sumber diambil dari:  
Publikasi ICW edisi 1073  
<http://www.sabda.org/publikasi/icw/1073/>

## **Stop Press : Kelas Virtual PESTA : Periode Agustus/September 2006**

PESTA (Pendidikan Elektronik Studi Teologia Awam) kembali membuka Kelas Virtual (Kelas Diskusi). Kursus yang dibuka kali ini adalah Kelas "DASAR-DASAR IMAN KRISTEN (DIK)". Bahan Kursus DIK terdiri dari sepuluh (10) pelajaran yang akan mempelajari pokok-pokok pengajaran penting dalam iman Kristen, khususnya tentang penciptaan manusia, kejatuhan manusia dalam dosa, rencana keselamatan Allah melalui Yesus Kristus, dan hidup baru. Pelajaran-pelajaran ini akan sangat berguna untuk menolong, baik orang Kristen lama maupun mereka yang baru saja bertumbuh, untuk memiliki dasar-dasar iman kepercayaan yang teguh sesuai dengan kebenaran Alkitab.

Waktu Pelaksanaan:

Sekarang	- 31 Agt.	Waktu bagi peserta untuk mempelajari materi kursus serta mengerjakan
	> 2006 :	tugas menjawab pertanyaan dari 10 Pelajaran.
Tgl. 1	- 31 Sep	Waktu berdiskusi (via email) tentang materi DIK bagi peserta yang telah
Sep.	- 2006 :	selesai mengerjakan semua Tugas.

Biaya: GRATIS!

Untuk dapat ikut kursus teologia online ini Anda harus terlebih dahulu mengisi formulir pendaftaran yang tersedia di Situs PESTA Online di alamat:

- <http://www.pesta.org/formulir.php?jenis=kelas>

atau menulis surat ke: "Admin PESTA" < kusuma(at)in-christ.net >

Untuk mengunduh (download) bahan kursus DIK, silakan klik:

- <http://www.pesta.org/kursus.php?modul=dik>



# E-Leadership 009/September/2006

## Editorial : Kunci Pertama Suatu Kepemimpinan

Salam kasih,

Tujuan sangat diperlukan bagi setiap pemimpin agar ia tetap fokus dengan apa yang ia kerjakan. Dengan adanya tujuan, ia tahu betul apa yang ingin ia capai, dan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya. Untuk mulai melangkah dalam menetapkan tujuan, ada beberapa hal yang perlu diketahui oleh seorang pemimpin. Mulai dari kriteria tujuan yang efektif, nilai positif dari penetapan tujuan, manfaat penetapan tujuan, hingga kendala yang dihadapi dalam usaha penetapan tujuan.

Topik menetapkan tujuan yang kami ketengahkan kali ini merupakan awal dari beberapa aspek kepemimpinan lain yang menjadi bahasan kami hingga beberapa bulan mendatang. Diharapkan, apa yang kami sajikan ini dapat menjadi panutan dan panduan bagi Anda untuk mengetahui apa saja yang diperlukan, dan apa saja yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin yang baik. Besar kecilnya kelompok tidak mempengaruhi kualitas suatu kepemimpinan, karena itu artikel ini ditujukan bagi semua pemimpin, baik yang memimpin jutaan maupun sekelompok kecil orang.

Staf Redaksi e-Leadership,

Lanny

"Sebab itu aku tidak berlari tanpa tujuan dan aku bukan petinju yang sembarangan saja memukul." (1Kor. 9:26)  
< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=1Korintus+9:26> >

KEPEMIMPINAN ADALAH MENERAHKAN ORANG LAIN MENUJU SATU TUJUAN  
YANG DIPERJUANGKAN BERSAMA-SAMA  
OLEH PEMIMPIN DAN PENGIKUT-PENGIKUTNYA  
(Garry Wills)

## Artikel : Pentingnya Menetapkan Tujuan

Dasar dari semua kepemimpinan adalah kepemilikan visi. dan untuk melangkah dalam visi tersebut, sebuah komitmen amat dibutuhkan. Komitmen ini disebut misi. Namun ketika dalam pencapaiannya muncul masalah, dibuatlah serangkaian tindakan yang spesifik untuk menyelesaikan misi itu. Tindakan inilah yang disebut tujuan. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang tidak memiliki tujuan sama seperti sebuah kapal yang tak bernakhoda.

Agar efektif, seorang pemimpin harus menegaskan fokus misinya secara berkala melalui penetapan tujuan yang efektif. Semakin jelas tujuan yang dimiliki, semakin tajam fokusnya,

demikian sebaliknya. Penetapan tujuan yang efektif menjadikan visi semakin terfokus karena menjelaskan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencapai visi tersebut.

Visi memang penting, namun visi itu tidak akan terwujud bila tujuan suatu program tidak terencana dan dilaksanakan dengan benar. Sebuah visi akan tetap sama dalam jangka waktu yang lama, sedangkan sebuah misi akan menyesuaikan dengan visi. Namun, suatu tujuan harus ditinjau secara berkala agar seorang pemimpin dapat menyesuaikannya dengan situasi yang terus berubah.

Ketika menetapkan tujuan, kita menuliskan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyempurnakan visi kita. Agar tujuan yang ditetapkan efektif, seorang pemimpin perlu memahami karakteristik tujuan yang baik. Karakteristik ini tertuang dalam prinsip SMART (dijelaskan lebih rinci pada kolom Tips pada edisi kali inired).

## **Prinsip Tujuan**

Selain SMART, ada juga beberapa prinsip yang berguna untuk menjadikan tujuan efektif.

1. Tentukan tujuan Anda sendiri, dan jangan mengharapkan bantuan dari siapa pun atau apa pun.  
Ada banyak rumah sakit, gereja, organisasi Kristen, dan universitas yang bertujuan untuk mendapatkan dana dari orang-orang kaya. Bila sang dermawan meninggal, mereka akan goncang dan hancur. Tujuan kita seharusnya berdasar pada hal-hal yang kita kendalikan. Namun, ini menjadi masalah khusus bagi organisasi Kristen dan organisasi nirlaba yang bergantung pada bantuan donatur. Dalam hal ini, kehebatan sang pemimpin akan terbukti lewat termotivasinya orang-orang untuk melayani.
2. Izinkan pemikiran Anda berkembang.  
Jangan membatasi Tuhan atau hal-hal luar biasa yang Ia sediakan untuk kita dengan membiarkan pengalaman kita terdahulu atau penelitian tentang kinerja orang lain melumpuhkan visi kita. Seorang pengabar Injil, D.L. Moody, sekali waktu bertanya pada sekelompok jemaatnya, "Siapa yang percaya bahwa Tuhan mampu membuat gedung ini penuh dengan jiwa-jiwa?" Semua mengangkat tangan. Ia melanjutkan pertanyaannya, "Siapa yang percaya Tuhan akan memenuhi kursi di aula ini dengan jiwa-jiwa?" Kurang dari tiga puluh orang yang mengangkat tangan. Ia kemudian menyimpulkan, "Tidak membutuhkan iman yang besar untuk mengatakan bahwa Tuhan sanggup. Namun, dibutuhkan iman yang sangat besar untuk mengatakan Tuhan akan melakukannya." Izinkan pemikiran Anda berkembang supaya dari tujuan yang Anda miliki, dapat tercermin kerinduan untuk melakukan yang terbaik untuk Tuhan.
3. Tuliskan tujuan Anda secara terperinci.  
Lord Bacon bahkan berkata, "Menulis membuat seorang menjadi sempurna." Dengan menulis, apa yang ada dalam pikiran kita akan terpatrit dan gagasan yang kita miliki menjadi spesifik.
4. Nyatakan tujuan Anda dengan positif.  
Jika kita mengatakan bahwa tujuan kita adalah "agar saya tidak suka menunda-nunda lagi", itu tidaklah efektif. Tujuan perlu motivasi agar melakukan apa yang kita mau, ingin

menjadi seperti apa kita. Bagaimana kita akan memvisualisasikan "tidak akan menunda-nunda lagi" itu?

5. Pastikan bahwa tujuan Anda meliputi perubahan karakter.  
Kita tidak bisa mengharapkan berat badan kita akan turun, bila kebiasaan yang kita miliki adalah menyantap banyak lemak dan gula sepanjang hari. Kita harus menetapkan tujuan untuk berubah dan mengembangkan karakter apa pun yang kurang dalam diri kita. Perubahan dalam diri merupakan faktor penting dalam penetapan tujuan.
6. Jadikan tujuan Anda sebagai tujuan pribadi.  
Dalam menetapkan tujuan pribadi, diperlukan karakter yang kuat, terutama bila tujuannya berbeda dengan norma masyarakat. Adalah hal yang mustahil bila kita harus memimpin dengan tujuan yang dibebankan oleh orang lain pada kita. Dalam suatu organisasi, tiap orang menetapkan tujuannya sendiri. Seorang manajer bisa memandu bawahannya yang akan menetapkan tujuannya sendiri dalam organisasi tersebut karena bagaimanapun tujuan pribadi hendaknya tidak bertentangan dengan tujuan organisasi. Tujuan pribadi penting karena dengan begitu anggota akan punya kecenderungan memenuhi tujuan pribadinya itu dan tidak menyalahkan orang lain bila tujuannya tidak tercapai.

## **Permasalahan dalam Menetapkan Tujuan**

Saat menetapkan tujuan, kita juga harus menetapkan prioritas. Sering kali dua tujuan yang ingin dicapai justru menyebabkan konflik. Misalnya, membeli rumah baru atau membiayai kuliah anak. Prioritaskan nilai kita untuk menentukan manakah yang lebih penting.

Terkadang, waktu dapat menyelesaikan konflik. Pada tahun 1912, ayah saya melarikan diri dari penyiksaan di Timur Tengah dan tiba di Amerika Serikat ketika berusia 15 tahun. Saat berusia 20 tahun, dia ingin keluar dari sekolah dan mempersiapkan pelayanannya. Ibunya lalu berkata, "Kamu adalah satu-satunya orang Kristen di keluarga ini. Kakak laki-lakimu hidup terhilang dari Tuhan. Bagaimana bisa kamu pergi belajar tentang bagaimana membawa orang pada Kristus sedangkan kakakmu sendiri kamu abaikan?"

Mengingat keluarga ini berasal dari tradisi yang kuno, sedang sang ayah sudah meninggal, jadi pendapat seorang ibu adalah keputusan yang harus dituruti. Maka tidak ada jalan lain bagi ayah saya selain mengikuti nasihat ibunya. Ia pun memutuskan untuk menunda sekolahnya selama tiga tahun. dan pada selang waktu itu, kakak laki-laki dan iparnya laki-laki datang kepada Tuhan.

Konflik dalam tujuan juga dapat terjadi karena adanya tujuan yang berbeda-beda dari orang yang terlibat dalam pencapaian visi. Misalnya, visi kita adalah mendirikan sebuah universitas Kristen untuk mendidik orang-orang muda. Anggota staf lainnya mungkin memiliki visi yang sama, tapi tujuan pribadi yang berkaitan dengan pengembangan profesi atau pembagian saham akan mengganggu tercapainya tujuan mendirikan universitas tersebut. Dalam hal ini, tugas sang pemimpinlah untuk menyelesaikannya.

## **Manfaat Penetapan Tujuan**

Tanpa penetapan tujuan, pencapaian visi hanyalah sebuah impian. Selain terpenuhinya visi, yang merupakan manfaat utama, ada juga beberapa hal yang akan didapat bila kita menetapkan tujuan dengan baik.

1. Tujuan mempermudah proses pengambilan keputusan.  
Bila keputusan yang dibuat mendukung tujuan yang dimiliki sang pemimpin, dia tidak akan punya waktu untuk melakukan kegiatan lain karena harus menentukan keputusan mana yang harus dijalankan sesuai dengan nilai dan prioritasnya. Dengan menetapkan tujuan, pemimpin bisa menghemat waktu karena hanya berorientasi pada tujuan yang dirancang dengan baik.
2. Tujuan meningkatkan kesehatan fisik dan mental.  
Sering kali stres disebabkan oleh kebingungan dan ketakutan. Namun dengan memiliki tujuan, seorang pemimpin akan terhindar dari dua hal tersebut. Dalam buku "Getting Well Again", Dr. O. Carl Simonton dan istrinya, Dr. Stephanie Matthews Simonton, bersama James Creighton bahkan menyaksikan bahwa cara yang paling efektif untuk menyembuhkan pasien mereka adalah dengan meminta si pasien untuk menetapkan tujuan hidup mereka. Dengan begitu, pasien mendapatkan kembali tujuan dan semangat mereka untuk hidup.
3. Tujuan menimbulkan respek.  
Sudah umum diketahui, orang cenderung mengikuti pemimpin yang memiliki tujuan pasti. Dengan adanya tujuan jelas, orang lain akan tergerak untuk mendukung sang pemimpin.
4. Tujuan bisa digunakan sebagai tolok ukur.  
Tujuan sangat diperlukan untuk kepuasan psikologis orang, yang muncul saat ada perasaan bahwa dirinya mampu dan berguna, yang muncul jika sesuatu telah terpenuhi. Pencapaian tujuan bisa menjadi salah satu faktor pendorongnya.
5. Tujuan menghasilkan kegigihan.  
Bob Pierce, pendiri World Vision, bercerita bahwa di kala ia masih muda, seorang pastor berkata kepadanya, "Dalam banyak kasus, banyak organisasi yang dipimpin oleh seorang yang lebih memenuhi kualifikasi karena pendidikannya, kepopulerannya, talentanya, dan relasinya yang kuat, namun justru tenggelam. Sedangkan organisasi yang dipimpin oleh mereka yang terlihat memiliki sedikit kesempatan justru terus bertahan bahkan mendapatkan pencapaian yang luar biasa." Ini terjadi karena mereka menerapkan kekuasaan yang berkesinambungan. Saat berada di ujung tanduk dan hampir jatuh ke jurang yang dalam, orang yang menang adalah mereka yang tetap bertahan. Dengan cara bagaimanapun, Tuhan akan menolong karena Dia menghargai mereka yang tetap bertahan dan melepaskan mereka dari kesulitan." Tujuan orang-orang tersebut mendorong mereka untuk tetap bertahan.
6. Di bawah pimpinan Tuhan, sebuah tujuan akan menghindarkan seorang pemimpin dari jerat pujian orang lain.  
Tidak ada risiko lebih besar yang mengancam keefektifan suatu kepemimpinan selain pujian dari banyak orang. Sebelum meninggal, Pendeta Dr. J.C. Masee berkata, "Penyakit yang paling berbahaya bagi pengabaran Injil di Amerika adalah hasrat untuk dihormati dan dipuja." Seperti yang dikatakan di Yohanes 5:44, "Bagaimanakah kamu dapat percaya, kamu yang menerima hormat seorang dari yang lain dan yang tidak mencari hormat yang datang dari Allah yang Esa?"

Pada awal tahun 1960-an, sebelum pensiun editor Boston Herald berkata, "Massee adalah pendeta yang paling diperhitungkan di Boston selama 40 tahun saya bekerja di surat kabar, tapi nampaknya pujian tidak berpengaruh padanya." Massee berkhutbah sebanyak 2.600 kali selama pelayanannya di Boston. Sebuah panggilan yang lebih tinggi daripada kemasyhuran, yang dijalankan dengan tujuan yang jelas, membuatnya tetap rendah hati meski dipuji orang banyak.

## **Kekhawatiran dalam Menetapkan Tujuan**

Mengapa banyak orang yang tidak menetapkan tujuan mereka, padahal itu sangat penting? Kemungkinan alasan utamanya adalah penetapan tujuan yang efektif sulit untuk dilakukan. Diperlukan tekad dan komitmen yang kuat untuk melakukannya. Ada empat alasan mengapa orang enggan untuk menetapkan tujuan.

1. Khawatir tujuan yang ditetapkan tidak sempurna.  
Beberapa orang tidak menetapkan tujuan karena mereka takut tujuan yang dibuat tidak sempurna. Memang tujuan yang kita buat tidak sempurna, dan tidak akan menjadi sempurna. Namun, kita memiliki kewajiban dan bertanggung jawab kepada Tuhan untuk mengerti apa yang harus kita lakukan.
2. Khawatir akan dikalahkan.  
Rasa takut akan kekalahan sangat berkaitan dengan rasa takut akan tidak sempurnanya tujuan kita. Tidak dapat dihindari, kekalahan itu bisa saja kita alami. Namun dalam kekalahan tersebut, kita mendapat pelajaran berharga yang membuat kesuksesan kita pada akhirnya lebih besar. Biasanya, karakter Kristen yang paling sehat terbentuk dari kekalahan sementara. Kekalahan adalah kekuatan yang menghancurkan bila diterima sebagai suatu kegagalan. Namun, ketika kita menerimanya sebagai suatu pelajaran yang kita butuhkan, kekalahan adalah anugerah. Kekalahan adalah ujian terbesar dari Tuhan di mana Ia membakar semua yang tidak berguna dalam hati manusia dan menyucikan semangat spiritual sehingga manusia dapat menanggung ujian yang lebih berat.
3. Khawatir akan diremehkan.  
Ketika berumur 22 tahun, saya membeli sebuah buku berjudul "Thirty Days to a More Powerful Vocabulary," yang ditulis oleh William Funk dan Norman Lewis. Kemudian saya menyadari bahwa semakin banyak kosakata yang dikuasai seseorang, semakin luas dan semakin dalam penetrasi pemikirannya. Tak pelak lagi, saya pun menjadi terlalu sering menggunakan kata-kata baru itu. Seorang yang sudah saya anggap sebagai saudara menyindir, "Untuk dapat memahami khotbah John Haggai, kita harus membawa buku teologi sistematis dan Kamus Lengkap Webster." Menyakitkan sekali! Ketika saya berencana untuk meninggalkan pelajaran kosakata, seorang pendeta berkata, "Jangan merasa malu. Saya mengagumi Anda. Pertamanya mungkin Anda terdengar kaku dalam berbicara, tapi saya mendorong Anda bukan hanya untuk melanjutkan, tapi juga untuk tetap menjaga kedisiplinan itu selama Anda hidup. Itu akan memperluas kapasitas pengetahuan Anda." Ketika menetapkan tujuan, kita bisa mengantisipasi timbulnya pertentangan dan ejekan. Mereka yang melakukan hal itu sebenarnya merasa tertuduh karena seharusnya mereka melakukan hal yang sama. Jadi, berpikirlah positif bahwa ejekan itu adalah pujian yang terselubung.

4. Khawatir akan dianggap sombong bila menetapkan tujuan.  
Beberapa orang mungkin tidak menetapkan tujuan karena ada ayat yang mengatakan, "Lindungilah hamba-Mu, juga terhadap orang yang kurang ajar; janganlah mereka menguasai aku! Maka aku menjadi tak bercela dan bebas dari pelanggaran besar" (Mazmur 19:13). Namun, penetapan tujuan sebenarnya sesuai dengan kehendak Tuhan. Kita tidak menentang kehendak Tuhan bila menetapkan tujuan karena tujuan itu adalah sarana untuk melaksanakan kehendak Tuhan. (t/lanny)

Sumber diringkas dan diterjemahkan dari:

Judul buku : Lead On!

Judul bab : The Principle of Goalsetting

Penulis : John Haggai

Penerbit : Word Books, Waco, Texas 1986

Hal : 2543

## **Tips Kepemimpinan : Smart**

### **Faktor SMART**

Faktor SMART menjadi salah satu faktor yang perlu diperhitungkan dalam upaya merangkum tujuan institusional dari sebuah organisasi. Faktor ini menjelaskan kondisi dan harapan yang ditetapkan berdasarkan hasil penelitian, yang dibuat khusus untuk menetapkan tujuan organisasi. Faktor SMART tersebut adalah sebagai berikut.

**S** - SPECIFIC (spesifik) atau khusus yaitu mempertanyakan/menjelaskan berapa banyak; berkenaan dengan faktor jumlah serta mutu dan kegunaan yang pasti dari tujuan yang akan ditetapkan dan diharapkan tercapai.

**M** - MEASURABLE (terukur) atau dapat diukur menyangkut faktor kepastian, yaitu mengenai sesuatu yang nyata sebagai fokus tujuan yang esensinya dapat diukur.

**A** - ATTAINABLE (dapat dicapai) ialah suatu fokus dalam kekuatan sebuah organisasi sebagai sesuatu yang dapat dicapai, menyangkut keseimbangan kenyataan yang didambakan tercapai dibanding dengan daya dan kemampuan melaksanakan tugas guna mencapai harapan tersebut.

**R** - RESULT ORIENTED (berorientasi pada hasil) ialah sesuatu yang berarti berorientasi pada sasaran/hasil, menekankan penerapan sifat pragmatis/produktif, dengan tekanan "harus membawa hasil nyata atau keuntungan positif/lebih".

**T** - TIME BOUNDED (batas waktu) berarti terikat pada batas waktu. Matra ini menekankan faktor waktu di mana seluruh program terikat pada ketentuan batas waktu dalam hakikat serta apa yang disediakan bagi kinerjanya. di sini faktor waktu yang ada dan yang dibutuhkan untuk digunakan akan sangat menentukan keberhasilan kerja suatu organisasi.

Sumber diedit dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Dinamis

Judul artikel : Aspek-Aspek Kepemimpinan

Penulis : Pdt. Dr. Yakob Tomatala

Halaman : 181182

## **Inspirasi : Tujuan Hidup Pemimpin**

Spread love everywhere you go; first all of in your own house.  
Give love to your children, to your wife and husband,  
to next door neighbor ....  
Let no one ever come to you without leaving better and happier ....

[Sebarkanlah kasih Anda ke mana pun Anda pergi; pertama-tama, dalam rumah Anda sendiri. Berikan kasih Anda kepada anak-anak Anda, istri dan suami Anda, kepada tetangga di sebelah rumah Anda .... Jangan sampai ada orang yang datang kepada Anda dan pergi tanpa merasa lebih baik dan lebih bahagia ....]

Orang sering bertanya, apa sebenarnya tujuan kita hidup di dunia ini? Saya sangat yakin kalau salah satu tujuan utama manusia hidup di dunia ini ialah untuk menjadi berkat atau rahmat bagi sesamanya, bahkan bagi seluruh alam. Semua nabi dan agama-agama besar mengajarkan hal itu. Kepemimpinan berhubungan erat dengan hal tersebut. Kepemimpinan dapat dipandang sebagai sarana untuk menebarkan kasih. Seorang sahabat pernah mengatakan kepada saya, semua orang yang kita kenal dalam hidup ini akan membawa sukacita bagi hidup kita. Sebagian membawa sukacita ketika ia datang dan sebagian lagi membawa sukacita ketika ia pergi; yang membawa sukacita ketika ia datang adalah orang-orang yang senantiasa menginginkan dan membantu kita bertumbuh menjadi orang yang lebih baik, sedangkan orang yang membawa sukacita ketika ia pergi adalah orang yang senantiasa menekan kita sehingga kita mandek alias tidak bertumbuh, bahkan semakin mundur. Semakin cepat mereka berlalu, semakin baik bagi kita. Anda termasuk yang mana?

Sumber dikutip dari:

Judul buku : The Leadership Wisdom

Penulis : Paulus Winarto

Penerbit : PT Elex Media Komputindo, Jakarta 2006

## **Jelajah : Xenos Leadership**

<http://www.xenos.org/classes/leadership/index.htm>

Situs berbahasa Inggris ini menyajikan cukup banyak bahasan tentang kepemimpinan. Ada tiga kategori yang bisa Anda cermati, yang pertama tentang teologi kepemimpinan. di sini Anda bisa menemukan aspek kepemimpinan dipandang dari kekristenan, batasan otoritas seorang pemimpin, tanggung jawab pemimpin, kriteria seorang pemimpin Kristen yang baik, dll.

Kategori yang kedua, yaitu tentang teknik kepemimpinan, kita bisa membaca artikel tentang pentingnya seorang pemimpin yang memiliki visi, bagaimana memotivasi orang, dll. dan yang terakhir adalah kategori ketiga tentang kepemimpinan dalam gereja rumah. Suatu situs yang layak untuk diperhitungkan sebagai bahan untuk membentuk karakter seorang pemimpin Kristen yang baik.

[Kiriman dari: Maria]

## Dari Hati Ke Hati

From: David H. P. <crosswarrior\_spirit(at)xxxx>

>Syl,

>Aq mnt tlng kirimin artikel2 ttng kepemimpinan dan surat bimbingan

>dong. ak br aja kepilih jd ketua sebuah persekutuan mahasiswa,tapi

>aq angkatan muda, jadi terjadi loncat angkatan karena seharusnya

>yang jadi ketua itu angkatan di atasku. ak benar2 merasa nga siap

>dan merasa ada tanggung jawab yang begitu besar dalam hidupku.

>Sementara ak hrs belajar dari dasar bagaimana memimpin persekutuan

>ini, ak jg harus belajar mengubah hidupku. Karena selama ini ak

>hidup begitu santai tanpa beban, dan nga terlalu mikirin hubungan

>dekat ku dengan Allah.

>gbu

Undangan untuk menolong para pemimpin muda

Redaksi mengundang para pembaca e-Leadership untuk memberikan nasehat, saran dan masukan, bukan hanya untuk Sdr. David H.P. tapi juga untuk para pemuda yang saat ini sedang melatih diri untuk menjadi pemimpin. Kirimkan nasehat Anda ke:

- < staf-leadership(a t)sabda.org >

Kami tunggu partisipasi Anda.

## Stop Press : Edisi Perdana Bio

Puji Tuhan! Yayasan Lembaga SABDA (YLSA) kembali menerbitkan publikasi baru, yaitu "Biografi Kristiani" (Bio-Kristi) pada 24 Agustus 2006 yang lalu. Lewat Bio-Kristi ini Anda dapat mengenal sejumlah tokoh-tokoh Kristen yang berkarya dan memberi dampak yang besar bagi kehidupan manusia. Buletin elektronik ini menyajikan artikel yang mengisahkan kehidupan tokoh-tokoh Kristen dari berbagai bidang seperti teologi, ilmu pengetahuan, maupun bidang-bidang sosial lainnya, juga tentang pergumulan mereka dalam menghasilkan karya-karyanya.

Adapun tokoh-tokoh yang diangkat dalam edisi perdana ini: untuk kolom Riwayat Augustinus, salah seorang Bapa Gereja yang sekaligus teolog besar pada zamannya dan kolom Karya mengetengahkan Sir Isaac Newton, salah seorang ilmuwan Kristen yang mengasihi Tuhan. Bagi yang belum mendapatkan edisi perdana Bio-Kristi, silakan arahkan penjelajah (browser) Anda ke alamat berikut.



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

Bila Anda ingin memperoleh sajian Bio-Kristi langsung melalui e-mail, untuk berlangganan segeralah mendaftar di alamat:

< subscribekankristi(at)xc.org >

Buruan! Tunggu apa lagi?

# E-Leadership 010/Oktober/2006

## Editorial: Pemimpin dan Mentor

Setelah pada edisi lalu dibahas tentang 'Penetapan Tujuan', aspek kepemimpinan yang dibahas kali ini adalah 'Mentoring'. Aspek ini penting dalam kepemimpinan Kristen, terutama karena pada hakikatnya tugas seorang pemimpin bukanlah untuk menciptakan pengikut melainkan melahirkan seorang pemimpin baru. Maka dari itu, sebagai seorang pemimpin, teladan dan bimbingan yang benar sangat dibutuhkan. Keselarasan antara firman Tuhan dengan prinsip yang digunakan sangat penting untuk diperhatikan.

Lewat edisi kali ini, harapan kami adalah kiranya Anda sebagai pemimpin dapat beroleh bekal untuk memimpin dan menjadi mentor bagi bawahan dan pengikut Anda, sebagai calon pemimpin-pemimpin baru yang handal, dan berkenan di hadapan Tuhan. Bagi Anda yang dipersiapkan untuk menjadi pemimpin, selamat belajar.

Staf Redaksi e-Leadership, Lanny

" ... dan jadikanlah dirimu sendiri suatu teladan dalam berbuat baik. Hendaklah engkau jujur dan bersungguh-sungguh dalam pengajaranmu," (Titus 2:7)  
< <http://sabdaweb.sabda.org/?p=Titus+2:7> >

KUNCI MENGEMBANGKAN ORANG ADALAH MENDAPATI  
KETIKA MEREKA MELAKUKAN SESUATU DENGAN BENAR  
(Ken Blanchard dan Spencer Johnson - The One Minute Manager)

## Artikel : Pemimpin Sebagai Mentor

**"Setiap pemimpin cenderung memimpin sebagaimana ia pernah dipimpin."**

Observasi ini terdengar sederhana, namun memiliki implikasi penting, khususnya terhadap pengembangan kepemimpinan. Mari kita baca sekali lagi: setiap pemimpin cenderung memimpin sebagaimana ia pernah dipimpin. Dengan kata lain, prinsip, pola, dan perilaku kepemimpinan seseorang lebih banyak ditentukan oleh orang-orang yang dahulu pernah menjadi pemimpinnya dibanding dengan, misalnya, buku yang pernah ia baca, program pelatihan yang pernah ia ikuti, seminar yang pernah ia hadiri, dan seterusnya.

Jika seorang pemimpin tidak memiliki mentor dengan prinsip, pola, dan perilaku kepemimpinan yang baik, kemungkinan besar ia juga tidak akan menjadi pemimpin yang baik.

Tidak heran kita terus-menerus dikecewakan oleh pemimpin dari satu generasi ke generasi berikutnya. Tiran menghasilkan tiran. Manipulator menghasilkan manipulator. Namun, sebaliknya juga benar, pemimpin pelayan.

Memang, pemimpin dapat memimpin berdasarkan sikap natural yang inheren dalam dirinya, atau berdasarkan program pelatihan kepemimpinan yang ia ikuti, atau bahkan buku yang ia baca. Namun, kemungkinan dari semua itu sangat kecil dibanding yang pertama, yaitu kecenderungan memimpin sebagaimana ia pernah dipimpin.

Timotius adalah seorang yang dipakai Allah untuk menjadi pemimpin gereja-Nya sebagai generasi penerus Paulus. Ia masih muda menurut standar sosial Yahudi pada waktu itu (komentator memperkirakan usianya sekitar 30-40 tahun). Ia memiliki sifat pemalu dan kurang percaya diri (1Korintus 16:10; 1Timotius 4:12). dan ia sakit-sakitan, khususnya gangguan perut (1Timotius 5:23). Pendek kata, ia bukan tipe pemimpin yang hebat menurut standar dunia.

Namun, Allah memakai Timotius di balik berbagai kelemahannya. Bahkan Allah telah mempersiapkan Timotius dari sejak ia masih sangat muda. Neneknya, Lois, dan ibunya, Eunike, memberi pengaruh yang besar dalam imannya kepada Allah. Fondasi iman telah tertanam dalam diri Timotius semenjak kecil. dan setelah fondasi itu diletakkan, ia siap untuk menjalani proses pengembangan kepemimpinan yang menjadi perpaduan yang indah antara faktor manusiawi dan ilahi.

## **Faktor Manusiawi**

Dalam perjalanan misi Paulus yang kedua, Timotius diajak untuk pergi dari Listra, kota kediamannya, dan ikut dalam perjalanan misi Paulus ke berbagai tempat mulai dari Makedonia, Akhaya, Efesus, Korintus, Asia Kecil, dan Yerusalem. Bahkan ia juga bersama Paulus saat Paulus pertama kali mengalami pemenjaraan (Filipi 1:1; Kolose 1:1; Filipi 1:1).

Proses pemberdayaan ini berlanjut dengan Paulus memercayakan Timotius untuk menangani tiga tugas gereja yang tidak mudah: di Tesalonika (1Tesalonika 3:1-10), di Korintus (1Korintus 4:16,17; 16:10,11), dan di Filipi (Filipi 2:19-24). Bahkan ia juga berkolaborasi dengan Paulus dalam menulis enam surat kepada jemaat (1 dan 2 Tesalonika, 2Korintus, Kolose, Filemon, dan Filipi). dan Timotius taat belajar di bawah Paulus.

Relasi afektif antara Paulus dan Timotius berjalan kurang lebih dua puluh tahun, dari sejak pertama kali Paulus bertemu dengan Timotius di Listra (sekitar tahun 46-48) sampai dengan pemenjaraan kedua Paulus di Roma menjelang kematiannya (sekitar tahun 67-68). Timotius belajar dari Paulus segala sesuatu yang perlu ia ketahui untuk menjadi pemimpin-pelayan yang berkenan bagi Allah dan berpadanan dengan panggilan Injil. Ia telah meneladani ajaran, cara hidup, pendirian, iman, kesabaran, kasih, dan ketekunan Paulus, bahkan bersama-sama merasakan penderitaan dan aniaya dengan Paulus (2Timotius 2:10,11).

Bagaimana Anda memimpin orang lain sebagian besar ditentukan oleh bagaimana Anda pernah dipimpin. Siapakah yang Anda teladani sebagai pemimpin? Apakah prinsip, pola, dan perilaku kepemimpinannya selaras dengan firman Tuhan?

Jika ada orang yang Allah pakai dalam hidup Anda untuk menjadi mentor seperti Paulus terhadap Timotius, bersyukurlah kepada-Nya. Doakan orang tersebut. dan berdoalah agar Anda dapat meneruskan pola tersebut dengan menjadi mentor yang baik bagi calon-calon pemimpin lain.

Fungsi pemimpin bukan menciptakan pengikut, tapi melahirkan pemimpin. Keberadaan pemimpin bukan untuk membuat generasi pengikut yang selalu berada dalam bayang-bayangnya. Bukan untuk kloning pengikut. Namun, pemimpin ada untuk melahirkan para pemimpin baru yang bahkan lebih baik dari dirinya. Proses ini sulit dan kompleks. Bukan hanya membutuhkan pengorbanan pribadi dari sisi waktu, tenaga, pemikiran, dan sumber daya lain, namun juga kerendahan hati untuk rela menelurkan pemimpin baru yang lebih kapabel dari dirinya sendiri.

Sayangnya, banyak pemimpin yang melakukan mentoring dengan gaya guru kungfu. Ilmu yang tertinggi tidak pernah diajarkan karena sang guru khawatir hidupnya akan terancam oleh kelihaiannya muridnya. Dengan demikian, si murid tidak akan pernah berada pada level yang sama dengan sang guru. Apalagi pada level yang lebih tinggi!

## **Faktor Ilahi**

Timotius bukan saja memiliki Paulus sebagai mentor yang berkualitas dan rela membagi hidupnya (dalam arti literal), namun ia juga memiliki karunia yang Allah percayakan kepadanya. Paulus menasihati Timotius untuk "mengobarkan" karunia tersebut (2Timotius 1:6).

Analogi yang tepat untuk mengerti kata "mengobarkan" di sini adalah upaya mengipasnyala kembali. Namun, ini tidak berarti Timotius sedang kehilangan iman. Tetapi bahwa dalam keterbatasannya, Timotius harus terus ingat untuk menggunakan dan menerapkan karunianya, atau karunia tersebut akan mubazir.

Kepemimpinan Kristen pada dasarnya adalah kepemimpinan berdasarkan karunia yang Allah berikan kepada para hamba-Nya. Kepemimpinan Kristen memang akan lebih efektif bila memanfaatkan dengan selektif segala pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kepemimpinan yang ada. Namun, kepemimpinan Kristen adalah sebuah karunia. Paulus menaruh kepemimpinan dalam daftar karunia rohani di surat Roma 12:8.

Jika kita melalaikan hal ini, kepemimpinan yang dijalankan akan sangat mudah menjadi kepemimpinan sekuler, kepemimpinan yang mengandalkan diri sendiri dan menanggalkan Allah. Namun, jika kita selalu ingat bahwa kepemimpinan adalah sebuah karunia dari Allah, kita akan senantiasa bersandar pada Roh Allah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan kita. dan tidak memiliki satu pun alasan untuk menyombongkan diri.

Itu sebabnya, Paulus menulis agar Timotius bersandar pada Roh Allah yang membangkitkan tiga hal: kekuatan, kasih, dan ketertiban dalam menjalankan tugasnya yang berat di gereja Efesus. Roh yang membangkitkan kekuatan untuk berani berhadapan dengan guru-guru palsu yang muncul dari dalam gereja. Roh yang membangkitkan kasih akan umat Allah yang memotivasi Timotius untuk menghadapi berbagai risiko disalah mengerti, dikhianati, dan seterusnya. dan

Roh yang membangkitkan ketertiban (lebih tepatnya, "soundmindedness" atau pikiran yang terang/sistematis) untuk menjaga Timotius dari berbagai ajaran palsu dan tidak sehat yang muncul di sekitarnya.

Dengan bersandar pada Roh Allah, pemimpin Kristen dipersiapkan untuk berhadapan dengan segala macam bentuk tantangan, kesulitan, dan bahaya kepemimpinan. Bahkan kematian sekalipun.

## **Harmonisasi**

Faktor manusiawi dan ilahi bekerja bersama dalam proses pengembangan kepemimpinan dalam diri calon pemimpin Kristen. Sungguh suatu hal yang indah! Inilah cara yang Allah pilih untuk mempersiapkan Timotius, dan banyak pemimpin Kristen lainnya dari zaman ke zaman.

Jika hanya berfokus kepada faktor ilahi, kita akan kehilangan relevansi dengan realita dunia di mana kita mencoba memimpin. Karena setiap orang yang Allah berikan secara khusus dalam hidup kita, diberikan dengan maksud tertentu. Seorang mentor sangat berperan dalam membentuk hidup seseorang. Juga setiap peristiwa dan setiap pengalaman yang Allah izinkan untuk kita alami, tidak terjadi secara kebetulan.

Jika kita berfokus kepada faktor duniawi, kita akan kehilangan substansi dari kepemimpinan yang coba kita jalankan. dan perlahan-lahan kita akan kehilangan arti dan arah dari kepemimpinan tersebut.

Namun, kalau kedua faktor tersebut kita pertahankan, kita akan meneruskan pola kepemimpinan Kristus, yang diturunkan kepada Paulus, lalu kepada Timotius, lalu kepada orang-orang yang Allah pakai dari generasi ke generasi menjadi pemimpin-pelayan.

Sumber diedit dari:

Judul buku : Kepemimpinan Kristen

Judul bab : Pemimpin sebagai Mentor

Penulis : Sendjaya

Penerbit : Kairos Books, Yogyakarta 2004

Halaman : 229233

## **Artikel 2 : Penggunaan Mentor**

Penggunaan mentor telah menjadi kata yang banyak disebut-sebut sekarang ini. Meskipun demikian, hal itu benar-benar suatu konsep kuno, seorang diberi contoh oleh pembimbing yang lebih tua dan bijaksana, yang membantu anak didik yang lebih muda di sepanjang perjalanan. Yosua memiliki Musa sebagai mentornya. Elisa memiliki Elia. Timotius memiliki Paulus.

Kami telah menemukan bahwa kebanyakan pemimpin muda rindu akan orang yang lebih tua, yang benar-benar bersedia dan tertarik untuk menyediakan telinga yang mau mendengar dan hati

yang mau memahami, serta menasihati apa saja yang dapat diberikan orang tersebut dari pengalaman dan pengetahuannya mengenai Tuhan, kehidupan, dan manusia.

Karena alasan ini, penggunaan mentor merupakan unsur kunci lain dalam Arrow Leadership Program. Setiap peserta, setelah satu minggu, diminta untuk mendapatkan seorang mentor berdasarkan pilihannya sendiri atau berhubungan dengan seorang mentor yang kami anjurkan. Kami memiliki satu daftar mentor yang potensial, yang telah setuju untuk melayani. dan kami menanyakan mentor itu apakah dia mau bekerja dengan orang dari Arrow Program ini untuk masa satu setengah tahun mendatang.

Para mentor datang dari berbagai kondisi dan keadaan. Ada yang pensiunan. Ada juga yang masih bekerja purnawaktu. Mereka terdiri dari pria dan wanita. Sebagian berasal dari latar belakang bisnis, yang lainnya dari bidang pelayanan, dari profesi-profesi kesehatan, dan ada yang kontraktor perumahan. Para mentor ini diharapkan untuk memperlengkapi peserta Arrow Program, dengan cara berbagi modal pemberian Tuhan bersama mereka. Modal itu bisa meliputi kebijaksanaan, informasi, pengalaman, kepercayaan, wawasan, hubungan, dan status.

Penggunaan mentor bisa berlangsung dengan tingkat intensitas dan keterlibatan yang berbeda-beda. Bisa beraneka ragam mulai dari sangat hati-hati sampai ke sambil lalu.

- Penggunaan mentor secara intensif akan melibatkan para mentor yang bisa menjadi pencipta murid, pembimbing rohani, dan pelatih.
- Mentor yang bukan regular dapat merupakan konselor, guru, atau sponsor. Orang yang bisa dicontoh entah dari sejarah atau dari kehidupan zaman sekarang.[1]

Pandangan lain tentang proses ini diberikan oleh Edward Sellner, seorang teolog awam Katolik yang menulis buku "Mentoring". Untuk menunjukkan cara-cara lain di mana bimbingan bisa dilakukan, Sellner keluar dari konsep yang biasa, yaitu satu mentor untuk satu orang. Dia menulis satu bab tentang C.S. Lewis yang, sebagai seorang figur sastra, merupakan seorang mentor rohani jarak jauh bagi Sellner. Dia juga membahas konsep sejarah Celtic mengenai "sahabat jiwa". Dia percaya bahwa mimpi-mimpi bisa menjadi mentor bagi jiwa kita khususnya pada masa-masa transisi yang penting dalam hidup kita, sebagaimana Tuhan berbicara dari hati nurani kita.

Sellner membuat daftar karakteristik yang dapat membantu kita mengenali seorang mentor kontemporer atau sahabat jiwa.

- Kematangan, hikmat yang datang hanya bersama usia;
- Rasa belas kasihan, kemampuan untuk mendengar orang lain tanpa mengeluarkan kata yang sifatnya menghakimi.

sungguh terhadap orang lain, terhadap cerita dan waktu mereka - suatu rasa hormat yang di mulai dengan refleksi terhadap kisah diri kita sendiri;

hal yang rahasia;

bagian perjalanan diri sendiri bila sesuai dan kemauan untuk jujur;

menerus merefleksikan pengalaman hubungan dengan Tuhan;

gerakan roh dan gerakan-gerakan hati.

Sellner menggambarkan mentor sebagai "bidan", yaitu seorang yang secara mendalam terlibat dalam proses membantu orang lain "melahirkan sesuatu." Dia juga memperingatkan bahwa tak seorang pun sempurna dalam mewujudkan semua karakter ini, dan bahwa akhirnya "orang harus melihat dalam hatinya sendiri dan kepada Tuhan yang berkarya melalui kekuatan/kelemahan kita." [2]

Pelayanan mentor sering kali diremehkan, tidak hanya menyangkut manfaatnya bagi orang-orang yang lebih muda, tetapi juga menyangkut manfaatnya bagi sang mentor. Saya yakin bahwa banyak pemimpin senior mempertahankan kekuasaan karena mereka tidak tahu apa yang akan mereka lakukan jika mereka menyingkir dan melepaskan kekuasaan. Akan tetapi, salah satu tanda dari kematangan adalah peralihan dari gaya berkuasa kepada gaya hikmat, dengan mengingat Amsal yang mengatakan, "rambut putih" melambangkan kebijaksanaan (lih. Ams. 16:31). Secara pribadi, saya telah menemukan kepuasan luar biasa dalam kelompok kecil pemimpin-pemimpin muda, di mana saya mendapat kehormatan untuk menjadi mentor. Mereka telah membuat saya tetap berpikiran tajam, tetap waspada, dan tetap bertumbuh. Saya telah belajar dari mereka sebanyak yang saya sudah dapat bagikan kepada mereka.

Para pemimpin senior kadang-kadang takut menjadi mentor. Kami bertanya-tanya dalam hati apakah kami mempunyai banyak hal untuk dibagi. Kami tidak mempunyai hubungan dengan generasi yang lebih muda. Bisa saja kami merasa kurang cakap dalam hidup kami. Asalkan kami mau mengambil risiko, mau dikritik dan jujur, mau mendengarkan, dan mau membatalkan agenda-agenda pribadi, kami akan melihat bahwa pelayanan sebagai mentor merupakan salah satu sumbangan paling berarti dalam hidup kami.

Menjadi mentor bukan hanya dilakukan oleh orang-orang yang lebih tua. Saya mendorong setiap orang, muda atau tua, awam atau pendeta: "Anda seharusnya menceritakan apa yang Anda ketahui kepada orang lain, minimal yang berusia sepuluh tahun lebih muda dari Anda. Dengan siapa Anda sedang melakukan hal itu?"

Catatan kaki:

1. Banyak dari pemikiran dan praktik kami berkaitan dengan hubungan mentoring berdasarkan karya Paul Stanley dan Bobby Clinton. di samping itu mereka pun secara aktif menciptakan proses mentoring kami, mereka telah menulis buku mengenai topik itu. Untuk mendapatkan wawasan mengenai bidang yang penting ini, lihat MENTOR: Anda Perlu Mentor dan Bersedia Menjadi Mentor oleh Paul Stanley dan J. Robert Clinton (Malang: Gandum Mas, 1996).

2. Edward Sellner, *Mentoring: The Ministry of a Spiritual Kinship* (Notre Dame, Indiana: Ave Maria Press, 1992), hlm. 76-79.

Sumber diedit dari:

Judul buku : *Leaders On Leadership*

Judul bab : *Membantu Para Pemimpin Bertumbuh*

Penulis : Leighton Ford

Penerbit : Gandum Mas, Malang 2002

Halaman : 175177

## **Tips Kepemimpinan : Menggunakan Prinsip Satu Langkah Untuk Mengembangkan Para Pemimpin**

Yesus Kristus menunjukkan satu pola kepemimpinan yang sederhana dan dapat direproduksi: Dia berkonsentrasi pada hal-hal yang kecil untuk mendapatkan hasil Nya di dunia pada sekelompok kecil para pengikut terpilih yang berdoa dengan sungguh-sungguh. Dimuridkan oleh Anak Allah dan diberi kuasa oleh Roh Kudus, maka individu-individu ini mengubah dunia sementara mereka menyebarkan kabar baik tentang pengampunan, harapan, dan hidup yang kekal.

Bagaimana Yesus melatih sekelompok kecil para pemimpin masa depan ini? Dia melakukannya langkah demi langkah.

Meneladani Aku melakukannya. "Datanglah Yesus ke Galilea memberitakan Injil Allah" (Mrk. 1:14).

Membimbing Aku melakukannya; engkau bersama-Ku. "Mari, ikutlah Aku" (Mrk. 1:17).

Mengawasi Engkau melakukannya, Aku besertamu. "Kamu akan Kujadikan penjala manusia" (Mrk. 1:17).

Memberi kuasa Engkau melakukannya. "Ia menetapkan dua belas orang ... untuk diutusNya kuasa untuk mengusir setan" (Mrk. 3:14-15).

Melipatgandakan Engkau melakukannya, dan orang lain bersama engkau. "Ia memanggil kedua belas murid itu dan mengutus mereka berdua-dua. Ia memberi mereka kuasa atas roh-roh jahat" (Mrk. 6:7).

Penerapan pada bagian ini jelas: bangunlah para pemimpin dan mereka akan membangun pelayanan. Bila Anda mau mengikuti pola Yesus, gereja Anda akan mengikuti jalan yang menghasilkan buah dan keefektifan. Seperti yang dikatakan John Maxwell, "Untuk menjadi



efektif, kita harus menumbuhkan semuanya, memperlengkapi banyak orang, dan mengembangkan sedikit orang."

Sumber diedit dari:

Judul buku : On-Purpose Leadership (Kepemimpinan yang Efektif)

Judul artikel : Menggunakan Prinsip Satu Langkah untuk Mengembangkan Para Pemimpin

Penulis : Dale Galloway & Warren Bird

Penerjemah : Meiliana Purnama

Penerbit : Harvest Publication House (HPH), Jakarta 2003

Halaman : 6970

## **Jelajah : Equip**

<http://www.iequip.org>

"Equipping leaders to reach our world" adalah motto yang terpampang di halaman depan situs ini. Situs Equip khusus bergerak di bidang kepemimpinan Kristen dan mempunyai misi melengkapi para pemimpin Kristen secara efektif bagi pelayanan tubuh Kristus di seluruh dunia. Dalam situs yang didirikan oleh Dr. John C. Maxwell ini, Anda bisa menemukan artikel ataupun tulisan tentang kepemimpinan di menu "Tools and Resources". Menu "Leadership Q&A" menampilkan 15 pertanyaan atau permasalahan beserta jawabannya yang sering muncul dari pelatihan kepemimpinan yang diadakan di berbagai negara. Kumpulan artikel di bagian "Articles" dikelompokkan berdasarkan penulisnya, yaitu Doug Carter, Tim Elmore, dan Dr. John C. Maxwell.

Sumber diambil dari:

Publikasi ICW Edisi 1073

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

## **Dari Hati Ke Hati**

From: Tut Wuri Handayani <tw\_hyo(at)xxxx>

>Untuk Sdr. David H.P.

>

>Dari surat yang dimuat di edisi e-Leadership bulan September, Anda

>berkata bahwa Anda terpilih menjadi ketua persekutuan mahasiswa

>tetapi Anda merasa tidak siap. Menurut saya Anda sangat beruntung

>karena mendapat kesempatan untuk melatih diri menjadi seorang

>pemimpin ketika Anda masih muda. Pergunakanlah kesempatan ini

>dengan sebaik mungkin. Pada dasarnya kesiapan seorang pemimpin

>bukanlah tergantung dari berapa banyak ia SUDAH belajar tapi dari  
>berapa banyak ia MAU belajar. Jika Anda sudah menyadari bahwa  
>selama ini hidup Anda hanya santai dan tidak memiliki beban  
>tanggung jawab yang besar, maka inilah saatnya Anda berubah dan  
>memacu diri. Tidak ada kesuksesan yang dicapai tanpa perjuangan,  
>terutama perjuangan melawan diri sendiri; melawan sifat dan  
>kebiasaan buruk yang ada dalam diri kita sendiri.  
>Kekurangan yang harus Anda prihatinkan paling besar saat ini  
>menurut saya adalah hubungan Anda pribadi dengan Tuhan. Ini akan  
>menjadi titik lemah Anda yang tidak tergantikan oleh apa pun  
>kecuali oleh Tuhan sendiri. Hubungan dengan Tuhan tidak bisa  
>diajarkan dari teori atau dengan pengetahuan saja tapi dengan  
>mulai bergaul akrab dengan Tuhan secara pribadi. Mulailah  
>menerapkan disiplin rohani dengan banyak merenungkan Firman Tuhan  
>dan berdoa serta membuat journaling (membuat catatan pribadi).  
>Lakukan dengan setia sehingga Anda membangun kehidupan rohani  
>yang indah dengan Tuhan dan belajarlh mengenal jalanNya.  
>  
>Hanya itu yang bisa saya berikan. Mudah-mudahan menolong. Tentang  
>artikel mungkin Redaksi e-Leadership bisa memberi masukan.

Redaksi:

Salam kenal untuk Sdri. Tut Wuri Handayani. Terima kasih banyak untuk tanggapan Anda terhadap surat pembaca yang kami muat di Kolom Dari Hati ke Hati y.l.. Kami percaya masukan Anda akan berguna tidak hanya bagi Sdr. David, tapi juga mereka yang membutuhkan. Tentang artikel kepemimpinan, silakan berkunjung ke situs Indo Lead yang menyediakan banyak sekali bahan-bahan yang berguna untuk melatih Anda menjadi seorang pemimpin Kristen yang baik. Alamat berkunjung di:

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

Selamat belajar menjadi pemimpin.

## Stop Press

Dalam rangka meningkatkan pelayanan e-Leadership dan juga partisipasi anggota e-Leadership, maka Redaksi ingin mengumpulkan data, masukan, dan saran-saran dari para anggota. Karena itu, mohon kesediaannya mengisi dan mengembalikannya ke: < staf-leadership(at)sabda.org >

### KUESIONER UNTUK ANGGOTA e-LEADERSHIP\*\*

Nama lengkap :  
Alamat e-mail :  
Tanggal lahir :  
Kota tempat tinggal :

Pendidikan terakhir :  
Jurusan pendidikan :  
Status : belum menikah/menikah  
Pekerjaan :  
Keterampilan yang dimiliki :  
Gereja :  
Pelayanan :

- - Catt: Jawaban Anda ini nanti tidak akan kami publikasikan.

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

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

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

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

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

- ....
- ....
- ....
- ....

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

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

5. Saran, komentar dan masukan yang ingin Anda berikan bagi kemajuan Publikasi e-Leadership:

1. ....
2. ....

leadership(at)sabda.org > -

# E-Leadership 011/November/2006

## Editorial : Belajar Tentang Delegasi

Salam kasih dalam Kristus,

Orang tua (biasanya ibu) akan membagikan tugas rumah tangga pada anak-anaknya. Ada yang bertugas mencuci piring, ada yang menyapu lantai, ada pula yang membersihkan halaman. Hal ini dilakukan bukan berarti sang ibu tidak mampu mengerjakan tugas-tugas tersebut atau tidak suka melihat anak-anaknya bermain. Sebaliknya, ia ingin agar anak-anaknya juga merasa dilibatkan dan dianggap sudah mampu untuk diberi tanggung jawab. Anak-anak juga akan bangga karena ibunya percaya pada mereka. Anak yang merasa mendapat kepercayaan seperti ini biasanya akan tumbuh dengan rasa percaya diri yang sehat dan belajar bertanggung jawab dengan kepercayaan yang diterimanya.

Mendelegasikan merupakan tugas yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin mengingat bahwa pemimpin tidak akan mampu mengerjakan tugas-tugas besar seorang diri saja. Selain itu, mendelegasikan juga melatih kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja sama dengan orang lain. Seorang pemimpin yang baik tahu sampai di mana kemampuan bawahannya, dan tugas-tugas apa yang bisa didelegasikan kepada mereka.

Dalam edisi e-Leadership kali ini, Anda akan menemukan berbagai informasi yang berkaitan dengan pendelegasian. Mulai dari alasan pendelegasian hingga manfaat mendelegasikan tugas. Harapan kami, pembahasan ini dapat membantu Anda untuk berbagi tugas dengan tim Anda.

Redaksi e-Leadership,  
Lanny

"Sebab sama seperti pada satu tubuh kita mempunyai banyak anggota,  
tetapi tidak semua anggota itu mempunyai tugas yang sama,"

(Roma 12:4)

< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Roma+12:4> >

YOU CAN DO WHAT I CANNOT DO. I CAN DO WHAT YOU CANNOT DO.  
TOGETHER WE CAN DO GREAT THINGS.

(Mother Teresa)

## Artikel 1 : Pendelegasian

Sebenarnya, apakah pendelegasian itu? Ada yang berkata, "Sharing is delegation." Pernyataan ini adalah prinsip dasar umum yang menjelaskan apa sebenarnya pendelegasian itu. Bagian ini

secara khusus akan menguraikan pengertian pendelegasian serta semua aspek terkait yang ada di dalamnya.

## **Pengertian Pendelegasian**

1. Pendelegasian ialah proses terorganisir dalam kerangka hidup organisasi/keorganisasian untuk secara langsung melibatkan sebanyak mungkin orang dan pribadi dalam pembuatan keputusan, pengarahan, dan pengerjaan kerja-yang berkaitan dengan pemastian tugas.
2. Pendelegasian ialah tindakan memercayakan tugas (yang pasti dan jelas), kewenangan, hak, tanggung jawab, kewajiban, dan pertanggungjawaban kepada bawahan secara individu dalam setiap posisi tugas. Pendelegasian dilakukan dengan cara membagi tugas, kewenangan, hak, tanggung jawab, kewajiban, serta pertanggungjawaban, yang ditetapkan dalam suatu penjabaran/deskripsi tugas formil dalam organisasi.

## **Dasar Pendelegasian**

Pokok pembahasan tentang dasar pendelegasian ini berupaya untuk menjawab pertanyaan "mengapa pendelegasian itu penting?" Atau "mengapa pendelegasian itu penting dalam hidup dan kerja suatu organisasi?" Pendelegasian itu sangat penting bagi hidup dan kerja setiap organisasi dengan alasan-alasan mendasar berikut di bawah ini.

1. Pemimpin hanya dapat bekerja bersama dan bekerja melalui orang lain, sesuatu yang hanya dapat diwujudkan melalui pendelegasian.
2. Melalui pendelegasian, pemimpin memberi tugas, wewenang, hak, tanggung jawab, kewajiban, dan pertanggungjawaban kepada bawahan demi pemastian tanggung jawab tugas (agar setiap individu peserta suatu organisasi berfungsi secara normal).
3. Dengan pendelegasian, pekerjaan keorganisasian dapat berjalan dengan baik tanpa kehadiran pemimpin puncak atau atasan secara langsung.
4. Dalam pendelegasian, pemimpin memercayakan tugas, wewenang, hak, tanggung jawab, kewajiban, dan pertanggungjawaban yang sekaligus "menuntut" adanya hasil kerja yang pasti dari bawahan.
5. Dalam pendelegasian, pemimpin memberikan tugas, wewenang, hak, tanggung jawab, kewajiban, dan pertanggungjawaban yang sepadan bagi pelaksanaan kerja sehingga bawahan dengan sendirinya dituntut untuk bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan kerja.

## **Sifat Delegasi**

1. Pendelegasian tidak sama pada setiap tingkat hierarki organisasi. Besar kecilnya pendelegasian adalah sesuai dengan tugas, hak, wewenang, kewajiban, tanggung jawab, dan pertanggungjawaban setiap individu dalam hierarki organisasi.
2. Pendelegasian tidak dapat ditransfer dari satu tugas ke tugas yang lain dalam suatu organisasi karena satu pendelegasian berlaku untuk satu tugas saja.

## **Sikap Terhadap Delegasi**

Ada beberapa sikap terhadap delegasi/pendelegasian yang memiliki efek negatif ataupun positif. Sikap-sikap tersebut adalah sebagai berikut.

1. Pemimpin sering tidak mendelegasikan tugas karena pelbagai alasan, yaitu pemimpin tidak tahu atau takut, dan mempertahankan status quo, serta tidak memercayai orang lain/mencurigai orang lain.
2. Pemimpin sering mendelegasikan semua tugas karena pemimpin tidak tahu ataupun ingin membebaskan diri/meringankan diri dari kewajibannya.
3. Pemimpin sering mendelegasikan sedikit tugas karena pemimpin takut atau sangat hati-hati, atau kurang/tidak percaya.
4. Pemimpin dapat dan patut mendelegasikan tugas dengan bertanggung jawab. Hal ini dapat dilakukan dengan memerhatikan beberapa faktor penting berikut ini.
  - a. Tugas yang tepat harus diberikan kepada orang yang tepat pula, sesuai dengan kapasitas/kompetensi yang ada padanya.
  - b. Tugas yang tepat yang akan didelegasikan harus sepadan dengan wewenang, hak, tanggung jawab, kewajiban, dan pertanggungjawaban yang tepat pula.
  - c. Memercayakan suatu tugas harus disertai perhitungan waktu yang tepat, kondisi yang tepat dalam suatu sistem manajemen terpadu yang baik.
  - d. Pendelegasian harus dilaksanakan dengan ekspektasi pragmatis yang didukung oleh sistem pengawasan yang baik guna menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja serta produksi yang tinggi.
  - e. Pemimpin sebagai pemberi tugas harus secara konsisten memberikan dukungan penuh ("backing") kepada setiap bawahan yang menerima pendelegasian tugas darinya.
  - f. Pendelegasian yang dilaksanakan dengan cara yang tepat, dapat didefinisikan sebagai empat hal berikut.
    - Cara bijaksana, yaitu sikap bertanggung jawab penuh dari pemimpin dan bawahan. Pemimpin melaksanakan pendelegasian serta memberi dukungan, sementara bawahan siap serta taat kepada pemimpin dalam melaksanakan tugas/tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.
    - menerus dipertahankan oleh pemimpin dan bawahan, antara lain:
      - tetap (tidak berubah) berdasarkan ketentuan/polisi kerja organisasi yang berlaku;
      - teratur (berdasarkan sasaran/kecepatan/ketertiban yang diminta) sesuai dengan sistem manajemen organisasi yang ada.
      - terus-menerus (mencegah/mengatasi hambatan dengan bekerja secara tetap) yaitu sesuai dengan tuntutan kerja dan batas waktu yang telah ditetapkan.
    - Efektif dan efisien, yaitu memperhitungkan faktor kualitas dan kuantitas kerja.
    - Pragmatis dan produktif, yaitu berorientasi kepada hasil atau produksi tinggi, sesuai dengan perencanaan.

## **Sikap Pemimpin Terhadap Pendelegasian**

Pendelegasian hanya akan berfungsi secara efektif apabila pemimpin memahami dan mengambil sikap yang tepat terhadap pendelegasian itu.

1. Pemimpin tertinggi dan yang setingkat di atas setiap bawahan bertanggung jawab penuh atas tugas yang didelegasikan dengan memberi dukungan penuh kepada bawahan dengan memenuhi apa yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas.
2. Pemimpin yang mendelegasikan tugas bertanggung jawab memberi kredit kepada setiap pelaksana tugas atas hasil kerja yang telah diperlihatkannya.
3. Pemimpin yang mendelegasikan tugas mutlak bertanggung jawab penuh atas sukses atau gagalnya suatu pelaksanaan kerja serta segala konsekuensi yang ditimbulkan oleh setiap bawahannya.

## **Pola Pendelegasian**

Pola pendelegasian yang membawa hasil memiliki ciri-ciri khusus yang harus dipahami oleh setiap orang. Ciri-ciri khusus tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pendelegasian yang menghasilkan bukanlah pendelegasian pesuruh/babu "Jalankan ini, jalankan itu, lakukan ini, lakukan itu, dsb." Pendelegasian yang sebenarnya tidak berfokus pada prosedur- prosedur dan cara-cara yang digunakan, tetapi terarah kepada upaya pencapaian sasaran/target dan hasil-hasilnya. Prosedur dapat ditetapkan dalam polis/suatu ketentuan, tetapi cara/metode harus dicari sendiri dan dikembangkan oleh setiap pekerja.
2. Pendelegasian yang menghasilkan adalah pendelegasian penatalayanan, yaitu pendelegasian yang berwawasan serta bertujuan melayani.  
Aspek-aspek pendelegasian ini dikemukakan di bawah ini.
  - a. Fokus pendelegasian adalah hasil kerja yang diharapkan tercapai, dalam upaya menggapai sasaran/tujuan akhir dari organisasi.
  - b. Pendelegasian dilaksanakan dengan sikap hormat yang didasarkan atas penghargaan dan kesadaran terhadap diri sendiri sebagai sesuatu yang "berharga", serta memerhatikan harga diri dan kehendak bebas orang lain, di mana setiap pekerja dipandang sebagai subjek, dan bukan objek kerja.
  - c. Pendelegasian yang menghasilkan melibatkan harapan-harapan yang meliputi bidang berikut. hasil yang didambakan atau diinginkan pada waktu depan yang telah ditentukan ("desired results").
    - Pendelegasian menyatakan dengan tegas tentang apa yang harus dicapai, bukan bagaimana mencapainya, di mana fokus utama diarahkan kepada hasil produksi.
    - Pendelegasian memberikan tugas, wewenang, hak, tanggung jawab, kewajiban membuat/memberi laporan pada awal tugas, dalam tugas, dan akhir tugas untuk diketahui dan dievaluasi oleh pemimpin.
      - Pelaksanaannya dilandasi pedoman/petunjuk ("guidelines") yang jelas, baik bagi tugas maupun pelaksana tugas. Artinya pendelegasian menyatakan pedomanlarangan, dan batas-batas dimana seseorang harus bekerja/melakukan kewajibannya. Hal ini menolong setiap orang untuk bekerja dengan baik/patut.



- sumber daya ("resources") yang pasti. Pendelegasian menyatakan (disertai dengan pernyataan) akan adanya sumber-sumber daya, antara lain sumber daya manusia, keuangan, teknis, atau organisasi yang dapat dipakai seseorang untuk menyelesaikan tugas yang didelegasikan kepadanya.
- Dinyatakan dengan adanya tanggung jawab dan pertanggungjawaban ("responsibility" dan "accountability"). Pendelegasian menyatakan patokan yang akan digunakan untuk menilai hasil/prestasi akhir, yang diwujudkan dengan adanya tanggung jawab dan pertanggungjawaban kerja yang dapat dilakukan dengan membuat/memberi pelaporan pada awal tugas, dalam tugas, dan akhir tugas untuk diketahui dan dievaluasi oleh pemimpin.
- risiko yang akan terjadi atau ditindaki ("consequences"). Pendelegasian dapat menyatakan akibat-akibat yang akan terjadi, yang baik maupun yang tidak baik, sebagai hasil dari suatu pekerjaan atau tugas yang didelegasikan. Akibat-akibat ini dapat diukur melalui evaluasi/pengkajian yang dilakukan dengan meneliti deskripsi tugas dan hasil kerja atau produk yang telah dilakukan atau dihasilkan. Dengan menanyakan apakah semuanya ini telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan rencana, ketentuan dan prosedur, ataukah malah sebaliknya.

## **Memastikan Pelaksanaan Pendelegasian**

Untuk memastikan bahwa pendelegasian berlangsung dengan baik, hal berikut harus diperhatikan.

1. Sangatlah perlu menerapkan supervisi/pengawasan yang bersifat langsung/tidak langsung, untuk memastikan bahwa pendelegasian berjalan dengan baik.
2. Sistem dan peluang untuk menerima masukan, yang bersifat terkontrol dan tidak terkontrol juga perlu disiapkan.
  - a. Masukan terkontrol dapat dilaksanakan dengan wujud laporan berkala dan laporan insidental (dalam bentuk tertulis/lisan).
  - b. Masukan tidak terkontrol dapat dilihat pada hasil nyata yang dicapai dalam pengerjaan tugas, atau cara lain, antara lain menyediakan peluang/kondisi untuk berdiskusi secara terbuka dengan para bawahan, mendengar keluhan mereka, dsb., atau penemuan langsung yang ditemui di lapangan.

## **MASALAH PENDELEGASIAN**

Dalam pendelegasian, sering kali timbul masalah yang bersumber pada fakta berikut.

1. Tugas yang didelegasikan terlampaui banyak, atau terlalu sedikit, yang dalam kenyataannya tidak sesuai dengan kapasitas bawahan.

2. Tidak ada pelatihan bagi tugas, baik pelatihan tugas, atau latihan di dalam tugas ("in-service training").
3. Informasi yang kabur. yang bersumber dari pemimpin yang "kurang jelas" dalam berkomunikasi dengan para bawahan, atau gengsi dari bawahan, yang walaupun tidak memahami suatu informasi, tetapi malu untuk bertanya.
4. Komando dari atas yang datang dari dua sumber yang berbeda. Ini menciptakan kebingungan bagi dan di antara para bawahan yang dihadapkan dengan pertanyaan, "perintah yang mana yang harus dituruti?"
5. Bawahan tidak mengerti nilai dari tugas yang diinformasikan. Apakah tugas tersebut sangat mendesak karena bernilai primer atau dapat ditunda karena sifatnya yang kurang penting, dsb.
6. Harapan pemimpin yang berlebihan, tanpa mengetahui dengan jelas akan kemampuan para bawahannya dengan pasti.
7. Motivasi dan harapan para bawahan yang bersifat kompleks terhadap pemimpin, tugas, imbalan, situasi/kondisi, dsb.

Setiap pemimpin yang baik perlu memahami serta menerapkan pendelegasian dengan penuh tanggung jawab apabila ia menghendaki keberhasilan dalam kepemimpinannya. Pemimpin yang baik akan memahami bahwa ia hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia dapat bekerja bersama dan bekerja melalui orang lain (para bawahan). Untuk mewujudkan kerja sama ini, pemimpin dapat mewujudkannya melalui pendelegasian, dimana pendelegasian dapat dilakukannya berdasarkan patokan yang telah disinggung di depan.

Sumber diambil dan diedit dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Dinamis

Judul bab : Aspek-Aspek Kepemimpinan

Penulis : Pdt. Dr. Yakob Tomatala

Penerbit : Gandum Mas, Malang 1997

Halaman : 195 - 205

## **Artikel 2 : Pola Pendelegasian**

(Bil. 11:10-17; Tit. 1:5)

Delegasi ialah proses penyerahan tanggung jawab dan wewenang kepada seseorang (Lay, Agus. 1985. "Managemen Explo. '85". Jakarta: LPMI Jakarta. Hlm. 25.).

Pola pendelegasian itu dapat kita lihat dengan jelas pada contoh kisah Musa di Bilangan 11:10-15. Seni pendelegasian itu menyangkut suatu tugas yang didelegasikan pada orang lain, yaitu seseorang yang tepat dan pada waktu yang tepat pula.

Seorang pemimpin yang baik menyadari kesanggupan dan keterbatasannya serta menyadari pula akan kesanggupan orang-orang yang dipimpinnnya. Oleh karena itu, ia harus belajar melepaskan tugas-tugas tertentu kepada orang-orang yang ia pimpin agar ia tidak mengerjakan segala sesuatu

sendiri, karena memang tak mungkin ia dapat melakukannya. Kegagalan kepemimpinan Musa dalam Bilangan 11 merupakan suatu kenyataan. Musa mengalami kesulitan dalam kepemimpinannya dan ia mengakui itu dengan kata-kata sebagai berikut, "Aku seorang diri tidak dapat memikul tanggung jawab atas seluruh bangsa ini" (ayat 14 a). Jelas Musa tidak dapat memikul seluruh beban bangsa itu sendiri. Kedua, "terlalu berat bagiku" (14 b), kalimat itu pula yang dikemukakan sebelumnya oleh mertuanya. Ketiga, "sebaiknya Engkau membunuh aku saja" (15 a). Memang benar bahwa Musa adalah seorang pemimpin yang penuh dedikasi yang tak diragukan. Kendati demikian, kepemimpinannya lemah. Sesudah ia dikritik oleh Yitro, mertuanya, barulah Musa melangkah di dalam pendelegasiannya. Pendelegasian itu sekaligus membuktikan kematangan pribadinya. Pendelegasian itu memungkinkan seorang pemimpin dapat berbuat banyak hal untuk, kepada, dan melalui banyak orang.

Biasanya ada tiga motivasi dibalik orang yang tidak atau enggan mendelegasikan tugas-tugasnya kepada orang lain, yaitu sebagai berikut.

- a. Karena pemimpin itu terlalu percaya bahwa segala sesuatu berjalan baik.
- b. Pemimpin itu tak percaya orang lain.
- c. Pemimpin takut orang lain yang lebih cakap daripada dirinya akan mengubah segala sesuatu yang telah ia bangun dengan susah payah.

Sebaliknya, sikap pendelegasian yang positif bertujuan untuk hal-hal di bawah ini.

1. Untuk mendapatkan orang-orang lain yang cakap untuk melakukan tugaswaktu yang akan datang.
2. Dengan pendelegasian itu, banyak orang dilibatkan dalam tugas kepemimpinan sehingga mencegah kegagalan yang mungkin timbul.
3. Dengan pendelegasian yang tepat, pekerjaan itu dapat dilaksanakan lebih banyak dan lebih baik. Tentu saja setiap pemimpin harus membuat perhitungan yang tepat tentang orang yang mendapat tugas pendelegasian itu.

Apa yang sungguh-sungguh harus diperhitungkan ialah kepribadian orang tersebut. Mutu dan karunia rohani, bakat, dan kesanggupannya. Lihat Keluaran 18:21, Kisah Rasul 6:3 dan 1Timotius 3:1-13. Pendelegasian itu harus dilakukan setahap demi setahap dan harus disertai pula dengan pengawasan dan laporan kembali.

Dalam contoh Musa, sesuai Bilangan 11, kita melihat bahwa ada pemimpin untuk seribu orang, ada pemimpin untuk seratus orang, ada pemimpin untuk lima puluh orang, dan ada pemimpin untuk sepuluh orang. Dalam contoh pendelegasian itu, kita bertemu dengan enam tingkat jalur tanggung jawab.

- a. Setiap pribadi dalam kelompok sepuluh orang, wajib bertanggung jawab pada pemimpin sepuluh orang.
- b. Pemimpin sepuluh orang wajib bertanggung jawab pada pemimpin lima puluh orang.
- c. Pemimpin lima puluh orang wajib bertanggung jawab pada pemimpin seratus orang.

- d. Pemimpin seratus orang wajib bertanggung jawab pada pemimpin seribu orang. dan pemimpin seribu orang bertanggung jawab kepada Musa dan Musa bertanggung jawab langsung kepada Allah.

Hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan dalam pendelegasian itu?

1. Definisikanlah tugas-tugas yang harus didelegasikan.
2. Definisikanlah dengan jelas batas-batas wewenang yang dilimpahkan kepada seseorang.
3. Tentukanlah dengan jelas batas-batas wewenang yang dilimpahkan kepada seseorang.
4. Jelaskan bagaimana, kapan, dan kepada siapa suatu tugas disertai dan harus melaporkan kembali.
5. Tentukanlah cara pengawasan.
6. Pikirkanlah bagaimana orang itu harus disiapkan untuk tugas yang didelegasikan.
7. Pendelegasian harus diikuti dengan kepercayaan bahwa saudara yang mendapat tugas itu dapat menyelesaikan tugasnya.
8. Berikanlah penghargaan kepada mereka yang menyelesaikan tugas dengan baik karena penghargaan memberikan juga kesukaan, dan sekaligus adalah kunci keberhasilan dalam hal pendelegasian.

Sumber diambil dan diedit dari:

Judul buku : Manajemen dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah  
Judul bab : Faktor Penentu Maju-Mundurnya Kepemimpinan Rohani  
Penerbit : Yayasan Persekutuan Pekabaran Injil Indonesia, Malang; Gandum Mas, Malang 1986  
Penulis : DR.P. Octavianus  
Halaman : 19 - 23

## **Inspirasi : Terimalah Konsekuensinya Bila Anda Tidak Berbagi**

Ketika Anda menumbuhkan sebuah gereja, seiring kemajuan waktu yang Anda alami, Anda akan memikul lebih banyak lagi tanggung jawab sampai akhirnya mencapai satu titik yang dapat mematahkan punggung Anda. Selama bertahun-tahun, secara keliru saya berpikir bahwa sebagai seorang pemimpin, seharusnya saya mampu menanggung apa saja. Namun, kini saya telah belajar bahwa setiap orang memiliki keterbatasan dalam menanggung sesuatud dalam waktu yang terbatas.

Teman saya, Jim Garlow, pendeta senior Gereja Skyline Wesleyan di luar kota San Diego, menemukan dirinya memikul beban yang terlalu berat. Dia memikul segala tanggung jawab sejak dia menjadi pendeta pada tahun 1995. Gereja itu telah memerangi segala macam zona peperangan sepanjang sepuluh tahun untuk merelokasikan lebih banyak fasilitas yang lebih memadai. Mereka telah berurusan dengan sejumlah masalah lingkungan yang rumit. Mereka

telah menghabiskan lebih dari 7 juta dolar dan masih tidak mendapatkan hasil. Mereka telah melewati tiga kampanye keuangan yang penuh tuntutan.

Sekarang datang berita bahwa mereka memerlukan pinjaman 8,5 juta dolar, mereka berencana menjual kampus lama mereka seharga 3 juta dolar, dan menjaminkan hampir lebih dari 8 juta dolar. Para konsultan finansial berkata bahwa ini tidak mungkin. Orang-orang menjadi putus asa. Jim tahu dia sedang menghadapi titik balik atau titik kehancuran, tetapi secara diam-diam dia takut kalau kampanye pembangunan akan menenggelamkannya. Selain itu, dia merasa kewalahan dengan anggaran operasional sebesar 62.500 dolar per minggu. Sebagai hasilnya, dia tidak tidur selama beberapa malam.

Ketika dia berdoa dan ketika orang-orang mendoakannya, Jim mendapatkan ide. Dia mengumpulkan 250 pendonor gereja dalam satu pertemuan khusus. Dia menjelaskan bagaimana dia tidak dapat tidur di malam hari karena beban sangat besar yang dia tanggung.

Dia melambangkan kecemasannya dengan mencoba mengangkat barbel seberat 250 pon. Dia tidak dapat mengangkatnya tanpa menyakiti diri sendiri. Kemudian dia menunjukkan bahwa di bawah kursi setiap orang ada beban seberat 1 pon. Dia meminta setiap orang bergabung bersamanya untuk mengangkat beban itu. Sekarang 250 pon diangkat bersama-sama.

Ilustrasi itu memberi satu poin yang bermanfaat: ketika sebuah beban dibagikan, beban itu tidak akan terlalu berat lagi. Dengan mendistribusikan tanggung jawab, Jim menemukan kelepasan emosional yang membuatnya dapat tidur di malam hari. Keadaan ini pada akhirnya akan memungkinkan kreativitas yang segar untuk memimpin orang-orang ke dalam kampanye keuangan yang baru.

Kemudian, ketika Jim menyampaikan masalah untuk keuangan tambahan, sebuah mujizat terjadi di luar apa yang dibayangkan para perencana keuangan. Allah melakukan yang tidak mungkin dan menaikkan jaminan yang dibutuhkan hampir 8 juta dolar melalui jemaat. Semua orang mendapat untung dan Jim terus memberi kesaksian tentang itu!

Apa yang akan terjadi bila Jim tidak berbagi tanggung jawab ini? Hasilnya pasti akan sangat berbeda.

Sumber diambil dan diedit dari:

Judul buku : On-Purpose Leadership

Judul bab : Ringankan Beban Anda dengan Berbagi Tanggung Jawab

Penerbit : Harvest Publication House, Jakarta 2003

Penulis : Dane Galloway dan Warren Bird

Halaman : 133 - 134

## **Jelajah : Leadershipnow**

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

Situs mancanegara ini menyediakan artikel yang cukup lengkap tentang kepemimpinan. di situs ini, Anda juga bisa menemukan kata-kata bijak dari orang-orang ternama, bukan hanya yang berkaitan dengan kepemimpinan, tapi juga topik-topik lain seperti Attitude, Communication, Management, Relationship, dll. Selain itu, sembari menjelajah, Anda juga bisa berbelanja buku-buku bestseller tentang kepemimpinan yang tersedia di sini. Tunggu apalagi? Bukankah situs ini merupakan sesuatu yang sayang untuk dilewatkan begitu saja?

Kiriman dari: Lanny

## **Stop Press : Situs SABDA Space**

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

Bangsa kita sedang mengalami krisis kepemimpinan! Itulah kondisi yang terjadi belakangan ini sehingga beragam pelatihan marak digelar. Mungkin Anda salah satu yang tergerak dalam pelayanan kepemimpinan, khususnya kepemimpinan Kristen. Mungkin Anda memiliki beragam pemikiran atau pandangan mengenai masalah ini yang ingin Anda bagikan kepada orang lain. Melalui situs SABDA Space, Anda diundang untuk dapat membagikan berkat atau masalah dengan para blogger Kristen atau para pengunjung situs SABDA Space. yang Anda butuhkan hanyalah mendaftarkan diri Anda untuk mendapatkan akun dan mengirimkan tulisan atau komentar. Selain topik tentang kepemimpinan, Anda juga dapat menulis topik-topik lain karena di SABDA Space telah tersedia sejumlah topik lain, seperti Ayah Bunda, Bahasa/Sastra, Kaum Muda, Puisi, dll. Segeralah berbagi berkat dengan bergabung di komunitas blogger Kristen SABDA Space. Kami tunggu.

# E-Leadership 012/Desember/2006

## Editorial : Pemimpin yang Memotivasi

Pada edisi-edisi sebelumnya, kita sudah banyak belajar tentang aspek-aspek kepemimpinan, yaitu Menetapkan Tujuan, Mentoring, dan Delegasi. Namun, aspek-aspek tersebut akan timpang bila seorang pemimpin tidak memiliki karakter sebagai motivator. Begitu pentingnya aspek ini, sehingga Rockefeller, seorang wirausahawan di Amerika berkata, "Saya bersedia membayar lebih untuk kemampuan berhubungan dengan orang lain dibandingkan dengan kemampuan bekerja di lapangan lainnya."

Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan motivasi orang lain. Jika tidak, ia bukanlah memimpin melainkan hanya berjalan tanpa arah dan tujuan. Harapan kami, sajian kali ini akan 'memotivasi' Anda sebagai pemimpin, untuk mendorong anak buah Anda agar semakin maju dan berkembang. Ingatlah bahwa keberhasilan staf juga merupakan keberhasilan sang atasan.

Berkenaan dengan persiapan menyambut Natal, kami sajikan satu renungan singkat tentang kelahiran Tuhan kita, Sang Pemimpin alam semesta. Semoga renungan ini semakin memotivasi Anda untuk menjadi seorang pemimpin yang lebih baik lagi, meneladani karakter Sang Pemimpin kita.

Selamat Natal dan jadilah seorang pemimpin yang memotivasi.

Redaksi e-Leadership, Lanny

"Tuhan ALLAH telah memberikan kepadaku lidah seorang murid,  
supaya dengan perkataan aku dapat memberi semangat baru  
kepada orang yang letih lesu." (Yesaya 50:4)  
< <http://www.sabda.org/sabdaweb/?p=Yesaya+50:4> >

MOTIVASIKANLAH PARA KARYAWAN, LATIHLAH MEREKA,  
PEDULIKANLAH MEREKA, DAN JADIKANLAH MEREKA PEMENANG.  
(Bill Marriot)

## Artikel 1 : Motivasi

Apa sebenarnya motivasi itu? Kata motivasi berasal dari akar kata "motive" atau "motiwum" yang berarti 'a moving cause' yang berhubungan dengan 'inner drive, impulse, intension'. Kata "motive" atau "motif" ini bila berkembang menjadi motivasi, artinya menjadi 'sedang digerakkan atau telah digerakkan oleh sesuatu, dan apa yang menggerakkan itu terwujud dalam tindakan'.

Menyoroti istilah motivasi dari sumber yang memberikan dorongan, maka dapat ditemukan bahwa sumber dorongan itu bisa datang dari dalam atau dari sesuatu yang menggerakkan keinginan dari luar. Sumber penggerak motivasi yang berasal dari dalam cenderung beranjak dari

kebiasaan individu (yang telah berkembang secara kompleks), sedangkan motivasi yang sumber penggerakannya datang dari luar selalu disertai oleh persetujuan, kemauan, dan kehendak individu.

Dilihat dari segi etika, motif didefinisikan sebagai pikiran-pikiran dan perasaan-perasaan yang menjadi penyebab seseorang melakukan suatu tindakan. Motivasi di sini berarti dorongan yang menggerakkan serta mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan apa yang dikehendaknya, tertuju kepada tujuan yang diinginkannya.

Dengan demikian, motivasi ialah kekuatan yang mendorong untuk bertindak atau dorongan oleh kekuatan dari dalam ataupun dari luar (yang dilakukan dengan mendorong atau menarik). Motivasi jelas datang dari pelbagai macam sumber. Motivasi dapat digerakkan oleh kebutuhan (yang kompleks) seseorang, ataupun dorongan dari seorang motivator yang memberi pengaruh motivasi kepada orang lain.

## **Sumber Motivasi Bagi Keterlibatan Dalam Tugas**

Seorang pemimpin dapat melibatkan orang-orang yang dipimpinnya dengan menciptakan kondisi yang mendorong motivasi para karyawan.

1. Motivasi dapat dikembangkan dengan menemukan kebutuhan (bawahan) yang bersifat fisik, keamanan, mental, psikologi, sosial, dan ekonomi dalam lingkungan kerja dan menciptakan kondisi bagi pemenuhan kebutuhan tersebut. Faktor kebutuhan dapat menjadi motivasi yang mampu mendorong para bawahan untuk bekerja.
2. Motivasi dapat dikembangkan dengan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja keras/giat, berprestasi dan sukses. Keinginan untuk bekerja keras, berprestasi, dan sukses dapat didorong dengan memberikan tantangan sugestif yang memberi motivasi untuk bertindak.

## **Dasar Pengembangan Motivasi**

Seorang pemimpin yang bijak dapat mengembangkan motivasi para karyawannya dengan dasar-dasar berikut ini.

1. Perlu ada sasaran (target) pencapaian kerja yang jelas bagi setiap individu dalam setiap unit kerja.
2. Doronglah setiap orang untuk mencintai tugas dan dorong pula mereka untuk mengembangkan keinginan kuat untuk mencapai sasaran (target) kerja (sukses).
3. Jelaskanlah secara rinci dan terang manfaat pencapaian sasaran (target) kerja untuk pribadi, kelompok dan organisasi, serta imbalan yang akan diperoleh setiap individu yang bekerja dengan baik.
4. Doronglah/kembangkanlah sikap kebanggaan akan pekerjaan dan setiap hasil (kesuksesan) yang dicapai dalam pelaksanaan kerja. Ajarlah setiap bawahan untuk belajar bersyukur atas hasil kerja yang mereka capai.
5. Ciptakanlah kondisi, peluang, dan keinginan untuk menyenangkan serta menikmati lingkungan kerja bagi setiap individu.



6. Ciptakan dan gerakkanlah keinginan kuat dari setiap individu untuk berorientasi kepada prestasi serta keberhasilan kerja.

Motivasi dalam kepemimpinan dimaksudkan untuk memberikan dorongan bagi setiap karyawan guna terlibat dalam kerja secara maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun, mendorong, serta mendukung semangat dan moral dengan gaya positif (untuk menghindari manipulasi). Pemimpin perlu memberikan dorongan agar orang-orang yang dipimpinnya belajar menghargai pekerjaan dan bersyukur untuk setiap hasil kerja yang dicapainya. Mereka harus disadarkan, bahwa berprestasi dalam pekerjaan justru menaikkan harga diri mereka. Mereka juga perlu diberi dorongan untuk bekerja aktif yang dilakukan dengan sukacita, sehingga membawa manfaat positif serta nilai lebih bagi diri, pemimpin, organisasi, serta lingkungan kerja.

## **Lima Kisi Motivasi**

Pada dasarnya, motivasi dilakukan dengan mengadakan sentuhan-sentuhan manusiawi yang menyentuh personalitas setiap individu. Motivasi dapat dilakukan dengan cara berikut.

### **Motivasi melalui sentuhan tubuh**

Manusia adalah makhluk yang "complex unity", yang meliputi roh, jiwa, dan tubuh. Tubuh sebagai bagian yang riil dari manusia, berhubungan dengan roh serta jiwanya secara integral. Roh serta jiwa manusia dapat dipuaskan dengan jalan sentuhan tubuh. Sentuhan tubuh dapat dilakukan dengan tersenyum, berjabat tangan, menepuk bahu, dsb., yang dilakukan dengan penuh kesopanan serta penghargaan kepada pegawai yang harus dilihat sebagai subyek.

Kebutuhan fisik berhubungan erat dengan kebutuhan roh serta jiwa. Hubungan erat ini menyebabkan adanya hubungan pemenuhan kebutuhan yang utuh. Apabila tubuh diberi sentuhan sebagai tanda hormat, pujian, dan dukungan, maka akan ada respons kepuasan roh serta jiwa. Sentuhan-sentuhan ini dengan sendirinya akan memberi dorongan kuat (motivasi) untuk "menjadi lebih baik", sehingga tergerak untuk lebih aktif dan maju.

### **Motivasi melalui sentuhan rohani**

Motivasi melalui sentuhan rohani ialah motivasi yang menyentuh kisi moral. Motivasi ini berkaitan dengan pengembangan "integritas serta komitmen". di sini para pegawai ditolong untuk memberikan tempat kepada faktor rohani, agar mereka memiliki prioritas tinggi dalam motivasi. Kepuasan rohani akan membawa kestabilan moral terhadap integritas terhadap diri, integritas rohani, integritas sosial, integritas ekonomi, dan integritas kerja yang tetap serta ditandai oleh komitmen yang pasti. Sentuhan rohani dapat dilakukan dengan memberikan nasihat/ajaran moral/hikmat, dsb., yang memberi dorongan untuk mempertebal rasa/keinginan moral untuk menjadi lebih baik, lebih setia, lebih jujur, lebih aktif/giat, lebih bertanggung jawab, dsb., dalam melakukan tugas.

### **Motivasi melalui sentuhan psikologi**

Pemimpin dapat membuat gerakan motivasi dengan sentuhan psikologis kepada orang-orang yang dipimpinnya. Sentuhan psikologis dapat berupa pujian (praising) atau teguran (reprimend), sesuai dengan kondisi langsung yang ditemukan pemimpin pada setiap pegawainya. Motivasi psikologis yang diberikan dengan tulus akan memberi dorongan yang kuat bagi para karyawan untuk bergerak maju, memperbaiki diri dan bekerja dengan lebih baik (bekerja semakin efektif, efisien, dalam hubungan manusia/organisasi yang sehat).

### **Motivasi sukses**

Motivasi sukses berhubungan dengan prestasi sosial atau imbalan ekonomi, dsb. Motivasi sukses dapat diwujudkan dalam bentuk kenaikan pangkat/promosi sebagai tanda prestasi, dan imbalan lebih yang dapat menjawab kebutuhan ekonomi serta penghargaan sosial lain. Apabila dilakukan dengan bijak, motivasi sukses ini akan memberi dorongan yang kuat untuk bekerja dengan lebih giat/bersemangat, yang akan membawa hasil lebih dalam bekerja.

### **Motivasi diri**

Motivasi diri atau "self motivation" adalah upaya membangunkan semangat diri dengan sugesti diri secara positif. Sugesti diri secara positif dapat dikembangkan dengan cara terus-menerus mengembangkan sikap positif, pilihan-pilihan positif, dan keputusan positif yang membangun diri dan orang lain. Motivasi diri bertujuan menjaga kestabilan sikap serta tekad untuk terus maju dan berprestasi. Motivasi diri seperti ini akan meredam gejala-gejala negatif dalam diri serta memberi kekuatan ganda menghadapi krisis hidup. Motivasi diri memberi tanda kematangan dan membangun tekad untuk bertahan serta maju/sukses.

## **Memastikan Motivasi Dalam Kewenangan Kepemimpinan**

Setiap pemimpin dengan kewenangan kepemimpinan yang ada padanya dapat memastikan bahwa ia dapat memberi motivasi bagi para karyawannya, yaitu dengan memberikan sentuhan serta dorongan yang pasti terhadap setiap karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan berikut ini.

1. Buatlah sasaran (target) kerja yang dapat dicapai oleh setiap individu/kelompok dengan menolong/mengarahkan mereka untuk mewujudkan usaha kerja yang memadai dan lebih baik daripada yang telah dilakukan.
2. Organisasikanlah pekerjaan dan tempatkanlah setiap individu pada tugas yang tepat (dan bimbinglah mereka dalam doa). Berikan keyakinan, bahwa upaya kerja dari setiap individu akan berhasil dengan baik.
3. Tambahkan beban kerja pada setiap individu yang disesuaikan dengan tambahan kemampuan kerja yang dibutuhkan dalam proses kerja di setiap tugas.
4. Pastikanlah bahwa setiap orang bekerja dalam batas maksimum kekuatan yang ada padanya, bukan melebihi batas kekuatan yang wajar.
5. Libatkanlah semua orang dalam pekerjaan secara emosi, mental, rohani, dan fisik dengan memberikan dorongan dalam bidang berikut.
  - a. Tetapkan tujuan bersama yang disepakati, dipahami, dan diketahui dengan jelas oleh setiap individu.

- b. Libatkanlah setiap orang dalam upaya pencapaian tujuan dengan mencari metodologi pelaksanaan kerja yang relevan untuk dipakai.
- c. Delegasikan tugas kepada setiap individu dengan penuh dan jelas.
- d. Libatkanlah setiap anggota dalam membuat keputusan, sehingga mereka merasa memiliki keputusan tersebut.
- e. Bagilah kemenangan atau kekalahan yang dialami kepada setiap/semua anggota kelompok untuk dinikmati/ditanggung bersama.
- f. Kembangkanlah sistem motivasi jangka pendek untuk diterapkan setiap saat.
- g. Tunjukkanlah kepada setiap pegawai, bahwa Anda memahami dan memerhatikan kebutuhan mereka.
- h. Kembangkanlah motivasi jangka panjang, dengan menunjukkan bahwa akan ada kemenangan akhir yang akan dinikmati bersama.

### **Tindakan Pemastian Bagi Keberhasilan Motivasi**

Pemimpin yang tegas dan tekun akan memberi motivasi kepada para karyawannya, agar dapat mengambil langkah pemastian keberhasilan motivasi, seperti di bawah ini.

1. Pilihlah dan tetapkanlah untuk menang secara bersama yang dilakukan dengan sikap mental positif yang membangun.
2. Masuklah dengan pasti dalam perang melalui doa dengan keyakinan, bahwa akan ada kemenangan yang akan dicapai bersama.
3. Bersiaplah untuk membayar harga kemenangan dengan bekerja baik (efektif, efisien dalam hubungan organisasi yang sehat) dan bekerja keras secara konsisten.
4. Usahakanlah untuk terus menginterpretasi hidup dan proses kerja dari kaca mata kemenangan, karena kegagalan pun dapat diterima sebagai kemenangan yang tertunda.

Dengan mengingat kepentingan motivasi seperti telah disinggung di atas, setiap pemimpin yang ingin maju dan berhasil harus belajar serta bersungguh-sungguh menerapkannya dalam kepemimpinan, yang pada akhirnya akan menjamin keberhasilan dirinya sebagai pemimpin.

Sumber diedit dari:

Judul buku : Kepemimpinan yang Dinamis

Judul bab : Aspek-Aspek Kepemimpinan

Penulis : Pdt. Dr. Yakob Tomatala

Penerbit : Gandum Mas, Malang 1997

Halaman : 213 222

## **Artikel 2 : Motivasi dan Kepemimpinan**

Motivasi adalah perpaduan antara keinginan dan energi untuk mencapai tujuan tertentu. Memengaruhi motivasi seseorang berarti membuat orang tersebut melakukan apa yang kita

inginkan. Karena fungsi utama dari kepemimpinan adalah untuk memimpin, maka kemampuan untuk memengaruhi orang adalah hal yang penting.

## **Prinsip Dasar Motivasi**

Penelitian Kenneth Gangel, dalam bukunya "Competent to Lead", menunjukkan bahwa orang tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena dia mendapat gaji yang lebih tinggi atau tunjangan yang lebih banyak.

Motivasi adalah suatu fenomena psikologis, sehingga kita perlu mengetahui pendapat dari para psikolog. Mungo Miller, pimpinan Affiliated Psychological Services, mencetuskan enam prinsip umum motivasi sebagaimana di bawah ini.

1. Motivasi adalah proses psikologis, atau lebih tepatnya proses emosional, bukan logis.
2. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang tidak kita sadari. Tindakan yang kita atau orang lain lakukan mungkin saja tampak tidak logis, namun bagi orang yang melakukannya, tindakannya tampak wajar dan masuk akal.
3. Motivasi bersifat individual. Tingkah laku seseorang bersumber dari dirinya sendiri.
4. Motivasi tiap orang berbeda, begitu juga setiap individu bervariasi dari waktu ke waktu.
5. Motivasi adalah proses sosial. Tak dapat diingkari, bahwa terpenuhi atau tidaknya kebutuhan kita tergantung dari orang lain.
6. Dalam tindakan sehari-hari, kita dipandu oleh kebiasaan yang bersumber dari motivasional di masa lalu.

## **Pendorong Motivasi**

Motivasi seseorang sering kali dipengaruhi oleh dua hal berikut.

1. Seberapa mendesaknya suatu kebutuhan.  
Misalnya, kita merasa lapar, namun harus menyelesaikan satu tugas dengan segera. Kalau kita merasa sangat lapar, kita akan makan. Tapi bila kita hanya sedikit merasa lapar, kita akan memilih untuk menyelesaikan tugas.
2. Anggapan bahwa suatu tindakan akan memenuhi suatu kebutuhan.  
Misalnya, ada dua kebutuhan yang mendesak keinginan untuk menyelesaikan tugas atau makan. Persepsi tentang bagaimana kita memandang dua kebutuhan tersebut sangat menentukan mana yang akan diprioritaskan. Kalau kita berpikir bahwa kita bisa dipecah karena tugas tidak selesai, kita akan mengorbankan waktu makan siang untuk mengerjakannya. Sebaliknya, jika kita merasa tidak akan mendapat masalah walaupun pekerjaan itu tidak selesai, kita akan pergi untuk makan siang.

Orang dapat termotivasi karena kepercayaan, nilai, minat, rasa takut, dan sebagainya. Diantaranya adalah faktor internal seperti kebutuhan, minat, dan kepercayaan. Faktor lainnya adalah faktor eksternal, misalnya bahaya, lingkungan, atau tekanan dari orang yang dikasihi. Tak ada proses yang mudah dalam motivasi kita harus selalu terbuka dalam memandang orang lain.

## **Menjadi Motivator yang Baik**

Adalah penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawannya. MM Feinberg menjabarkan beberapa tindakan yang tidak memotivasi orang lain.

1. Meremehkan bawahan. Tindakan ini bisa membunuh rasa percaya diri dan inisiatif karyawan.
2. Mengkritik karyawan di depan karyawan lain. Tindakan ini pun bisa merusak hubungan yang sudah terbina baik.
3. Memberi perhatian setengah-setengah atau tidak memerhatikan karyawan. Kalau seorang pemimpin tidak memedulikan karyawannya, maka rasa percaya dirinya akan luntur.
4. Memerhatikan diri sendiri. Pemimpin yang seperti ini dianggap egois dan hanya memanipulasi karyawan untuk kepentingannya sendiri.
5. Menganak emaskan seorang karyawan. Tindakan ini sebaiknya juga tidak dilakukan, karena bisa merusak moral karyawan lain.
6. Tidak mendorong karyawan untuk berkembang. Kalau karyawan merasa bahwa bos juga ikut berjuang bersama, mereka akan sangat termotivasi. Informasikan kesempatan yang ada dan jangan pernah mengekang minat para karyawan.
7. Tidak memedulikan hal-hal kecil. Apa yang nampaknya kecil bagi Anda, mungkin saja sangat penting untuk karyawan.
8. Merendahkan karyawan yang kurang terampil. Seorang pemimpin memang wajib menolerir ketidakmampuan karyawannya, namun harus hati-hati dalam menangani permasalahan yang ditimbulkan agar tidak sampai mempermalukan karyawannya.
9. Raguragu mengakibatkan kebimbangan di seluruh organisasi.

Sesungguhnya, cara yang paling baik untuk memotivasi karyawan adalah melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Saran, rekomendasi, dan kritik adalah pendorong yang paling efektif dan sangat memotivasi organisasi yang berani menerapkannya.

Sumber dirangkum oleh Lanny dari:  
Clark, Donald. R. 2000. "Motivation", dalam

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

Engstrom, Ted. W. 1976. *The Making of A Christian Leader*. Michigan: Zondervan Books. Hal. 127-131.

Engstrom, Ted. W. 1988. *Seizing The Torch*. California: Regal Books. Hal. 57-74.

## **Inspirasi : Keyakinan yang Berdampak**

Robert Schuller, seorang pendeta dari Crystal Cathedral di Garden Grove, California, menceritakan suatu kisah di masa kecilnya, yang telah mengubah hidupnya. Kisah itu terjadi ketika pamannya yakin kepadanya dan menunjukkannya dalam perkataan maupun perbuatannya.

"Mobilnya melewati lumbung yang tidak dicat dan berhenti menimbulkan debu musim panas di depan gerbang kami. Saya lari bertelanjang kaki menyeberangi beranda yang tidak mulus, dan melihat paman saya, Henry, turun dari mobilnya. Ia jangkung, sangat tampan, dan luar biasa penuh energi. Setelah bertahun-tahun di Tiongkok, ia mengunjungi ladang kami di Iowa. Ia lari

ke gerbang tua kami dan meletakkan kedua tangannya di pundak saya yang baru empat tahun usianya. Ia tersenyum lebar, mengacak rambut saya yang tidak disisir, dan berkata, "Kamu pasti Robert, ya? Suatu hari kelak Paman yakin kamu akan menjadi pengkhotbah". Malam itu, dalam hati saya berdoa, "Ya Allah, jadikanlah aku pengkhotbah setelah besar nanti!" Saya percaya bahwa ketika itu juga Allah menjadikan saya "PEMIKIR YANG PENUH KEMUNGKINAN".

Ingatlah selalu, bahwa sasaran Anda bukanlah membuat orang lebih menghargai Anda. Melainkan membuat mereka lebih menghargai diri mereka sendiri. Yakinlah terhadap mereka, maka mereka akan yakin terhadap diri sendiri.

Sumber diedit dari:

Judul buku : Relationship 101

Judul bab : Bagaimanakah Saya Bisa Mendorong Sesama?

Penulis : John C. Maxwell

Penerbit : Interaksara, Batam 2004

Halaman : 38 39

## **Artikel Natal : Meneladani Karakter Sang Pemimpin**

Natal sudah menanti, itu berarti kita akan kembali memperingati lahirnya seorang Pemimpin Besar ke dunia. Pemimpin yang mempunyai alam semesta beserta isinya. Kelahiran-Nya memberikan pengharapan akan adanya perubahan dalam hidup manusia, sekaligus teladan yang Dia tinggalkan untuk kita. Selain pengajaran yang Dia sampaikan, kepemimpinan yang Dia mulai lebih dari dua ribu tahun yang lalu, hingga sampai sekarang masih terus berlanjut, seharusnya menjadi panutan dan patokan. Berikut, beberapa hal penting yang bisa kita renungkan sebagai seorang pemimpin pada saat peristiwa Natal pertama terjadi.

### **Hati sebagai hamba**

Dalam kisah kelahiran Yesus Kristus, malaikat Gabriel mendatangi Maria untuk memberikan kabar sukacita sekaligus tanggung jawab besar untuk melahirkan Sang Juru Selamat dunia. Anugerah yang besar, namun dengan risiko yang besar pula. Seorang perawan suci, belum bersuami, tetapi akan melahirkan seorang anak. Pandangan miring kemungkinan besar akan dia terima, bahkan risiko kematian bisa terjadi karena pada zaman itu perempuan yang kedapatan melakukan zina akan dirajam batu sampai mati. Namun, apa yang dilakukan Maria?

"Kata Maria: 'Sesungguhnya aku ini adalah hamba Tuhan; jadilah padaku menurut perkataanmu itu.' Lalu malaikat itu meninggalkan dia" (Lukas 1:38).

Memiliki hati sebagai hamba, menyadari bahwa kita hanyalah alat-Nya, akan membuat kita tahu diri, siapa sebenarnya yang kita layani dan siapa sebenarnya yang layak menerima segala penghormatan dan pengagungan. Maria menyadari, bahwa dirinya hanyalah seorang manusia

yang sudah sepatutnya berserah pada kehendak Tuhan yang menciptakan dia, yang menjadi Tuan atas hidupnya.

Sebagai seorang pemimpin, memiliki hati sebagai hamba atau pelayan adalah suatu hal yang mutlak. Melihat kecenderungan sebutan "hamba Tuhan", sering kali kita lupa akan arti sebutan itu sesungguhnya. Penghormatan dan perlakuan khusus yang diterima dari orang-orang sekitar, terkadang membuat kita lupa diri bahwa kita adalah seorang hamba atau seorang pelayan. Biarlah segala kehormatan dan kemuliaan hanya bagi Tuhan yang memakai kita.

## **Ketaatan**

Ketika Yusuf, tunangannya, tahu bahwa Maria mengandung bayi Yesus, Yusuf berencana menceraikan Maria secara diam-diam. Namun, malaikat Tuhan hadir dalam mimpi Yusuf, memberitahu untuk tidak menceraikan Maria. Yusuf pun taat dan tidak menceraikan Maria, tidak bersetubuh dengan Maria sampai bayi Yesus lahir (Matius 1:19-25).

Ketaatan, kata yang sering kali sulit untuk dilakukan. Para pemimpin cenderung memberikan perintah kepada karyawan. Seperti ada pepatah, atas langit masih ada langit. Demikian juga di atas pemimpin masih ada pemimpin. Allahlah pemimpin yang paling tinggi. Ketaatan seorang pemimpin, tentunya akan diteladani oleh karyawannya pula.

## **Kesederhanaan**

Natal pertama ditunjukkan dengan sifat kesederhanaan dari Sang Pemimpin yang telah lahir. Pilihan untuk lahir di kandang dan tidak di penginapan mewah maupun istana raja. Sehingga, memungkinkan para gembala bisa datang untuk melihat. Saat beranjak besar, Yesus dibentuk dan hidup di keluarga yang sederhana. Hingga mendapat sebutan 'anak tukang kayu'. Dalam pelayanan pun, kesederhanaan tak pernah lepas dari setiap langkah-Nya.

Bagaimana dengan kepemimpinan Anda? Apakah kesederhanaan masih mewarnai kepribadian dan pelayanan Anda? Apakah kemewahan dan tersedianya kenyamanan membuat Anda terlelap bahkan membuat kepemimpinan Anda tidak efektif?

Ketika seorang pemimpin, dalam hal ini hamba Tuhan, beroleh sukses dan nama besar sudah melekat, kecenderungan untuk memilih-milih ladang pelayanan yang nyaman dan bergaji besar sangat mungkin terjadi. Pelayanan daerah yang mungkin dulu sangat ditekuni, akibat kemewahan, cenderung dihindari dan beralih memilih kenyamanan.

Biarlah sedikit renungan singkat tentang kisah Natal di atas bisa menjadi refleksi dari apa yang sudah kita kerjakan sebagai seorang pemimpin. Selamat Natal para pemimpin.

Kiriman: Petrus <petrus(at)xxxx >

## **Jelajah : The Art And Science Of Leadership**

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

Situs The Art and Science of Leadership yang disusun oleh Donald Clark tidak hanya diperuntukkan bagi para supervisor, manajer, dan pemimpin, tapi juga untuk Anda yang sedang melangkah menjadi seorang pemimpin. Itulah sebabnya, artikel-artikel kepemimpinan yang disajikan di situs ini disertai dengan ilustrasi, gambar, dan bagan untuk mempermudah si penjelajah dalam memahaminya. Beragam artikel tentang keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, tersedia dengan lengkap. Situs ini juga merekomendasikan berbagai buku kepemimpinan beserta resensi singkatnya. Jadi, tunggu apalagi? Segera kunjungi situs ini! Selamat belajar menjadi seorang pemimpin yang kompeten!

Kiriman dari: Lanny

## **Stop Press : Pembukaan Kelas Baru Pesta: Periode Januari/Februari 2007**

Pendidikan Elektronik Studi Teologia Awam (PESTA) kembali membuka Kelas Virtual DASAR-DASAR IMAN KRISTEN (DIK). Bahan DIK ini terdiri dari sepuluh pelajaran yang menyajikan pokok-pokok pengajaran penting dalam iman Kristen, khususnya tentang penciptaan manusia, kejatuhan manusia dalam dosa, rencana keselamatan Allah melalui Yesus Kristus, dan hidup baru. Selain tugas-tugas tertulis, peserta kursus juga harus berpartisipasi dalam diskusi bersama peserta lain tentang pokok-pokok yang dipelajari bersama.

Waktu Pelaksanaan:

Tgl. 20 Januari 2007 :	Waktu bagi peserta untuk mempelajari materi kursus serta mengerjakan tugas tertulis dari 10 Pelajaran
Tgl. 28 Februari 2007:	Waktu berdiskusi (via e-mail) tentang bahan DIK bagi peserta yang telah selesai mengerjakan semua tugas tertulis

Biaya: GRATIS! Untuk dapat mengikuti kursus teologia tersambung (online) ini Anda harus terlebih dahulu mengisi formulir pendaftaran yang tersedia di situs PESTA Online di alamat:

- <http://www.pesta.org/formulir.php?jenis=kelas>

atau menulis surat ke Admin PESTA < kusuma(at)in-christ.net >.

Untuk mengunduh (download) bahan kursus DIK, silakan klik:

- <http://www.pesta.org/kursus.php?modul=dik>



## Publikasi e-Leadership 2006

Redaksi: Desi Rianto, Dian Pradana, Endah, Hardhono, Heru Winoto, Kristian, Lanny, Lanny Kusumawati, Puji, Puji Arya Yanti, Raka, S. Heru Winoto, Sri Setyawati, Sylvie, Yulia.

© 2005–2011 – Isi dan bahan adalah tanggung jawab [Yayasan Lembaga SABDA](http://www.ylsa.org) < <http://www.ylsa.org> >

Terbit perdana : 30 November 2005  
Kontak Redaksi e-Konsel : < [konsel@sabda.org](mailto:konsel@sabda.org) >  
Arsip Publikasi e-Konsel : < <http://www.sabda.org/publikasi/e-konsel> >  
Berlangganan Gratis Publikasi e-Konsel : < [berlangganan@sabda.org](mailto:berlangganan@sabda.org) > atau SMS: 08812-979-100

## Sumber Bahan Konseling Kristen

- Situs C3I (Christian Counseling Center Indonesia) : < <http://c3i.sabda.org> >
- Situs TELAGA (Tegur Sapa Gembala Keluarga) : < <http://www.telaga.org> >
- Top Konseling : < <http://www.konseling.co> >
- Facebook e-Konsel : < <http://facebook.com/sabdakonsel> >
- Twitter e-Konsel : < <http://twitter.com/sabdakonsel> >

---

**Yayasan Lembaga SABDA (YLSA)** adalah yayasan Kristen nonprofit dan nonkomersial yang berfokus pada penyediaan Alkitab, alat-alat biblika, dan sumber-sumber bahan kekristenan yang bermutu. Semua pelayanan YLSA memanfaatkan serta menggunakan media komputer dan internet agar dapat digunakan oleh masyarakat Kristen Indonesia tanpa dibatasi oleh denominasi/aliran gereja tertentu (interdenominasi).

## YLSA – Yayasan Lembaga SABDA:

- Situs YLSA : < <http://www.ylsa.org> >
- Situs SABDA : < <http://www.sabda.org> >
- Blog YLSA/SABDA : < <http://blog.sabda.org> >
- Katalog 40 Situs-situs YLSA/SABDA : < <http://www.sabda.org/katalog> >
- Daftar 23 Publikasi YLSA/SABDA : < <http://www.sabda.org/publikasi> >

## Sumber Bahan [Alkitab](#) dari Yayasan Lembaga SABDA

- Alkitab (Web) SABDA : < <http://alkitab.sabda.org> >
- Download Software SABDA : < <http://www.sabda.net> >
- Alkitab (Mobile) SABDA : < <http://alkitab.mobi> >
- Download PDF & GoBible Alkitab : < <http://alkitab.mobi/download> >
- 15 Alkitab Audio dalam berbagai bahasa : < <http://audio.sabda.org> >
- Sejarah Alkitab Indonesia : < <http://sejarah.sabda.org> >
- Facebook Alkitab : < <http://apps.facebook.com/alkitab> >

Rekening YLSA:

**Bank BCA Cabang Pasar Legi Solo**  
**a.n. Dra. Yulia Oeniyati**  
**No. Rekening: 0790266579**

Download PDF bundel tahunan *e-Leadership*, termasuk indeks *e-Leadership* dan bundel publikasi YLSA yang lain di:

<http://download.sabda.org/publikasi/pdf>