



MANAJEMEN

Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan



Oleh:
Marthen Mau, M.Pd.K.,
Dr. Markus Amid, M. Th.

MANAJEMEN PENDIDIKAN KRISTEN DAN KEPEMIMPINAN

Marthen Mau, M.Pd.K.

Dr. Markus Amid, M. Th.



JUDUL :

MANAJEMEN PENDIDIKAN KRISTEN DAN KEPEMIMPINAN

Penulis:

Marthen Mau, M.Pd.K.

Dr. Markus Amid, M. Th.

ISBN : 978-623-88483-9-3 (PDF)

Editor:

Dr. Dyah Palupiningtyas, S.E., M.Si

Penyunting:

Honorata Ratnawati Dwi Putranti

Penerbit :

Badan Penerbit STIEPARI Press

Redaksi:

Jl Lamongan Tengah no. 2

Bendan Ngisor, Gajahmungkur

Semarang

Tlpn. (024) 8317391

Fax . (024) 8317391

Email: steparipress@badanpenerbit.org

Hak Cipta dilindungi Undang undang

Dilarang memperbanyak karya Tulis ini dalam bentuk apapun.

REFLEKSI

Memimpin dan melayani merupakan bagian dari manajemen, mengelola, mengatur, mengorganisir, menata, membimbing, membina, dan memimpin orang secara personal atau kelompok dan lembaga/institusi formal maupun nonformal di dalam dunia ini. Pernyataan refleksi ini didasarkan pada ungkapan Yesus Kristus di dalam Markus 10:45, "Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang."

ABSTRAK

Manajemen pendidikan Kristen adalah proses yang terus-menerus dilakukan oleh organisasi pendidikan melalui fungsionalisasi unsur-unsur manajemen, yang di dalamnya terdapat usaha saling melengkapi, memengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi sehingga seluruh aktivitas dan kinerja organisasi pendidikan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan suatu kegerakan yang sangat kuat dalam diri seseorang, sehingga berkemampuan untuk mengatur, memimpin, membimbing, mengepalai, memandu, dan melatih orang lain supaya dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Alasan penelitian ini ialah pertama, karena manajemen pendidikan Kristen sangat penting untuk diterapkan di lembaga perguruan tinggi Kristen yang membutuhkan tenaga-tenaga berkemampuan, memiliki kualifikasi, profesional, dan takut akan Tuhan dalam memajemen lembaga pendidikan tersebut secara bertanggung jawab. Kedua, karena kepemimpinan di suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan perguruan tinggi Kristen maupun non-Kristen sangat diperlukan setiap orang yang memiliki keahlian, wawasan yang luas, kualifikasi, profesional, dan takut akan Tuhan dalam memimpin organisasi ke arah yang lebih maju. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memajukan suatu organisasi atau lembaga pendidikan perguruan tinggi Kristen dan non-Kristen sangat dibutuhkan manajerial yang baik dan kepemimpinan dari seorang pemimpin yang bertanggung jawab penuh tanpa pamrih.

Metode penelitian yang dapat digunakan dalam penulisan buku ini adalah penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan atau studi pustaka ialah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Jenis metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian yang didapatkan melalui pustaka adalah bahwa manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan amatlah penting untuk diimplementasikan secara bertanggung jawab di suatu organisasi atau lembaga pendidikan formal, informal, dan nonformal dalam waktu yang tidak terbatas. Kesimpulan; sesungguhnya setiap orang yang dinobatkan menjadi seorang pemimpin perlu memiliki kompetensi, kualifikasi, profesional, dan takut akan Tuhan dalam mengatur, mengurus, melayani, dan mengelola organisasi secara optimal dan maksimal.

KATA PENGANTAR

Manajemen Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan adalah suatu studi dalam mengelola pendidikan Kristen secara baik dan bertanggung jawab agar pendidikan Kristen tetap eksis untuk mencetak para pemimpin yang handal dan berkualitas, baik di lembaga pendidikan informal, formal, maupun nonformal demi menjalankan kepemimpinannya secara optimal. Pendidik (guru dan dosen) merupakan pemimpin formal yang dipercayakan orang banyak untuk memajemen, mengatur, dan melayani secara profesional di bidangnya untuk memajukan kemajuan institusi di dalam berbagai unsur pelayanan.

Supaya mampu mengelola institusi dengan baik, maka sangat esensi untuk mengetahui, memahami, dan mengerti prinsip-prinsip yang dipelajari di dalam manajemen pendidikan Kristen bahkan kepemimpinan. Karena dalam mengatur diri sendiri secara bertanggung jawab pun sudah menjadi komponen penting di dalam manajemen dan kepemimpinan. Untuk itu, amatlah penting secara tekun dalam mempelajari manajemen pendidikan, termasuk manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan.

Penulis menuliskan buku ini sebab manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan sangat penting untuk diketahui oleh khalayak ramai, baik pendidik informal, formal, maupun nonformal. Karena itu, penulis tidak ingin untuk membanggakan diri tetapi sebuah harapan supaya ilmu pengetahuan harus dikembangkan dalam berbagai dimensional termasuk melalui goresan untuk dibaca oleh semua orang. Sebab bagi penulis bahwa goresan-goresan yang konstruktif harus dipelajari oleh khalayak ramai.

Penulisan buku ini merupakan hasil riset pribadi yang dikomparasikan dengan berbagai sumber bacaan termasuk tulisan-tulisan saya yang telah dipakai sebagai bahan pembelajaran. Buku Manajemen Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan ini menjadi salah satu buku yang bisa dipakai sebagai referensi untuk diajarkan di lembaga pendidikan formal maupun di lembaga pendidikan informal atau buku ini juga bisa dipelajari oleh para kaum intelektual, para pemimpin gereja, rohaniwan, dan banyak orang lainnya.

Dengan demikian, lebih khusus buku ini diharapkan dapat membantu para mahasiswa teologi, PAK, dosen, guru, dan para pelayan gereja. Tersusunnya buku ini dari bahan-bahan yang terdapat di daftar pustaka dan ada sebagian sumber yang tidak tercantum di daftar pustaka tetapi dituliskan di dalam narasi buku ini. Meskipun penulis berupaya menyajikan tulisan ini sebaik mungkin, namun penulis menyadari bahwa dalam buku edisi perdana ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, saran-saran, dan masukan-masukan yang bersifat konstruktif demi perbaikan buku ini sangat penulis harapkan dan hormati. Akhirnya, semoga goresan atau tulisan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Ngabang, 28 Juli 2023
Penulis

Marthen Mau & Markus Amid

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	ii
REFLEKSI	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II FONDASI STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	8
A. Pentingnya Manajemen Pendidikan	8
B. Aliran-aliran Manajemen	15
C. Dampak Manajemen	16
BAB III PENTINGNYA MANAJEMEN PENDIDIKAN KRISTEN ..	18
A. Pengertian Manajemen Pendidikan Kristen	18
B. Pendidikan Agama Kristen	18
C. Hubungan Pendidikan Agama, Kristen, dan PAK	27
D. Konklusi	28
BAB IV PENTINGNYA PEMIMPIN	29
A. Konsep Pemimpin	29
1. Pengertian Pemimpin	30
2. Syarat dan Kelebihan Pemimpin	31
3. Ciri-Ciri Pemimpin	32
4. Kualifikasi Pemimpin	35
5. Karakter/Sifat Pemimpin	39
6. Fungsi Pemimpin	41
7. Faktor Menjadi Pemimpin	42
8. Tugas Pemimpin	42
9. Kuasa Pemimpin	44
B. Jenis Pemimpin.....	44
1. Pemimpin Formal	44
2. Pemimpin Informal	45

3. Pemimpin Nonformal	45
C. Pentingnya Pemimpin Kristen.....	47
1. Pengertian Pemimpin Kristen	48
2. Ciri-Ciri Pemimpin Kristen	49
3. Syarat-syarat Pemimpin Kristen	49
4. Karakter/Sifat Pemimpin Kristen	51
5. Peran Pemimpin Kristen	53
BAB V PENTINGNYA KEPEMIMPINAN	55
A. Pengertian Kepemimpinan	55
B. Tujuan Kepemimpinan	57
C. Ruang Lingkup Kepemimpinan	58
D. Ciri-ciri Kepemimpinan	59
E. Unsur-unsur Kepemimpinan	59
F. Prinsip Kepemimpinan	60
G. Model Kepemimpinan	69
BAB VI KEPEMIMPINAN ALKITABIAH	75
A. Kepemimpinan Rohani	75
B. Kepemimpinan Hamba	77
C. Kepemimpinan Transformatif	79
D. Refleksi Teologis	81
BAB VII SUMBER DAYA MANAJEMEN KRISTEN	82
A. Manusia (Man)	82
B. Modal (Money)	83
C. Materi (Material)	85
D. Metode (Method)	86
E. Mesin (Machine)	88
F. Memasarkan (Marketing)	88
BAB VIII FUNGSI MANAJEMEN KRISTEN	91
A. Perencanaan (<i>Planning</i>)	91
B. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	95
C. Pengarahan (<i>Briefing</i>)	96
D. Pengkoordinasian (<i>Coordinating</i>)	101
E. Penggerakkan (<i>Actuating</i>)	105

F. Fungsi Evaluasi (<i>Evaluating</i>)	107
G. Pengawasan/Pengendalian (<i>Controlling</i>)	108
BAB IX FALSAFAH MANAJEMEN PENDIDIKAN KRISTEN	113
A. Landasan Firman Tuhan	113
B. Fungsi dan Tujuan Manajemen Pendidikan Kristen	113
C. Misi Manajemen Pendidikan Kristen	114
BAB X KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN, ORGANISASI, DAN ADMINISTRASI	115
A. Studi Relasi	115
B. Studi Perbedaan	118
C. Studi Kesamaan	119
D. Konklusi	120
BAB XI KESIMPULAN	121
LAMPIRAN	123
DAFTAR PUSTAKA	129

BAB I

PENDAHULUAN

Kamu menyebut Aku Guru dan Tuhan, dan katamu itu tepat, sebab memang Akulah Guru dan Tuhan. Jadi jikalau Aku membasuh kakimu, Aku yang adalah Tuhan dan Gurumu, maka kamu pun wajib saling membasuh kakimu; sebab Aku telah memberikan suatu teladan kepada kamu, supaya kamu juga berbuat sama seperti yang telah Kuperbuat kepadamu (Yoh. 13:13-15)

Alasan penelitian ini ialah pertama, karena manajemen pendidikan Kristen sangat penting untuk diterapkan di lembaga perguruan tinggi teologi yang membutuhkan tenaga-tenaga berkompotensi, memiliki kualifikasi, profesional, dan takut akan Tuhan dalam memanajemen lembaga pendidikan tersebut secara optimal, maksimal, dan bertanggung jawab; kedua, karena kepemimpinan di suatu organisasi pendidikan perguruan tinggi Kristen maupun non-Kristen sangat diperlukan setiap orang yang memiliki keahlian, wawasan yang luas, kualifikasi, profesional, dan takut akan Tuhan dalam memimpin organisasi ke arah yang lebih maju. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memajukan suatu organisasi atau lembaga pendidikan perguruan tinggi Kristen maupun non-Kristen sangat dibutuhkan manajerial yang baik dan kepemimpinan dari seorang pemimpin yang bertanggung jawab penuh tanpa pamrih.

Mencermati alasan dan tujuan di atas, maka manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan merupakan dua istilah yang harus ditempatkan dan dipelajari di tingkat perguruan tinggi termasuk perguruan tinggi teologi untuk melengkapi istilah lama yakni administrasi. Istilah manajemen mengacu kepada proses pelaksanaan aktivitas yang diselesaikan melalui pendayagunaan orang lain. Siagian (1978) menyebutkan manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Supriyatno, 2008, p. 1). Buku Pedoman Pelaksanaan Kurikulum 1975, baik untuk Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama maupun Sekolah Menengah Atas, menyebutkan bahwa manajemen ialah segala usaha bersama untuk mendayagunakan sumber-sumber (personil maupun materiil) secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan (Buku Pedoman Pelaksanaan Kurikulum, 2019). Manajemen adalah suatu kegiatan atau

rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien (Nurhadi, n.d.).

Setiap jenis pengetahuan termasuk pengetahuan manajemen dan falsafah pada hakikatnya menyediakan seperangkat pengetahuan untuk berpikir efektif dalam memecahkan masalah-masalah manajemen. Hal ini merupakan hakikat manajemen sebagai suatu disiplin ilmu dalam mengatasi masalah organisasi berdasarkan pendekatan yang inteligen. Bagi seorang manajer perlu pengetahuan tentang kebenaran manajemen, asumsi yang telah diakui dan nilai-nilai yang telah ditentukan. Pada akhirnya semua itu akan memberikan kepuasan dalam melakukan pendekatan yang sistematis dalam praktik manajerial (Fattah, 2009, p. 11). Dalam praktik manajerial bertujuan untuk menciptakan dan memelihara kondisi yang memungkinkan pembelajaran berlangsung dengan efektif dan efisien (D. S. Dkk, 2012, p. 3.43). Setiap orang akan melakukan manajemen di suatu institusi informal, formal, dan nonformal, maka perlu pendidikan yang sesuai dengan basicnya atau kemampuan yang dimilikinya untuk memajemen institusi dimaksud.

Pada hakikatnya pendidikan merupakan hal yang sangat urgen bagi khalayak ramai. Alkitab mengajarkan kepada umat-Nya bahwa betapa pentingnya pendidikan itu. Sebagaimana Amsal 16:16 tertulis bahwa, "Memperoleh hikmat sungguh jauh melebihi memperoleh emas, dan mendapat pengertian jauh lebih berharga daripada mendapat perak." Pernyataan ayat ini dapat dimengerti bahwa Firman Tuhan mengajarkan kepada umat-Nya bahwa pendidikan adalah sesuatu yang sangat berharga sehingga patut mendapatkan perhatian yang serius, baik di lembaga informal, formal maupun nonformal. Proses belajar tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia karena dalam kehidupan manusia pasti selalu diperhadapkan dengan perubahan yang terjadi; dengan demikian manusia berada dalam tekanan untuk mampu bertahan demi mencapai kepenuhan hidup di tengah perubahan tersebut (Silalahi, 2015, pp. 186-187). Perubahan yang diperhadapkan kepada manusia adalah perubahan zaman.

Sesungguhnya arah dan tujuan pendidikan sangat diprioritaskan dalam bidang pendidikan. Pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kecerdasan serta harkat dan martabat bangsa, mewujudkan manusia serta masyarakat Indonesia, yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berkualitas, mandiri sehingga mampu membangun dirinya dan masyarakat sekelilingnya serta dapat memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan bertanggung jawab atas pembangunan

bangsa (Bello, 2015, p. 192). Tujuan pendidikan adalah suatu proses perkembangan kepribadian secara optimal dari setiap peserta didik sebagai pribadi. Karena itu, setiap kegiatan proses pendidikan diarahkan kepada tercapainya pribadi-pribadi yang berkembang maka kegiatan pendidikan hendaknya bersifat menyeluruh, yang tidak hanya berupa kegiatan instruksional akan tetapi meliputi kegiatan yang menjamin bahwa setiap peserta didik secara pribadi mendapat layanan sehingga akhirnya dapat berkembang secara optimal.

Manajemen pendidikan merupakan suatu cabang ilmu pendidikan yang memiliki pengaruh baik untuk melengkapi istilah lama yang sering digunakan adalah administrasi. Manajemen pendidikan adalah rangkaian segala kegiatan yang merujuk pada usaha kerjasama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Atau dengan lain perkataan manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berproses pada pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien.

Menurut analisis penulis, bahwa manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berhubungan erat dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan. Ruang lingkup manajemen cukup luas, karena itu penelitian ini difokuskan pada Ilmu Kependidikan Teologi hanya menitikberatkan pada manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan agar dapat mengetahui secara pasti hal-hal prinsip yang berkaitan dengan manajemen dimaksud. Manajemen pendidikan Kristen sangat berhubungan erat dengan pendidikan Kristen karena itu tidak bisa dipisah-pisahkan. Sebab istilah manajemen diartikan secara sederhana ialah melayani, mengatur, mengurus, dan mengelola pendidikan Kristen. Visi pendidikan Kristen adalah menciptakan manusia kristiani yang memiliki kedewasaan rohani, mampu bertumbuh secara utuh sebagai ciptaan Allah dan mampu menjalankan tugas-tugasnya sebagai manusia yang bertanggung jawab kepada Allah, manusia dan masyarakat sekitarnya serta dunia secara keseluruhan dan memiliki kemampuan yang handal dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian (Pandie, 2017, p. 20). Sedangkan misi pendidikan Kristen adalah (1) mengembangkan dan melaksanakan program pembelajaran dan pelatihan, yang mengintegrasikan kebenaran Tuhan, untuk menumbuhkembangkan potensi-potensinya; (2) mengembangkan dan melaksanakan berbagai program untuk memenuhi fungsi sosial bagi masyarakat dimana lembaga itu berada; (3) menyediakan tenaga pendidikan, pengelola dan pengajar yang memiliki

komitmen pada visi pendidikan Kristen, menghargai sesama manusia; (4) menyediakan fasilitas yang terbaik untuk mendukung pelaksanaan pendidikan; (5) terus-menerus meningkatkan mutu, serta memperhatikan sumber kesejahteraan sumber daya manusianya sebaik-baiknya (Pandie, 2017, p. 20).

Maju atau mundurnya suatu organisasi yang dibangun secara formal, informal, dan nonformal sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang berkompentensi atau berjiwa untuk memimpin. Pemimpin harus berjalan di depan untuk membuat perubahan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Peter Senge bahwa, "Kita hendak meyakini bahwa para pemimpin adalah "orang-orang yang berjalan di depan," orang-orang yang sesungguhnya berkomitmen membuat perubahan yang mendalam pada diri mereka sendiri dan organisasinya. Mereka memimpin dengan mengembangkan keterampilan-keterampilan, kemampuan-kemampuan, dan pemahaman-pemahaman baru. Dan mereka berasal dari berbagai tempat dalam organisasi tersebut (Gibbs, 2010, pp. 30-31).

Setiap manusia lahir sebagai pemimpin, paling tidak pemimpin untuk diri sendiri. Seorang pemimpin untuk mampu memimpin keluarga atau orang lain dengan baik apabila telah berhasil memimpin dirinya sendiri. Sebagai pemimpin, segala keputusan dan kepemimpinan yang dipahami akan memengaruhi aktivitas, perilaku bahkan hasil bagi diri dan orang-orang yang dipimpinya. Hal inilah sebabnya sangat penting memahami kepemimpinan secara bertanggung jawab dalam manajemen pendidikan Kristen.

Kepemimpinan dipahami sebagai segala daya dan upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat yang tersedia dalam suatu organisasi. Untuk itu dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pemimpinnya untuk menumbuhkan iklim kerja sama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber daya tersebut, sehingga dapat mendayagunakannya dan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Di dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal (*formal leadership*) dan kepemimpinan informal (*informal leadership*). Wahjosumidjo mengemukakan bahwa, "Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan kepemimpinan informal terjadi, dimana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul

dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan (Wahjosumidjo, 2005, p. 84).

Kepemimpinan yang efektif dapat ditunjukkan dengan kemampuan seseorang dalam membaca situasi dan kondisi yang berkaitan dengan iklim kerja dalam sebuah organisasi yang ditunjukkan, misalnya dengan tinggi rendahnya angka ketidakhadiran bawahan dalam bekerja, banyak sedikitnya pegawai yang minta berhenti, rendahnya kedisiplinan kerja pegawai, tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai dan banyak sedikitnya keluhan pegawai, baik yang disampaikan secara terang-terangan maupun secara sembunyi-sembunyi. Seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan kepada anggota kelompoknya untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab serta dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Supriyatno, 2008, p. 31).

Dengan demikian, maju mundurnya organisasi, tinggi rendahnya produktivitas dalam pekerjaan, semangat tidaknya bawahan atau karyawan dalam bekerja, serta mengakses semua pekerjaan dalam suatu organisasi; semuanya terletak pada pemimpin dan kepemimpinan seorang manajer atau pemimpin yang memimpin organisasi tersebut.

Dalam hal kepemimpinan bukan hanya sekelompok orang tertentu saja yang berkemampuan untuk memimpin, melainkan setiap individu yang diberikan kecakapan khusus untuk memimpin. Warren Bennis mengutarakan bahwa, "Kita perlu bergerak ke sebuah era di mana kepemimpinan merupakan kemampuan organisasi dan bukan karakteristik individu yang hanya dimiliki beberapa individu yang berada di puncak organisasi (Gibbs, 2010, p. 31).

Kepemimpinan dalam bahasa Indonesia memiliki terjemahan dalam bahasa Inggris disebut "*leadership*" kata ini digunakan sekitar tahun 1800. Sejak saat itulah kepemimpinan menjadi pembahasan yang menarik dan dirasakan sangat penting keberadaannya. Kepemimpinan berkaitan erat dengan jabatan, kedudukan atau posisi, dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan sendiri sangat kompleks karena bersentuhan dengan segala sesuatu yang diatur oleh manusia (Rumahlatu, 2011, p. 53).

Kepemimpinan itu sangat penting karena mempunyai beberapa alasan: Pertama, kepemimpinan itu menginspirasi suatu misi yang diemban. Tidak ada sebuah organisasi tanpa misi, dan keberhasilan hanya akan terwujud bila ada pemimpin. Kedua, kepemimpinan yang efektif akan membuat pembangunan suatu organisasi itu kuat dan sehat.

Ketiga, kepemimpinan akan mampu menjadi alat transformasi masyarakat, yaitu ketika nilai-nilai Kristen diaplikasikan dalam dunia usaha dan pekerjaan. Keempat, dalam rumah tangga sang pemimpin pun diperlukan kepemimpinan yang baik. Kelima, dalam gereja kepemimpinan sangat diperlukan yakni untuk pertumbuhan gereja yang sehat, untuk menjadi garam dan terang bagi bangsa-bangsa, untuk memperlengkapi orang percaya bagi pelayanan pekerjaan Tuhan, untuk membangkitkan suatu komunitas yang memerhatikan dan mengasahi, dan supaya pelayanan bertumbuh dan bertambah-tambah.

Dengan demikian, kemajuan suatu organisasi/lembaga/instansi/institusi membutuhkan kepemimpinan yang baik karena pemimpin adalah kunci pada kemajuan. Perbedaan kepemimpinan secara umum dan alkitabiah seperti yang dikatakan oleh Yesus di dalam Injil Matius 20:25-28 adalah: "Tetapi Yesus memanggil mereka lalu berkata: "Kamu tahu, bahwa pemerintah-pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi dan pembesar-pembesar menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka. Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu; sama seperti Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang" (Mat. 20:25-28).

Berdasarkan ungkapan Yesus tersebut di atas, dapat dipahami bahwa adanya perbedaan antara kepemimpinan duniawi/umum dan kepemimpinan yang dimiliki oleh Kristus Yesus. Mangapul Sagala menyatakan bahwa berdasarkan ayat tersebut di atas, maka kepemimpinan duniawi adalah dengan cara "tangan besi" dimana pemimpin "menjalankan kuasanya dengan keras (Sagala, 2009, p. 76). Cara ini sangat berbeda dengan konsep yang diajarkan oleh Tuhan Yesus Kristus. Kepemimpinan berdasarkan firman Tuhan merupakan kepemimpinan yang menjadi hamba, kepemimpinan yang menjadi pelayan, dan rela berkorban (Sagala, 2009, p. 76). Dengan demikian, iman Kristen mengajarkan bahwa kepemimpinan secara alkitabiah sangat diperlukan pada era zaman ini.

Dengan demikian, dalam menerapkan manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan sumber utama yang menjadi panduan ialah Alkitab. Sidjabat dalam Alkitab patut menjadi pedoman di dalam menunaikan pekerjaan, untuk membangun dan mengarahkan moralitas atau etika orang Kristen (Bilo, 2015, p. 148) dalam mengelola dan memimpin. Demikian juga ditegaskan oleh David Smith & Jhon Stott

dalam Bilu bahwa etika atau moral yang berkaitan dengan tugas pendidikan dan keguruan seharusnya dibangun dan dikembangkan berdasarkan Alkitab. Bahkan dalam menentukan seluruh prinsip manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan dapat semuanya dikaitkan dengan Alkitab (Bilo, 2015, p. 148).

Berdasarkan penjelasan dan kutipan dari beberapa sumber di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan merupakan dua hal yang berhubungan erat untuk mendorong para pendidik supaya semakin mencintai manajemen dan memiliki cara memimpin yang semakin baik pula. Dalam mengatur dan memimpin sebuah organisasi/institusi supaya semakin baik, maka seorang leadership harus menjadikan Alkitab sebagai panduan utama dalam kepemimpinannya.

Metode penelitian yang dapat digunakan dalam penulisan buku ini adalah penelitian/riset kepustakaan. Marthen Mau menyatakan bahwa penelitian kepustakaan yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber yang diperlukan penulis (Mau, 2020, p. 101). Meztika Zed dalam Sarimin dikatakan bahwa apa yang disebut dengan riset kepustakaan atau sering juga di sebut studi pustaka ialah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Sarimin, n.d.).

Jenis metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Penulis melakukan pemamaran tentang manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan dengan alat bantu menarasikannya dalam sebuah kerangka narasi sehingga lebih mudah dimengerti. Penulis juga menggunakan sumber-sumber acuan yang dapat melengkapi penulisan ini yang masih dianggap menjadi sumber penunjang. Penulis menggunakan berbagai sumber termasuk artikel jurnal yang terakreditasi, internet maupun sumber penunjang lainnya.

BAB II

FONDASI STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Permulaan hikmat adalah takut akan TUHAN, dan mengenal Yang Mahakudus adalah pengertian (Ams. 9:10). Karena perlindungan hikmat adalah seperti perlindungan uang. Dan beruntunglah yang mengetahui bahwa hikmat memelihara hidup pemilik-pemilikinya (Prlf. 7:12). Aku hendak mengajar dan menunjukkan kepadamu jalan yang harus kautempuli; Aku hendak memberi nasihat, mata-Ku tertuju kepadamu (Mzm. 32:8).

A. Pentingnya Manajemen Pendidikan

1. Pengertian Manajemen

a. Etimologis

Pada hakikatnya, manajemen sangat penting karena itu pada setiap instansi atau institusi tentu membutuhkan manajemen yang baik. Istilah manajemen dapat dipahami dari beberapa latar belakang bahasa. Adapun pengertian manajemen dalam beberapa latar belakang bahasa dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola.
- 2) Kata manajemen dalam bahasa Italia, yakni *mano* (Saragih, 2009, p. 5) yang artinya tangan.
- 3) Istilah *maneggio* diterjemahkan ke dalam Latin yakni *managiare* dari istilah *manus*, yang artinya tangan (Sadili Samsudin, 2006, p. 15).
- 4) Istilah manajemen dari kata *manage*, dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Italia yakni *maneggio* yang berarti pengurusan (Saragih, 2009, p. 5). Kata *manage* adalah menangani, aktivitas untuk mengurus atau menyelesaikan semua hal yang berkaitan dengan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan *manage to*, yang artinya adalah menangani hal, aktivitas untuk mengurus atau menyelesaikan suatu hal (Bahasa, 2017, p. 184).
- 5) Istilah manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yakni *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Istilah *management* adalah manajemen, seni mengatur atau mengelola orang, instansi/institusi dalam menggapai sasaran yang sudah disepakati bersama (Bahasa, 2017, p. 185).

Istilah manajemen dilihat dari beberapa pemahaman tersebut di atas dapat dikonklusikan bahwa manajemen berarti proses penggunaan

sumber daya secara efektif menangani, mengatur orang, organisasi atau penanganan suatu urusan untuk menggapai sasaran yang diharapkan sesuai rencana semula, yang telah dimusyawarakan bersama. Jadi, manajemen adalah rangkaian perbuatan menggerakkan karyawan-karyawan dan mengerahkan segenap fasilitas kerja agar tujuan yang ditentukan benar-benar tercapai (Bahasa, 2017, p. 186).

Istilah manajemen sering juga disebut pengelolaan. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengontrolan daripada benda dan tenaga manusia, khususnya tenaga manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan lebih dahulu (Saragih, 2009, p. 5). Ungkapan ini dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah studi melakukan perencanaan yang matang, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan secara berkesinambungan melalui upaya-upaya para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar menggapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Manajemen dapat didefinisikan sebagai 'kekuatan yang mengendalikan bisnis,' adapula yang menyebutnya 'bagaimana mendapatkan sesuatu melalui orang lain,' 'perencanaan dan implementasi,' dan sebagainya. *Management is a distinct proces consisting of planning, organizing, actuating, and controling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources* (Djokopranoto, 2006, p. 27).

Kata manajemen berarti pula kumpulan manajer atau pimpinan yang memimpin pada suatu instansi atau institusi. Pembahasan manajemen yang hendak dibahas bukan manajemen perusahaan, melainkan manajemen dalam arti proses. Manajemen yang dikategorikan sebagai ilmu menurut Soehardi Sigit dalam buku Dasar-dasar Manajemen Kristiani yang dituliskan oleh Sugiyanto dalam Saragih bahwa:

- 1) Supaya kita dapat mengerti (*to understand*) tentang sesuatu kejadian.
- 2) Supaya kita dapat menerangkan (*to explain*) tentang sesuatu kejadian.
- 3) Supaya kita dapat meramal (*to predict*) mengenai suatu kejadian di masa depan.
- 4) Supaya kita dapat mengendalikan (*to control*) apabila benar-benar terjadi sesuatu.
- 5) Akhirnya, dengan usaha-usaha tersebut di atas supaya kita sukses, berhasil (*happy*) dalam usaha mencapai tujuan (Saragih, 2009, p. 6).

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dalam memajemen setiap pelaku perlu mengerti, menerangkan, meramal, dan mengendalikan sesuatu kejadian pada masa kini melalui usaha-usaha yang dilakukan secara terus-menerus agar mendapatkan kesuksesan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, ilmu manajemen mengajarkan supaya para pelaku:

- 1) Dapat mengerti tentang kejadian-kejadian dalam bidang manajemen.
- 2) Dapat menerangkan tentang kejadian-kejadian dalam bidang manajemen.
- 3) Dapat meramalkan tentang akan terjadinya sesuatu dalam bidang manajemen.
- 4) Dapat melakukan pengendalian atau penguasaan apabila terjadi sesuatu dalam bidang manajemen.
- 5) Dapat berhasil, sukses, atau dapat memperoleh sesuatu yang akan dicapainya dalam bidang manajemen (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 3).

Hal ini berarti proses yang terjadi dalam aktivitas manajemen yaitu: (1) perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*); (3) penggerakan (*actuating*); (4) pengawasan (*controlling*); (5) pembiayaan (*budgeting*); (6) penilaian (*evaluating*) (Lewier, 2006, p. 201). Seiring dengan aktivitas manajemen tersebut di atas, maka ada sarana manajemen dalam proses perencanaan ada 6 sumber daya manajemen yang dikenal dengan 6 M, yakni *man, money, materials, machines, methods, markets* (Manullang, 1983, p. 17). Pernyataan ini dapat dilukiskan bahwa ilmu manajemen sangat dibutuhkan oleh siapa saja, kapan saja, dan di mana saja orang bekerja, berinteraksi dengan lingkungannya untuk menggapai tujuan bersama.

Dengan demikian, pengertian sederhana menurut James A. Belasco, dalam bukunya *Management Today*, mengatakan bahwa manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengkoordinasian (*coordinating*), dan pengontrolan (*controlling*). Jadi kegiatan manajemen bukan saja terbatas hanya dengan manusia dalam organisasi, tetapi juga termasuk aspek fisik organisasi itu, bangunan, peralatan, uang, dan lain-lainnya (Tambunan, 2008, p. 138).

b. Terminologis

Pengertian pemahaman manajemen secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Manajemen menurut

G.R. Terry, yang dikutip oleh Hasibuan adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) (Handoko, 1997, p. 8). Johnson dalam Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan.

Stoner dan Handoko dalam Choliq (2011) menyebutkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Choliq, 2011, p. 3).

Dari beberapa pengertian tentang manajemen tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian aktivitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Penjelasan pengertian manajemen dari para ahli yang dikutip oleh Sugiyanto Wiryoputro di dalam buku *Dasar-Dasar Manajemen Kristiani* adalah sebagai berikut:

1. Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.
2. Manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mendapatkan hasil-hasil yang diinginkan melalui penggunaan yang efektif dari sumber daya yang ada pada organisasi.
3. Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan, dengan mempergunakan bantuan orang lain.
4. Manajemen adalah suatu usaha merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir serta mengawasi kegiatan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.
5. Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengontrolan dari pada benda

dan tenaga manusia, khususnya tenaga manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan lebih dahulu (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, pp. 1-2).

6. Mary Parker Follet, menyatakan bahwa manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.
7. Ricky W. Griffin mengungkapkan bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Berdasarkan pemahaman mengenai manajemen tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, "Manajemen adalah suatu upaya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki ilmu pengetahuan dan kecakapan khusus untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinasi, menggerakkan, dan mengontrol/mengawasi sumber-sumber daya yang terdapat di dalam organisasi untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Principle of Management memaparkan beberapa pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

1. *"The force that runs an enterprise and is responsible for its success or failure (kekuasaan yang mengatur suatu usaha, dan bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan)."*
2. *"Management is the performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talents and resources (manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia)."*
3. *"Management is simply getting things done through people (secara sederhana, manajemen adalah melaksanakan perbuatan-perbuatan tertentu dengan menggunakan tenaga orang lain) (Kartono, 2009, p. 168).*

Manajemen adalah suatu upaya untuk mencari bakat-bakat dan sumber daya manusia yang mampu bertanggung jawab untuk mengatur usaha-usaha demi mencapai keberhasilan dalam kelompok atau bersama di dalam suatu organisasi. Manajemen dapat disebut pula sebagai pengendalian suatu usaha, yang merupakan:

- 1) Proses pendelegasian/pelimpahan wewenang kepada beberapa penanggung jawab dengan tugas-tugas kepemimpinan.
- 2) Proses penggerakkan serta bimbingan pengendalian semua sumber daya manusia dan sumber materiil dalam kegiatan mencapai sasaran organisasi.

Dengan demikian manajemen memungkinkan terjadinya perpaduan semua usaha dan kegiatan mengarah pada tujuan organisasi. Selain itu, upaya menciptakan kerja sama yang baik demi kelancaran dan efektivitas kerja, untuk mempertinggi daya guna semua sumber dan mempertinggi hasil guna.

Bila kita mempelajari literatur manajemen, maka dapat ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian yang sangat urgen yaitu:

1. Manajemen sebagai suatu proses

Menurut pengertian yang pertama, yakni manajemen sebagai suatu proses, berbeda-beda definisi yang diberikan oleh para ahli. Untuk memperlihatkan tata warna definisi. Manajemen menurut pengertian yang pertama itu, dikemukakan tiga buah definisi, yakni: Dalam *Encyclopedia of the Social Science* dikatakan bahwa manajemen adalah: Pertama, suatu proses dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Kedua, manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain; ketiga, mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama.

2. Manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen

Menurut pengertian yang kedua, manajemen adalah kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Jadi dengan kata lain, segenap orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen dalam suatu badan tertentu disebut manajemen.

3. Manajemen sebagai suatu seni (*art*) dan sebagai suatu ilmu pengetahuan (*science*).

Menurut pengertian yang ketiga, manajemen adalah seni (*art*) atau suatu ilmu pengetahuan. Mengenai inipun sesungguhnya belum ada keseragaman pendapat, segolongan mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan segolongan yang lain mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu. Sesungguhnya kedua pendapat itu sama mengandung kebenarannya.

Lebih lanjut, penjelasan pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut G.R. Terry manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok

orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen juga adalah suatu ilmu pengetahuan maupun seni. Seni adalah suatu pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan atau dalam kata lain seni adalah kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.

2. Menurut Mary Parker Follet manajemen adalah suatu seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain. Definisi dari mary ini mengandung perhatian pada kenyataan bahwa para manajer mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan apa saja yang perlu dalam pekerjaan itu, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu oleh dirinya sendiri. Itulah manajemen, tetapi menurut Stoner bukan hanya itu saja. Masih banyak lagi sehingga tak ada satu definisi saja yang dapat diterima secara universal.
3. Menurut James A. F. Stoner, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan mengenai manajemen di atas menunjukkan bahwa manajemen adalah studi untuk mengatur, mengelola, atau melakukan penanganan secara serius terhadap suatu organisasi/lembaga/instansi yang berpijak pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian, sehingga melalui kelima proses tersebut mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu target atau sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi yang bergerak di dunia ini.

2. Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan adalah upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi unsur-unsur pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan adalah serangkaian keseluruhan kegiatan atau aktivitas penerahan dan pengintegrasian yang dilakukan oleh sejumlah kelompok atau beberapa orang dan unsur-unsur yang berada serta terkait di dalamnya baik personal, spiritual, dan material untuk mengatur sebuah lembaga pendidikan agar tercapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Menurut Ary Gunawan (1996) bahwa ada tiga fungsi manajemen pendidikan, yaitu:

- a. Merencanakan kegiatan-kegiatan yang strategis.

- b. Mengusahakan untuk pelaksanaannya secara sungguh-sungguh dengan cara-cara yang terarah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, disertai pembinaan demi peningkatan pendidikan.
- c. Memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia secara efektif dan efisien dalam kegiatan belajar mengajar.

Manajemen pendidikan dibagi menjadi delapan bidang garapan manajemen pendidikan. Bidang garapan manajemen pendidikan adalah semua jenis kegiatan manajemen yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam kegiatan pendidikan Ary Gunawan (1996), delapan bidang garapan manajemen pendidikan tersebut adalah:

- a. Manajemen peserta didik.
- b. Manajemen personil (guru dan TU).
- c. Manajemen kurikulum.
- d. Manajemen sarana dan prasarana.
- e. Manajemen anggaran/biaya.
- f. Manajemen tatalaksana/tatausaha.
- g. Manajemen organisasi pendidikan.
- h. Manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat.

Dalam proses pendidikan agar segala sesuatunya dapat berjalan dengan efektif dan efisien diperlukan manajemen pendidikan yang tepat, dan adanya kerjasama antara semua pihak yang terkait dengan kegiatan manajemen pendidikan, sehingga dalam setiap jenjang pendidikan manajemennya harus disesuaikan dengan jenjang pendidikannya agar dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang ada yang ditetapkan oleh pusat.

3. Tujuan Manajemen

- Untuk mencapai keteraturan, kelancaran, dan kesinambungan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- Untuk mencapai efektif dan efisien, yaitu suatu perbandingan terbaik antara input dan output.

B. Aliran-aliran Manajemen

Aliran atau gerakan manajemen secara ringkas dapat diklasifikasikan ke dalam:

1. Manajemen ilmiah

Manajemen ilmiah berasal dari *engineering*, yang mencari elemen dasar pekerjaan seseorang melalui metode ilmiah untuk menggantikan metode kira-kira. Kemudian aliran berkembang dalam industrial engineering. Pengembangan aliran meliputi

manajemen produksi, manajemen persediaan, manajemen pergudangan, dan sejenisnya.

2. Manajemen organisasi
Manajemen organisasi semula berkembang dari manajemen tradisional dan kemudian berkembang menjadi manajemen antardisiplin. Pengembangan proses, pengembangan organisasi, dan sejenisnya termasuk dalam aliran ini.
3. Manajemen personalia (*personal management*)
Manajemen personalia (*personal management*) berkembang dari manajemen personalia, hubungan antar orang, pengetahuan tentang tingkah laku orang, dan sebagainya. Aliran meliputi rekrutmen, remunerasi, manajemen pelatihan, manajemen perubahan, dan sejenisnya.
4. Manajemen kuantitatif (*quantitative management*)
Manajemen kuantitatif (*quantitative management*) berkembang dalam *management science* dan *operation research*. Banyak peralatan manajemen yang dikembangkan dari aliran, seperti *break even point analysis*, *economic order quantity (EOQ)*, *management by objective (MBO)*, dan sejenisnya.
5. Manajemen akuntansi (*managerial accounting*)
Manajemen akuntansi (*managerial accounting*) (*finacial management*) merupakan salah satu aliran yang paling kuno dalam manajemen.
6. Manajemen ekonomi (*managerial economics*)
Manajemen ekonomi (*managerial economics*) adalah pengembangan ekonomi makro ke dalam ekonomi mikro, di mana teori ekonomi diterapkan dalam manajemen perusahaan. Manajemen marketing, manajemen logistik, manajemen pembelian, manajemen transport, manajemen distribusi, dan sejenisnya adalah pengembangan dari aliran ini.
7. Manajemen informasi (*information management*)
Manajemen informasi (*information management*) dapat dianggap sebagai aliran baru dalam manajemen, menanggapi jaman informasi, dengan ditemukannya teknologi komputer dan telekomunikasi yang makin canggih. Teknologi informasi, sistem manajemen informasi, manajemen pengetahuan dan sejenisnya berkembang dalam aliran ini (Djokopranoto, 2006, pp. 28-29).

C. Dampak Manajemen

Pada dasarnya manajemen dapat memberi pengaruh positif bagi setiap organisasi. Peter F. Drucker seorang pakar manajemen pada sekitar tahun 1970-an mengembangkan salah satu dasar manajemen

yang telah dimamarkan di atas yakni model *Management By Objective* (MBO) atau manajemen berdasarkan tujuan/sasaran. Baginya bahwa sebuah oprganisasi mestilah mempunyai program yang dikelola dengan baik berdasarkan tujuan-tujuan yang disusun sesuai kebutuhan organisasi. Umumnya model penyusunan program yang sederhana MBO sangat dikenal dengan langkah *Planning, Organizing, Action, Controlling* (POAC), *Planning, Doing, Action, Controlling* (PDAC), *Planning, Doing, Action, Controlling, Eavluation, Controlling* (PDAEC) (Tu'u, 2010a, p. 13).

Model MBO Peter Drucker ini telah memengaruhi dan mengubah wajah banyak organisasi di Amerika Serikat dan negara-negara lain di dunia. Bahkan Peter Drucker sendiri menilai bahwa manajemen telah menjadi agen utama transformasi sosial dan menjadi fungsi sosial yang baru. Manajemen menjadi kekuatan dan membawa perubahan organisasi serta cara mengembangkan organisasi.

BAB III

PENTINGNYA MANAJEMEN PENDIDIKAN KRISTEN

Kasihilah TUHAN, Allahmu, dengan segenap hatimu dan dengan segenap jiwamu dan dengan segenap kekuatanmu. Apa yang diperintahkan kepadamu pada hari ini haruslah engkau perhatikan, haruslah engkau mengajarkannya berulang-ulang kepada anak-anakmu dan membicarakannya apabila engkau duduk di rumahmu, apabila engkau sedang dalam perjalanan, apabila engkau berbaring dan apabila engkau bangun (Ul. 6:5-7)

A. Pengertian Manajemen Pendidikan Kristen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan tenaga dan profesionalitas orang lain, yang melibatkan keterampilan mengarahkan, memengaruhi, dan membina para pekerja untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Pendidikan Kristen merupakan upaya pengembangan kualitas diri manusia dalam segala aspeknya melalui sebuah proses pembinaan dan pembimbingan yang berfungsi untuk mentransformasikan keadaan masyarakat kearah yang lebih baik.

Dengan demikian, manajemen pendidikan Kristen adalah proses yang terus-menerus dilakukan oleh organisasi pendidikan melalui fungsionalisasi unsur-unsur manajemen tersebut, yang di dalamnya terdapat usaha saling memengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi sehingga seluruh aktivitas dan kinerja organisasi pendidikan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

B. Pendidikan Agama Kristen

Istilah "PAK," dapat digolongkan menjadi tiga kata yang masing-masing mempunyai pengertian yang berlainan, tetapi sama-sama memiliki pemahaman untuk menuju satu tujuan yaitu kepada Tuhan. Ungkapan ketiga kata tersebut adalah pendidikan, agama, dan Kristen.

Firman Tuhan menyatakan bahwa, "Ingatlah juga bahwa dari kecil engkau sudah mengenal Kitab Suci yang dapat memberi hikmat

kepadamu dan menuntun engkau kepada keselamatan oleh iman kepada Kristus Yesus. Segala tulisan yang diilhamkan Allah memang bermanfaat untuk mengajar, untuk menyatakan kesalahan, untuk memperbaiki kelakuan dan untuk mendidik orang dalam kebenaran. sebagaimana tertulis dalam Alkitab bagi orang Kristen untuk memberikan hikmat, menuntun kepada keselamatan, bermanfaat untuk mengajar, menyatakan kesalahan, memperbaiki kelakuan dan untuk mendidik orang dalam kebenaran (2 Tim. 3:15-16).

1. Pendidikan

Sesungguhnya pemahaman pendidikan sangatlah mustahil untuk diseragamkan karena ilmu pendidikan selalu dinamis dan pemikiran para ahli pendidikan pun selalu dinamis pula. Santy Sahartian berpendapat bahwa pendidikan adalah usaha sadar atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang terhadap atau kepada orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan (Sahartian, 2018). Untuk memaksimalkan suatu kegiatan dalam menggapai tujuan yang direncanakan sebelumnya harus didukung dengan pendidikan karena tanpa melalui pendidikan maka kegiatan tersebut pasti tidak akan terlaksana dengan baik. Bernard Bailyn menyatakan bahwa pendidikan sebagai seluruh proses dimana sebuah budaya ditransmisikan kepada generasi-generasi selanjutnya (Pazmino, 2001, p. 115).

Pernyataan di atas menginspirasi bahwa untuk mengeksplorasi berbagai agen pendidikan dalam meneruskan pemahaman mereka kepada generasi selanjutnya kemudian dia mengatakan agar sejarah menyingkapkan keberhasilan pendidikan yang melibatkan empat jari roda masyarakat atau agen masyarakat dalam pendidikan yakni keluarga, gereja, komunitas, dan ekonomi. Baylin mengenal peran penting dari pendidikan nonformal dalam rangka melengkapi peran pendidikan informal dan formal dalam kehidupan manusia. Agen-agen pendidikan yang meliputi keluarga, gereja, komunitas, dan ekonomi memainkan peran penting yang mungkin tidak selalu kita sadari.

Alkitab menyatakan dampak dari keempat agen tersebut dalam proses pembentukan seseorang ketika menyampaikan iman yang alkitabiah dan budaya Yahudi. Banyak tanggung jawab pendidikan yang digariskan Alkitab dialamatkan kepada orangtua sebagai wakil dari komunitas iman. Mereka harus meneruskan iman di dalam Tuhan kepada generasi selanjutnya (bdk. Ul. 6:4-9; Mzm. 78:1-89; Ef. 6:1-4). Pertumbuhan iman seseorang ke arah yang menyenangkan hati-Nya perlu dilakukan pembimbingan, sebagaimana dikemukakan oleh Daniel Nuhamara bahwa istilah pendidikan merupakan terjemahan dari

“education” dalam bahasa Inggris. Kata *“education”* berasal dari bahasa Latin *“ducere”* yang artinya membimbing (*to lead*), ditambah awalan *“e”* yang berarti keluar (*out*). Jadi, arti dasar dari pendidikan adalah suatu tindakan untuk membimbing keluar (Saenom, 2015, pp. 3–4). Persoalan tindakan untuk membimbing bukan hanya sekadar membimbing, tetapi ada hasil yang diperoleh, yakni perubahan pengetahuan yang benar tentang Kristus Yesus, perubahan sikap, nilai, dan meningkatkan skill seseorang.

Saenom menyatakan bahwa pendidikan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara sistematis, sadar/sengaja, dan terencana untuk menghasilkan perubahan baik melalui pengalaman, kecakapan, pengetahuan, dan keterampilan dari satu individu kepada kelompok atau dari kelompok kepada generasi ke generasi berikutnya (Saenom, 2015, pp. 7–8). Lawrence A. Cremin mengemukakan, “Pendidikan sebagai usaha yang bertujuan, sistematis, dan teruji waktu untuk menyampaikan, membangkitkan atau memperoleh pengetahuan, sikap, nilai, keterampilan, atau kepekaan, juga semua lainnya dari usaha tersebut (Pazmino, 2001, pp. 116–117).

Statement di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan bersifat bertujuan dalam arti pendidikan itu direncanakan atau disengaja. Pendidikan bersifat sistematis dalam arti pendidikan itu disajikan secara kronologis dan peka terhadap kesiapan peserta didik. Pendidikan juga bersifat teruji waktu dalam arti pendidikan itu menunjukkan suatu kesinambungan antara penyajian materi dengan interaksi pengajar dan peserta didik. Interaksi pengajar dan peserta didik diharapkan agar suasana belajar menjadi hidup dan hal-hal yang sifatnya historis dapat diketahui oleh peserta didik untuk membangun kepribadian mereka. Carter V. Good menyatakan bahwa pendidikan adalah proses perkembangan pribadi, proses sosial, profesional courses, dan seni untuk membuat dan memahami ilmu pengetahuan yang tersusun yang dikembangkan masa lampau oleh tiap generasi bangsa (Saenom, 2015, p. 3). Dengan demikian, pendidikan adalah suatu proses pembelajaran yang dilakukan oleh orang-orang dewasa terhadap orang-orang yang belum dewasa mengenai pengetahuan, sikap, dan keterampilan, sehingga menjadi manusia yang berkompetensi untuk bersaing secara sehat dalam dunia ini untuk memenuhi kehidupannya semakin baik pada masa sekarang dan masa yang akan datang (Mau, 2016b, p. 9).

Jadi, pendidikan yang diadakan baik, di lembaga pendidikan formal, informal, maupun nonformal bagi para pendidik Kristen, patokan penilaian yang dipakai adalah cara pandang kristiani dalam arti bahwa pendidikan yang benar itu adalah pendidikan yang selaras

dengan cara pandang kristiani sedangkan yang tidak benar adalah yang tidak selaras. Cara pandang kristiani adalah pendidikan yang diselenggarakan harus sesuai dengan prinsip-prinsip firman Tuhan yang mesti diajarkan, sehingga ada perubahan pikiran, hati, tubuh, dan kehidupan sang pembelajar. Pazmino menyatakan bahwa pendidikan sebagai proses berbagi konten dengan orang lain dalam konteks masyarakat dan komunitas mereka. Konten yang dibagikan dalam kasus ini meliputi pikiran, hati, tubuh, dan hidup yang dijalani baik secara personal maupun dalam suatu hubungan (Pazmino, 2001, p. 118) komunitas/sosial. Pendidikan adalah mencipta ulang dan mengembangkan hubungan yang benar antara Allah dengan sesama manusia, antara manusia dengan sesamanya, dan antara manusia dengan alam semesta (Pazmino, 2001, p. 119). Pendidikan adalah proses yang melibatkan kerja sama antara Tuhan dengan manusia dalam rangka menumbuhkan dan mengembangkan orang-orang dalam kehidupannya, yakni dalam hal pengenalan yang saleh, iman, pengharapan, dan kasih melalui Kristus.

2. Agama

Istilah agama dalam bahasa Sanskerta terdiri atas 2 kata, yakni “a” dan “gama.” Kata “a” berarti tidak, dan “gama” berarti kacau. Jadi, pengertian agama adalah ketika manusia memiliki agama, maka hidup manusia tidak akan menjadi kacau, teratur, tertib, dan terarah. Dengan demikian, agama adalah hubungan manusia dengan sesuatu kekuasaan suci yang lebih tinggi daripada dirinya, kepada siapa manusia tergantung, takut atau taqwa karena sifatnya yang dahsyat, tetapi sekaligus manusia juga merasa tertarik kepadanya karena sifat-sifatnya yang mempesonakan, lalu manusia mencari jalan dan mengadakan usaha untuk mendekatinya.

Menurut Saenom bahwa agama adalah usaha manusia untuk mencari Tuhan dan sebagai sarana yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, hubungan manusia dengan sesama manusia, dan alam lingkungannya (Pazmino, 2001, p. 11). Hal senada yang dikemukakan oleh Hendro Puspito yang dikutip oleh Saenom bahwa agama adalah sistem nilai yang mengatur hubungan manusia dan alam semesta yang berkaitan dengan keyakinan (Pazmino, 2001, p. 13).

Kamus Bahasa Indonesia menyatakan agama artinya ajaran, sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) kepada Tuhan Yang Mahakuasa, tata peribadatan, dan tata kaidah yang bertalian dengan pergaulan manusia dan manusia serta lingkungannya dengan kepercayaan itu (Tim Penyusun, 2008, p. 17). Kata “agama,” berasal dari

bahasa Sanskerta agama yang berarti tradisi. Sedangkan kata lain untuk menyatakan konsep ini adalah religi yang berasal dari bahasa Latin religio dan berakar pada kata kerja religare yang berarti mengikat kembali (Saenom, 2016, p. 12).

Istilah religare dimaksud melukiskan bahwa seseorang sangat penting untuk mengikatkan dirinya atau mempersatukan dirinya dengan Tuhan sebagai sumber pendiri keyakinan melalui agama.

Pernyataan pengertian agama dari para ahli yang telah dijelaskan di atas, tetapi ada beberapa pengertian lain yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh Saenom dalam buku Pendidikan Agama Kristen untuk Anak adalah sebagai berikut:

1. Agama adalah suatu sistem yang terpadu yang terdiri atas kepercayaan dan praktik yang berhubungan dengan hal yang suci dan menyatukan semua penganutnya dalam suatu komunitas moral yang diterapkan dalam hidupnya dan kepada alam semesta yang mengelilinginya.
2. Agama adalah perlibatan yang merupakan tingkah laku manusia dalam berhubungan dengan kekuatan supranatural tersebut sebagai konsekuensi atas pengakuannya.
3. Agama adalah percaya adanya Tuhan Yang Maha Esa dan hukum-hukumnya (Saenom, 2016, p. 13).

Berdasarkan pengertian agama tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa agama adalah suatu studi yang mempelajari mengenai ketidakkacauan yang harus dimiliki oleh setiap orang yang diciptakan-Nya, sehingga dapat mengatur atau mengelola kehidupannya, baik hal-hal yang berhubungan dengan tingkah laku, moral, hukum, perintah, larangan, dan kesucian hidupnya. Melalui pemilihan agama yang dianut dan diyakininya, maka hidupnya diharapkan supaya semakin terkontrol secara baik di dunia ini dan semakin percaya kepada Tuhan Yang Mahakuasa atau percaya kepada Tuhan Yesus Kristus.

3. Kristen

Kata "Kristen" adalah nama agama yang disampaikan oleh Kristus (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 3) dan kata "Kristen" muncul pertama kali di Antiokia, sebagaimana tertulis di dalam Kisah Para Rasul 11:26 berbunyi demikian, "Mereka tinggal bersama-sama dengan jemaat itu satu tahun lamanya, sambil mengajar banyak orang. Di Antiokhialah murid-murid itu untuk pertama kalinya disebut Kristen." Antiokhia yang dimaksudkan di dalam ayat ini adalah Antiokhia Siria. Antiokhia adalah kota dagang yang makmur di atas sungai Orontes, bagian utara Siria, provinsi Romawi, dengan penduduk Yahudi yang cukup besar dan

toleran. Setelah pembunuhan Stefanus, orang-orang Kristen datang ke sana dari Yerusalem untuk memulai pekerjaan misioner (bdk. Kis. 11:19-20). Orang-orang Helenis dari Siprus dan Kirene menerima orang-orang bukan Yahudi ke dalam jemaat tanpa harus melakukan ritus sunat, dan Barnabas sendiri, sebagai orang Siprus, diutus untuk mengawasi perkembangan tersebut. Namun, jauh dari yang digariskan, Barnabas justru membawa Paulus ke sana (Kis. 11:22-26). Kebijakan mereka yang liberal menyebabkan mereka dicurigai. Pada 49 M, Paulus dan Barnabas bertemu dengan para pemimpin jemaat di Yerusalem dan (menurut Kisah Para Rasul) suatu kompromi dibicarakan dengan tuntas (Kis. 15:1-19). Namun, ketika Petrus kemudian mengunjungi Antiokhia, ia berbalik dari kesepakatan itu dan mengundurkan diri dari makan bersama-sama dengan orang-orang bukan Yahudi (Gal. 2:11-21). Paulus segera meninggalkan Antiokhia. Kini ia melakukan perjalanan tanpa Barnabas yang telah mendukung Petrus. Setelah keruntuhan Yerusalem (70 M), tidak ada informasi yang pasti tentang jemaat Antiokhia, namun cukup beralasan untuk menduga bahwa Injil Matius disusun di sana atau di dekatnya (Browning, 2015, pp. 25-26).

Kitab Suci Kristen adalah sebagaimana tertulis dalam Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru (Alkitab). Firman Tuhan sebagaimana tertulis di dalam Alkitab bagi orang Kristen memberikan hikmat, menuntun kepada keselamatan, bermanfaat untuk mengajar, menyatakan kesalahan, memperbaiki kelakuan dan untuk mendidik orang dalam kebenaran (2 Tim. 3:15-16). Selain itu firman Tuhan merupakan pelita dan terang dalam segala usaha dan kegiatan serta perikehidupan (Mzm. 119:105, 130), yang tentu saja termasuk di dalamnya adalah usaha dan kegiatannya dalam bidang manajemen.

Dengan dasar firman Tuhan sebagaimana tersebut di atas dan juga dengan berdasarkan hasil refleksi teologis iman Kristen, maka realitanya di dalam Alkitab terdapat banyak firman yang mengandung konsep-konsep dan nilai-nilai manajemen. Firman yang tertulis di dalam Alkitab bahkan banyak melandasi semua aspek dari manajemen yaitu sumber daya manajemen, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengendalian, pemasaran, kepemimpinan, pengambilan keputusan, menangani konflik, menghindari kegagalan, pemilikan, kewajiban sosial, dan lain-lain.

Oleh karena itu, pengertian manajemen Pendidikan Agama Kristen adalah studi manajemen yang berlandaskan pada firman kebenaran Kristus yang mengatur segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan, tetapi Alkitab bukanlah buku pelajaran manajemen.

Konsep-konsep dan nilai-nilai manajemen yang terkandung di dalam Alkitab harus diketahui oleh semua manusia. Oleh karena itu, tulisan ini diangkat dengan maksud membuka wawasan agar banyak orang mengenal atau tertarik untuk mencari lebih jauh lagi konsep-konsep dan nilai-nilai manajemen yang terkandung di dalam Alkitab.

4. Pendidikan Agama Kristen

Pendidikan Agama Kristen adalah suatu proses pembelajaran atau pengajaran yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan terus-menerus yang berpedoman pada prinsip-prinsip Firman Tuhan untuk mentransferkan pengetahuan, mengembangkan sikap, dan skil peserta didik dari semua level atau warga gereja supaya semakin menaati firman Tuhan. Hardi Budiyanan berpendapat pendidikan Agama Kristen adalah “pendidikan yang berisi ajaran-ajaran kekristenan dengan menekankan ketiga aspek pendidikan yaitu pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai-nilai (afektif), dan ketrampilan (psikomotorik) yang berdasarkan iman Kristen (Budiyanan, 2011, p. 4). Pendidikan agama Kristen adalah suatu upaya yang sadar, sistematis, dan berkesinambungan untuk menumbuhkembangkan iman kristiani dalam diri warga komunitas iamannya dalam berbagai kategori usia (mulai dari bayi sampai dengan lanjut usia) baik itu dalam konteks keluarga, komunitas iman, dan sekolah formal bahkan dalam konteks Indonesia wajib belajar agama di sekolah, baik swasta maupun negeri karena menjadi mata pelajaran dan mata kuliah wajib di Perguruan Tinggi (Nuhamara, 2018). Pengertian Pendidikan Agama Kristen dengan mengajarkan PAK, peserta didik baik anak-anak, muda, dan tua memasuki persekutuan iman yang hidup dengan Tuhan sendiri dan oleh dan dalam Dia mereka terhisab pula pada persekutuan jemaat-Nya yang mengakui dan mempermulikan Nama-Nya di segala waktu dan tempat (Enklaar, 2007, p. 26).

Peserta didik pada semua level tersebut mampu memahami, mengerti, dan mendalami firman Tuhan dengan baik apabila Roh Kudus membimbing, baik penyampai kebenaran firman Tuhan maupun peserta didik yang dibimbing oleh para pendidik. Sebagaimana John Calvin seorang tokoh reformator mengemukakan bahwa PAK adalah pemupukan akal orang-orang percaya dan anak-anak mereka dengan firman Allah di bawah bimbingan Roh Kudus melalui sejumlah pengalaman belajar yang dilaksanakan gereja, sehingga dalam diri mereka dihasilkan pertumbuhan rohani yang berkesinambungan yang diejawantahkan semakin mendalam melalui pengabdian diri kepada Allah Bapa Tuhan Yesus Kristus berupa tindakan-tindakan kasih terhadap sesamanya (Boehlke, 2002, p. 413).

Pendidikan Agama Kristen yaitu memimpin murid selangkah demi selangkah kepada pengenalan yang sempurna mengenai peristiwa-peristiwa yang terdapat di dalam Alkitab dan pengajaran-pengajaran yang diberitakan olehnya; membimbing murid dengan cara menggunakan kebenaran-kebenaran asasi Alkitab itu untuk keselamatan seluruh hidupnya, mendorong dia mempraktikkan asas-asas dasar Alkitab itu, menunjukkan jalan pemecahan masalah-masalah kesusilaan, sosial, dan politik di dunia (Saenom, 2016, pp. 19–20).

Ruang lingkup pelaksanaan Pendidikan Agama Kristen tidak hanya dilangsungkan di lembaga pendidikan formal saja, tetapi seharusnya bisa juga dilaksanakan di lingkungan pendidikan informal dan nonformal. Pendidikan Agama Kristen dilaksanakan di lembaga informal. PAK adalah usaha sengaja dari gereja untuk membina dan mendidik semua warganya (anak, remaja, pemuda, dewasa, pria, dan wanita) untuk mencapai tingkat kedewasaan dalam iman, pengharapan dan kasih, guna melaksanakan misinya di dunia ini sambil menantikan kedatangan kedua dari Tuhan Yesus Kristus (Ismail, 2006, pp. 201–202). Istilah 'sengaja' dalam pengertian di atas diartikan bahwa segala usaha di bidang PAK itu harus dapat dipertanggungjawabkan kepada Yesus Kristus yang adalah Kepala Gereja dan Guru yang agung yang telah mempercayakan tugas mengajar itu kepada gereja-Nya di dunia ini melalui pengajaran PAK (bdk. Mat. 28:19) (Ismail, 2006, p. 202).

Pendidikan Agama Kristen adalah proses pengajaran dan pembelajaran yang berdasarkan Alkitab, berpusat pada Kristus, yang membimbing setiap pribadi pada semua tingkatan pada pertumbuhan melalui pengajaran masa kini ke arah pengenalan dan pengalaman rencana dan kehendak Allah melalui Kristus dalam setiap aspek kehidupan, dan memperlengkapi mereka bagi pelayanan yang efektif, yang berpusat pada Kristus Sang Guru Agung dan perintah yang mendewasakan para murid (Mau, 2016a, pp. 43–44).

Berdasarkan pemamaran mengenai PAK di atas dapat dikonklusikan bahwa Pendidikan Agama Kristen adalah suatu studi tentang tindakan sadar oleh bimbingan dan gerakan Roh Kudus untuk mengajarkan pokok-pokok iman Kristen yang berpusatkan pada Kristus Yesus, yang tertulis di dalam Kitab Suci Kristen kepada seluruh peserta didik, baik di lembaga pendidikan informal, formal maupun nonformal, dengan tujuan supaya semua peserta didik mengalami perjumpaan, pengenalan, dan pertumbuhan iman di dalam Kristus Yesus sebagai Tuhan dan Juruselamatnya.

5. Pendidikan Kristen

Mengingat pentingnya dimensi normatif dalam mengartikan pendidikan, pendidik Kristen mewakili umat Kristen dipanggil untuk mengajukan pengertian pendidikan Kristen yang mampu memandu praktik pendidikan dalam ranah informal, formal, dan nonformal.

Pendidikan Kristen adalah proses belajar mengajar yang berdasarkan Alkitab, dimampukan oleh Roh Kudus (berpusat kepada Kristus). Pendidikan Kristen berusaha membimbing individu di semua level pertumbuhan lewat berbagai cara pengajaran kontemporer ke arah pengenalan dan pengalaman akan rencana dan tujuan Allah melalui Kristus dalam setiap aspek kehidupan. Pendidikan Kristen juga memperlengkapi mereka bagi pelayanan yang efektif, dengan keseluruhan fokusnya pada keteladanan Kristus Sang Guru Agung dan Amanat Agung-Nya dalam menghasilkan murid-murid yang dewasa ((Ed), 1981, p. 16).

Pendidikan Kristen adalah proses yang berpusat pada Kristus, berdasarkan pada Alkitab, berkaitan dengan mimbar ketika mengomunikasikan Firman Allah yang tertulis melalui kuasa Roh Kudus dengan tujuan memimpin orang lain kepada Kristus dan membangun mereka dalam Kristus (Zuck, 1972, p. 9). Pendidikan Kristen adalah suatu usaha manusia dan ilahi yang bertujuan, sistematis, dan teruji waktu untuk membagikan pengetahuan, nilai, sikap, keterampilan, kepekaan, dan tingkah laku yang konsisten dengan iman Kristen. Pendidikan menghasilkan perubahan, pembaruan, dan reformasi dalam diri individu, kelompok, dan struktur masyarakat oleh karena kuasa Roh Kudus sehingga membuat mereka makin serupa dengan kehendak Allah yang dinyatakan dalam Kitab Suci dan di dalam pribadi Yesus Kristus, dan semua hasil lainnya dari usaha tersebut (Pazmino, 2001, p. 119). Penyelenggaraan pendidikan Kristen di sekolah formal dan pada jenis pendidikan lainnya bertujuan memperbaiki kelakuan kehidupan peserta didik atau manusia dengan bimbingan Roh Kudus agar kehidupannya semakin menyenangkan hati Kristus Yesus. Dengan demikian, pendidikan Kristen adalah pengajaran yang dilaksanakan di sekolah-sekolah seperti biasa pada umumnya yang dijalankan oleh gereja atau lembaga-lembaga Kristen, yang berorientasi Kristen dengan suasana dan nilai-nilai Kristen pula (Saenom, 2016, p. 18).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan Kristen adalah suatu usaha yang dilakukan oleh manusia dewasa yang dipakai oleh Kristus Yesus, yang bertujuan, sistematis, dan teruji waktu untuk mentransformasikan pengetahuan, nilai, sikap, keterampilan, kepekaan, dan perilaku yang konsisten dengan pengajaran

iman Kristen, karena pengajaran pendidikan Kristen mampu menghasilkan perubahan, pembaruan, dan reformasi dalam diri individu, kelompok, dan struktur masyarakat oleh karena bantuan karya kuasa Roh Kudus sehingga membuat orang yang belum dewasa untuk hidup makin serupa dengan kehendak Allah yang dinyatakan dalam Kitab Suci dan di dalam pribadi Yesus Kristus, sehingga hidupnya selalu menjadi manusia baru.

C. Hubungan Pendidikan Agama, Kristen, dan PAK

Pendidikan Agama adalah suatu studi pengajaran yang membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan kesucian, moral, dan perilaku, untuk mengembangkan pengetahuan, membentuk sikap, dan skill peserta didik sesuai agama dan kepercayaannya masing-masing, khususnya peserta didik Kristen mengalami pembaruan akal budi, hati nurani, dan kepribadian hidupnya sesuai yang difirmankan oleh Yang Lanjut Usia kepadanya dan dipraktikkan secara riil di dalam pendidikan Kristen dan pengajaran pendidikan Agama Kristen. Sebagaimana Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah menjelaskan bahwa Pendidikan agama adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan membentuk sikap, kepribadian, dan keterampilan peserta didik dalam mengamalkan ajaran agamanya, yang dilaksanakan sekurang-kurangnya melalui mata pelajaran pada semua jalur, jenjang dan jenis pendidikan.

Mata pelajaran Pendidikan Agama Kristen atau pendidikan Kristen adalah mata pelajaran partikular yang dapat diampuh oleh guru pendidikan agama Kristen untuk membimbing spiritualitas dan keimanan peserta didik Kristen kepada Tuhan Yesus Kristus, yang kontennya bersumber atau berpusatkan pada Kitab Suci Kristen dan dimotori oleh bimbingan Roh Kudus, sehingga seluruh peserta didik Kristen pada setiap level, baik yang giat dalam mempelajari firman Tuhan di lembaga pendidikan formal, informal maupun nonformal, supaya mampu memahami, mengerti, menghayati, dan mempraktikkan firman-Nya dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan demikian, pendidikan agama yang diajarkan di sekolah-sekolah, di rumah, maupun di kalangan masyarakat luas sifatnya umum sedangkan istilah pendidikan Kristen dan Pendidikan Agama Kristen bersifat khusus, karena sama-sama merupakan pengajaran pendidikan yang diajarkan oleh para pendidik Kristen, dengan berasaskan pada Kitab Suci/Firman Tuhan dan digerakkan oleh Roh Kudus ke dalam hati seluruh peserta didik Kristen agar mereka dapat berakar, bertumbuh,

dan berbuah-buah; serta memiliki iman dan kepercayaan yang sungguh-sungguh kepada Tuhan Yesus Kristus.

D. Konklusi

Ungkapan “Kristen” dari bahasa Inggris disebut dengan *the little Christs*. Frasa *The little Christs* yang artinya kristus-kristus kecil. Umat Kristen secara universal di dunia ini, yang telah sungguh-sungguh percaya kepada Kristus atau kepada *the big Christ*, disebabkan oleh karena firman-Nya dan digerakkan oleh kuasa Roh Kudus melalui pengajaran pendidikan Kristen atau pendidikan Agama Kristen, yang terus-menerus diajarkan oleh para pendidik Kristen.

Pendidikan Kristen atau pendidikan agama Kristen mesti terus-menerus diajarkan oleh para pendidik Kristen, baik dilingkungan pendidikan informal, formal, maupun nonformal dan esensi pengajarannya harus bersumber atau berpusatkan pada Kitab Suci Kristen. Karena firman Tuhan memiliki otoritas atau kuasa dan kemampuan secara supranatural untuk mengubah akal budi/pikiran, hati, perasaan, gaya hidup, perbuatan, dan lain-lain, sehingga menjadi manusia yang berkepribadian memuliakan Tuhan Yesus Kristus. Karena Tuhan Yesus Kristus adalah *the big Christ*.

BAB IV

PENTINGNYA PEMIMPIN

Tetapi Yesus memanggil mereka lalu berkata: "Kamu tahu, bahwa pemerintah-pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi dan pembesar-pembesar menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka. Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu; sama seperti Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang" (Mat. 20:25-28). Ingatlah akan pemimpin-pemimpin kamu, yang telah menyampaikan firman Allah kepadamu. Perhatikanlah akhir hidup mereka dan contohlah iman mereka (Ibr. 13:7).

A. Konsep Pemimpin

Konsep pemimpin merupakan salah satu bagian dari manajemen kristiani atau manajemen pendidikan Kristen. Pemimpin sudah pasti mengisyaratkan kemampuan memimpin, mempengaruhi, mengarahkan dan juga menggerakkan (Marbun, 2020). Secara khusus dalam manajemen kepemimpinan pendidikan, mereka yang disebut pemimpin ialah motor penggerak utama bagi semua bagian. Para pemimpin akan dihargai dan dinilai oleh bawahannya jika menampilkan seorang pemimpin, memiliki wibawa di hadapan bawahannya, selain itu para pemimpin juga harus menunjukkan teladan bagi orang yang dipimpin. Seorang pemimpin harus menunjukkan kemampuan dalam memimpin seperti Yesus memimpin. Yesus adalah pemimpin yang memiliki kemampuan manajemen (Siswanto, 2018).

Manajemen kristiani merupakan manajemen yang didasarkan pada firman Tuhan sebagaimana tertulis dalam Alkitab. Kemampuan Yesus dalam memanajemen pelayanan sangat luar biasa dimana memilih satu per satu murid membentuk sekelompok team untuk bertanggung jawab dalam memimpin orang lain. Sekelompok team yang dimaksudkan ialah dua belas rasul dalam memimpin pelayanan sampai akhir hayat. Karena itu, pemimpin zaman ini harus bertanggung jawab dalam pelayanan. Seorang pemimpin perlu memiliki sikap bertanggung jawab dan membuktikan diri sebagai pemimpin yang bertanggung jawab.

Menurut Yakob Tomatala dalam Yanda Kosta menuliskan dua faktor penting dalam mewujudkan diri sebagai pemimpin yang

bertanggung jawab yakni: **Pertama**, pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang memikul tanggung jawab dengan sadar. Di sini orang Kristen dengan penuh kesadaran memikul tanggung jawab atas tugas yang dipercayakan kepadanya.

Kedua, pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang mengambil tanggung jawab pemimpin, orang Kristen harus secara pasti dengan penuh kesadaran tanggung jawab kepemimpinan untuk seluruh tugas dan orang yang dipercayakan kepadanya. Di sini tidak menggunakan gaya mencuci tangan ala Pilatus, tetapi ia sepenuhnya mengambil tanggung jawab ia bukan saja sadar bahwa kepadanya telah dipercayakan tanggung jawab, tetapi ia mengambilnya secara teratur dan menunjukkan sikap dalam kinerja yang aktif (Djadi, n.d., p. 178).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang sejati ialah pemimpin yang tulus menerima, memikul, dan melaksanakan tanggung jawab secara bertanggung jawab.

1. Pengertian Pemimpin

Pernyataan pengertian pemimpin mempunyai banyak ragam sesuai kecakapan ide, gagasan, atau argumen yang dikemukakan oleh setiap orang atau para ahli di dunia ini. Pemimpin adalah orang yang memiliki kecakapan, yang diberikan oleh Tuhan secara langsung kepadanya maupun melalui proses akademik yang diikutinya selama waktu yang singkat maupun pada waktu yang panjang, sehingga dalam kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain, demi melakukan sesuatu yang hendak dicapainya. Istilah pemimpin dikenal juga dengan istilah lain seperti manajer, ketua, kepala, komandan, direktur, dan sebagainya.

Selain pengertian yang saya kemukakan di atas, maka ada beberapa pengertian pemimpin yang dikemukakan oleh para ahli seperti di bawah ini:

- 1) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu memengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
- 2) Pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian yang sempit, pemimpin adalah seorang yang membimbing atau memimpin

dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi secara sukarela oleh para pengikutnya (Rumahlatu, 2011, pp. 35–36).

- 3) *“Leader a guide; a conductor; a commander”* (Pemimpin itu adalah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan) (Kartono, 2009, pp. 38–39).

Berdasarkan pengertian mengenai pemimpin yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan beberapa hal:

- 1) Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus, baik yang dipilih dan diangkat secara resmi atau tanpa pengangkatan resmi dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan upaya bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran yang direncanakan sebelumnya.
- 2) Pemimpin adalah personal yang memprakarsai sesuatu aktivitas kemudian menggerakkan para pengikutnya untuk dikerjakan secara bersama-sama demi menggapai tujuan yang diharapkan.
- 3) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kerelaan hati atau diberi wewenang oleh pihak lain untuk mengomandai para personil dalam melaksanakan kegiatan penting baik secara resmi maupun tanpa resmi.

Pemimpin adalah pribadi atau orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin, secara khusus dalam memengaruhi orang lain melalui gaya memimpin (Marbun, 2020).

2. Syarat dan Kelebihan Pemimpin

Seseorang yang hendak memimpin dan memiliki kemauan yang tinggi untuk memimpin orang lain seharusnya memiliki syarat-syarat penting seperti di bawah ini:

- 1) Kemandirian dan berhasrat memajukan diri sendiri.
- 2) Besar rasa ingin tahu dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
- 3) Multiterampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
- 4) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
- 5) *Perfeksionis*, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
- 6) Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi.
- 7) Sabar namun ulet, serta tidak “mandek” berhenti.
- 8) Waspada, peka, jujur, optimistis, berani, gigih, ulet realistis.
- 9) Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
- 10) Berjiwa wiraswasta.
- 11) Sehat jasmaninya, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil resiko.
- 12) Tajam firasatnya, tajam, dan adil pertimbangannya.

- 13) Berpengetahuan luas, dan haus akan ilmu pengetahuan.
- 14) Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme tinggi.
- 15) Mempunyai imajinasi, daya kombinasi, dan daya inovasi (Kartono, 2009, p. 37).

Seiring dengan pernyataan-pernyataan persyaratan pemimpin yang telah diuraikan di atas, maka pemimpin juga harus memiliki kelebihan-kelebihan tertentu. Adapun kelebihan pemimpin seperti yang dikemukakan oleh Kartini Kartono dalam bukunya yang berjudul: *Pemimpin dan Kepemimpinan* adalah sebagai berikut:

- 1) Kapasitas: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau *verbal facility*, keaslian, kemampuan menilai.
- 2) Prestasi/*achievement*: gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan atletik dan lain-lain.
- 3) Tanggung jawab: mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan memiliki hasrat untuk unggul.
- 4) Partisipasi: aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
- 5) Status: meliputi kedudukan sosial-ekonomi yang cukup tinggi, populer, tenar (Kartono, 2009, p. 37).

Berdasarkan pernyataan syarat dan kelebihan pemimpin tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa para pemimpin organisasi harus memiliki syarat dan kelebihan-kelebihannya dibandingkan dengan para anggota/bawahan yang dipimpinya. Oleh sebab dengan memiliki syarat dan kelebihan-kelebihan dimaksud dia bisa berwibawa dan dipatuhi oleh bawahannya, terutama sekali adalah: kelebihan spiritualitas, kelebihan di bidang moral dan akhlak, semangat juang yang tinggi, ketajaman inteligensi, kepekaan terhadap lingkungan, ketekunan, dan keuletan. Dan hal yang penting lainnya memiliki integritas kepribadian tinggi, sehingga dia menjadi matang, bertanggung jawab, dan susila dalam menjalankan kepemimpinannya.

3. Ciri-ciri Pemimpin

Seorang pemimpin yang efektif dalam menjalankan kepemimpinannya, ditandai dengan adanya ciri-ciri pemimpin. Ciri-ciri dan kecakapan umum yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah: (1) penglihatan sosial; (2) kecerdasan tinggi; (3) keseimbangan alam perasaan (Rumahlatu, 2011, p. 38). Pemimpin dituntut menggunakan beberapa keterampilan yakni:

- 1) Keterampilan teknis (*technical skill*) mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknik.
- 2) Keterampilan manusiawi (*human skill*) adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang-orang dan membina kerja tim.
- 3) Keterampilan konseptual (*conceptual skill*) adalah kemampuan untuk berpikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas, seperti rencana jangka panjang. Keterampilan ini menjadi semakin penting dalam pekerjaan manajerial yang lebih tinggi (Rumahlatu, 2011, p. 38).

Emil H. Tambunan menjelaskan bahwa ciri-ciri pemimpin yang harus dimiliki adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai semangat yang kuat untuk melaksanakan tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas.
- 2) Ulet dan tekun dalam usaha mencapai tujuan.
- 3) Berani dan mempunyai sifat keaslian dalam usaha memecahkan permasalahan.
- 4) Bersemangat melaksanakan inisiatif dalam situasi sosial.
- 5) Percaya diri dan mempunyai satu seni yang mendukung identitas pribadi.
- 6) Sedia menanggung konsekuensi tindakan dan keputusan yang diambil.
- 7) Sedia menyerap tekanan interpersonal.
- 8) Siap menghadapi frustrasi dan kekeliruan.
- 9) Kesanggupan mempengaruhi tingkah laku orang lain.
- 10) Kesanggupan menyusun sistem interaksi sosial (Tambunan, 2008, p. 156).

Efektivitas seorang pemimpin bila dilihat dari keberhasilan yang dicapainya tentu ciri khusus yang dimilikinya, selain ciri-ciri pemimpin yang telah dimarkasikan di atas. Adapun ciri-ciri pribadi seorang pemimpin adalah:

- 1) Kecerdasan yang tinggi
Kecerdasan yang tinggi ini adalah hasil studi psikologi yang dilakukan oleh Williams selama 15 tahun (Tambunan, 2008, p. 157).
 - a) Orang yang memiliki IQ dari 120-135 adalah manajer/pemimpin yang ideal.
 - b) Orang yang memiliki IQ dari 115-119 adalah cocok untuk menduduki beberapa posisi manajer.
 - c) Orang yang memiliki IQ di bawah 115 jelas kurang mampu dalam kompetisi dengan manajer lainnya, kecuali menduduki jabatan sebagai kepala pengawas.

- d) Orang-orang yang memiliki IQ di atas 135 kadang-kadang tidak disukai atau membosankan dengan tugas-tugas rutinnya.

Menilik tingkat kecerdasan di atas, tidak boleh lupa bahwa kecerdasan seseorang amatlah relatif. Ada orang yang luar biasa genius berhasil menjadi pemimpin yang luar biasa pula, tetapi ada juga orang yang mempunyai IQ di antara 120-135 tidak memiliki kepribadian untuk memimpin dengan efektif.

- 2) **Kematangan emosi.**
Menurut riset bahwa pemimpin yang sukses mempunyai kematangan emosi yang stabil. Orang-orang yang tergolong pemimpin yang memiliki kematangan emosi mempunyai optimisme yang tinggi, dan mampu mengarahkan para bawahannya dengan tenang dan berhati-hati.
- 3) **Dorongan motivasi**
Pemimpin yang efektif motivasi internal dan mereka termotivasi untuk mencapai tingkat kekuatan dalam menguasai dan mengendalikan suasana dengan baik. Seorang pemimpin yang sukses mendorong bawahannya turut berprestasi. Dengan demikian, pemimpin yang termotivasi untuk mendorong para bawahannya untuk bekerja sebaik-baiknya dengan jalan memotivasi mereka secara efektif.
- 4) **Keterampilan memecahkan masalah**
Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan memecahkan permasalahan. Ia harus mempunyai pengetahuan yang luas dalam membaca buku-buku dan mendapatkan berbagai pengalaman sehari-hari dari lingkungan kepeimpinannya.
- 5) **Keterampilan memimpin**
Keterampilan dalam memimpin ada hubungan erat dengan tugas dan masalah sosial. Ciri-ciri kepemimpinan yang efektif dikaitkan dengan tugas adalah inisiatif, keinginan berprestasi, berorientasi pada tugas atau pekerjaan, semangat menjalankan tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Sedangkan ciri-ciri yang berkaitan dengan masalah sosial adalah kesanggupan administratif, keterampilan berhubungan satu sama lain, kebijaksanaan dan diplomasi, kemampuan menyusun kerja sama, popularitas, partisipasi sosial, dan penampilan yang menarik.
- 6) **Keterampilan manajemen**
Para pemimpin yang menduduki jabatan pada bagian-bagian yang lebih tinggi harus mempunyai kemampuan manajemen.

Kemampuan mereka mencakup: (1) keterampilan bidang teknis: menyangkut pengetahuan bagaimana caranya melaksanakan tugas; (2) keterampilan menyangkut hubungan dengan manusia; (3) keterampilan administrasi ini meliputi banyak kegiatan, misalnya tugas memformulasi objektif organisasi, membuat peraturan dan kebijaksanaan lainnya, teknik menyusun pelaksanaan pekerjaan, dan mengkoordinasi semua bagian untuk melancarkan pekerjaan agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

4. Kualifikasi Pemimpin

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan maju ditentukan oleh pemimpin yang bertanggung jawab dan memiliki loyalitas yang tinggi dalam kinerjanya. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki kualifikasi tertentu. Menurut O. Jeff Harris bahwa seorang kandidat atau calon pemimpin adalah mereka yang memiliki kualifikasi yakni:

- 1) Memiliki kemauan untuk memikul tanggung jawab. Frasa "tanggung jawab," dalam bahasa Inggris diterjemahkan menjadi "*responsible*" yang dibentuk dari dua kata, yakni "*response*" dan "*able*," yang masing-masing berarti "jawaban" dan "mampu." Dengan kata lain, di dalam kata "*responsible*" terkandung makna kemampuan untuk menjawab kepada orang lain atas akibat-akibat yang ditimbulkan oleh tindakan kita. Jadi, ada kesamaan makna kata "*responsible*" dengan "tanggung jawab" dalam bahasa Indonesia.
- 2) Kemampuan untuk menjadi perseptif. Perseptif/persepsi adalah kemampuan untuk melihat dan menanggapi realitas atau kenyataan.
- 3) Kemampuan untuk menanggapi secara obyektif. Kata obyektif/obyektivitas merupakan kemampuan untuk melihat masalah-masalah secara rasional, impersonal (zakelijk) tanpa prasangka.
- 4) Kemampuan untuk menetapkan prioritas secara tepat.
- 5) Kemampuan untuk berkomunikasi (Kartono, 2009, p. 218).

Berkomunikasi asal kata komunikasi. Komunikasi adalah arus informasi dan emosi-emosi yang terdapat dalam masyarakat yang berlangsung secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan lain perkataan, komunikasi adalah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran, dan kehendak kepada individu dan kelompok lain.

Seorang kandidat yang telah terpilih menjadi manajer/pemimpin, maka seharusnya memiliki sejumlah kualifikasi selain yang disebutkan di atas. Menurut H. S. Mulianto bahwa kualifikasi seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki moral dan akhlak yang baik.
- b) Memiliki jiwa dan semangat kepemimpinan yang tinggi.
- c) Memiliki kompetensi intelek dan persepsi yang baik.
- d) Memiliki ketekunan dan keuletan dalam bekerja dengan fisik yang sehat (Mulianto, 1985, p. 8).

Menurut George R. Terry dalam H. S. Mulianto yang memberikan pandangan bahwa pemimpin harus memiliki kualifikasi sebagai berikut:

- 1) Mental dan fisik yang kuat.
- 2) Stabilitas emosi (tidak mudah terbawa emosi).
- 3) Keterampilan hubungan antar manusia.
- 4) Menghormati pendapat orang lain.
- 5) Bersikap obyektif (apa adanya).
- 6) Inisiatif.
- 7) Keterampilan berkomunikasi.
- 8) Keterampilan mengajar.
- 9) Memiliki keterampilan teknis (Mulianto, 1985, pp. 101-102).

Henry Fayol dikutip oleh H. Siagian yang mengemukakan bahwa ada lima syarat bagi seorang pemimpin agar mampu memimpin orang dengan baik adalah sebagai berikut:

- 1) Kesehatan.
- 2) Kecerdasan.
- 3) Setia, jujur, dan adil.
- 4) Berpendidikan.
- 5) Berpengalaman (Siagian, 1977, p. 147).

Pernyataan Ki Hajar Dewantara bahwa pemimpin dalam semua organisasi akan menjadi seorang manajer yang baik apabila:

- 1) *Ing ngarso sung tulodho*, artinya pemimpin berada di depan untuk memberikan teladan.
- 2) *Ing madyo ambangun karso*, artinya pemimpin berada di tengah untuk membangun dan menumbuhkan inovasi.
- 3) *Tutwuri handayani*, artinya pemimpin berada di belakang untuk memberikan semangat sambil mengikuti perkembangannya (Mau, 2016b, p. 270).

Berdasarkan pemamaran mengenai kualifikasi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kualifikasi dan syarat yang harus dimiliki untuk menjadi pemimpin organisasi yang baik adalah:

- 1) Pemimpin harus sehat secara rohani dan jasmani.
- 2) Pemimpin harus memiliki kelebihan moral, akhlak mulia, mental, dan sikap yang mampu memengaruhi orang lain.
- 3) Pemimpin harus memiliki kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang tinggi dari bawahan yang dipimpinnya.
- 4) Pemimpin harus memiliki tanggung jawab, berpikir secara obyektif, memiliki persepsi yang baik, dan mampu berkomunikasi secara baik terhadap bawahannya atau kepada pihak-pihak lain untuk mendukung demi memajukan organisasi yang dipimpinnya.
- 5) Pemimpin harus memiliki kompetensi dalam berkomunikasi, mengajar, dan hubungan antar manusia.
- 6) Pemimpin harus cerdas, sebagai seorang inisiator, setia, jujur, tulus, adil, dan berpengalaman dalam bidangnya.
- 7) Pemimpin harus bersikap obyektif, menghormati pendapat orang lain, dan memiliki kestabilan emosi.
- 8) Pemimpin harus memiliki slogan *ing ngarso sung tulodho, ing madyo ambangun karso*, dan *tutwuri handayani*.

Observasi lain yang dapat saya temukan bahwa dari studi yang pernah dibuat, hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin yang baik dan sukses menunjukkan tingkah laku sebagai berikut:

- 1) Bersemangat, penuh energi.
- 2) Percaya diri.
- 3) Mengerti arah dan tujuan organisasi.
- 4) Terampil secara teknis:
 - (a) Memiliki kompetensi dan memahami beberapa bidang pekerjaan.
 - (b) Terampil melakukan tugas, mampu menerima ide dari orang lain, dan sanggup mendorong semangat mereka.
 - (c) Sanggup untuk bekerja sama.
 - (d) Sanggup membuat orang-orang lain merasa penting.
 - (e) Sanggup mengorganisasi dan mendelegasikan tanggung jawab.
 - (f) Sanggup mengungkapkan dengan jelas buah-buah pikiran, baik secara lisan dan tulisan.
- 5) Mempunyai pandangan yang luas dan sanggup menghadapi kenyataan.
- 6) Sifat-sifat personalitiy:
 - (a) Sederhana dalam pembawaan, dipadukan peningkatan diri sendiri.
 - (b) Suka bersahabat dan memiliki kasih sayang.

- (c) Suka bergaul dan bermurah hati.
 - (d) Tidak congkak dan tidak sombong.
 - (e) Bijaksana.
 - (f) Ramah tamah, terbuka, dan jujur.
 - (g) Suka melayani orang lain.
 - (h) Berani mempertahankan kebenaran.
 - (i) Memiliki humor.
- 7) Sifat-sifat tingkah laku
- (a) Sanggup mengadaptasi diri, tidak mudah gentar, dan suka mengadakan eksperimen, dan mencobakan hal-hal yang baru.
 - (b) Tulus ikhlas, teguh pendirian dan jujur.
 - (c) Tidak memihak.
 - (d) Berani mengambil keputusan.
 - (e) Berinisiatif.
 - (f) Polos dan original.
- 8) Cerdas, suka mengadakan observasi, ingin mengetahui, terbuka menerima gagasan, panjang akal, cerdik, asli, tidak dibuat-buat, dan sanggup menghadapi permasalahan.
- 9) Mempunyai pertimbangan akal sehat.
- 10) Berkeyakinan (Tambunan, 2008, pp. 151-152).
- Edward Dayton mengemukakan kualitas mendasar yang patut dimiliki seorang pemimpin adalah sebagai berikut:
- 1) Berdedikasi dan tidak mementingkan diri sendiri.
 - 2) Berani menanggung resiko, baik yang menyangkut nama, dan material.
 - 3) Berani mengambil keputusan.
 - 4) Menjalankan kepemimpinan dengan cara persuasi. Meyakinkan bawahan untuk mencapai tujuan.
 - 5) Bersifat manusiawi.
 - 6) Memiliki kompetensi sebagai pemimpin. Memiliki kemampuan dan keterampilan pada bidangnya.
 - 7) Memiliki personalitas yang menarik, bersikap akrab, dan ramah tamah (Tambunan, 2008, p. 163).
- Pada umumnya rata-rata orang yang menduduki jabatan kepemimpinan memiliki keistimewaan dari anggota-anggota kelompok yang dipimpinnya dalam hal-hal berikut:
- 1) Pandai bergaul.
 - 2) Berinisiatif.
 - 3) Memiliki pendirian (tidak mudah goyah).

- 4) Tahu melakukan pekerjaan.
- 5) Mempunyai keyakinan sendiri.
- 6) Waspada selalu dan mengerti situasi.
- 7) Suka bekerja sama.
- 8) Populer di kalangan kelompoknya.
- 9) Pandai menyesuaikan diri.
- 10) Fasih berkomunikasi.

Dalam bukunya, Pierson; yang berjudul, “*So You Want to Be A Leader* mengemukakan sepuluh kualitas yang patut dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- 1) Seorang yang rohaniyah atau beribadah (*spiritual man*).
- 2) Seorang yang berpandangan jauh ke depan (*man of vision*).
- 3) Seorang pengamal ajaran Kitab Suci.
- 4) Seorang yang rendah hati (*numble man*).
- 5) Seorang yang sabar (*patient man*).
- 6) Seorang yang suka memahami (*man of understanding*).
- 7) Seorang yang memahami tanggung jawab dan maksud (*man of responsibility and purpose*).
- 8) Seorang yang berani (*man of courage*).
- 9) Seorang yang berpendirian teguh (*man of integrity*).
- 10) Seorang yang setia dan jujur (*loyal and honesty*) (Tambunan, 2008, pp. 153-154).

5. Karakter/Sifat-sifat Pemimpin

Sukses atau tidaknya seorang pemimpin dalam melaksanakan suatu aktivitas terletak pada karakter/sifat dan kualitas/mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai dalam kepemimpinannya. Menurut Ordway Tead mengemukakan 10 sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*).
- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*).
- 3) Antusiasme (*enthusiasm*: semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar).
- 4) Keramahan dan kecintaan (*Friendliness and affection*).
- 5) Integritas (*integrity*: keutuhan, kejujuran, ketulusan hati). Beberapa ciri integritas seorang pemimpin Kristen adalah: (1) hidup sesuai dengan hal-hal yang diajarkan; (2) melakukan sesuai dengan yang dikatakan; (3) jujur dengan orang lain; (4) memberikan yang terbaik bagi kepentingan orang lain atau organisasi daripada diri sendiri; (5) akan hidup secara transparan.
- 6) Penguasaan teknis (*technical mastery*).

- 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*).
- 8) Kecerdasan (*intelligence*).
- 9) Keterampilan mengajar (*teaching skill*).
- 10) Kepercayaan (*faith*) (Kartono, 2009, pp. 44–47).

Selanjutnya, George R. Terry dalam bukunya yang berjudul “Principles of Management,” 1964 menuliskan 10 sifat pemimpin yang unggul, yakni:

- 1) Kekuatan (*strong*).
- 2) Stabilitas emosi.
- 3) Pengetahuan tentang relasi insani.
- 4) Kejujuran.
- 5) Objektif.
- 6) Dorongan pribadi.
- 7) Keterampilan berkomunikasi.
- 8) Kemampuan mengajar.
- 9) Keterampilan sosial.
- 10) Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial (Kartono, 2009, pp. 49–51).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan mengenai sifat-sifat pemimpin tersebut di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut:

- 1) Seorang pemimpin harus memiliki kesehatan secara jasmani dan rohani, sehingga terus-menerus beroleh mental dan kekuatan yang prima dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.
- 2) Seorang pemimpin harus memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam memimpin organisasi untuk mencapai tujuan dan arah kemajuan yang diinginkannya.
- 3) Pemimpin harus tetap bersemangat, penuh keramahan, kecintaan, berintegritas yang tinggi, dan penguasaan teknis dalam memimpin orang lain atau kelompoknya sendiri supaya mereka saling menerima dalam melaksanakan aktivitasnya secara bersama-sama dengan baik.
- 4) Pemimpin mesti memiliki kecerdasan otak, dapat dipercayai, cakap mengajar orang lain, dan berkemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat, tegas, dan cepat, sehingga mudah mendapat dari anak buah yang dipimpinnya.
- 5) Pemimpin harus memiliki motivasi internal yang baik, memiliki emosi yang stabil, memiliki kejujuran, keterbukaan menerima pendapat orang lain, kecakapan dalam bersosial dan berkomunikasi dengan orang lain, serta menilai bawahannya

secara objektif, bukan subjektif; sehingga kebersamaan untuk memajukan organisasi yang dipimpinya.

Secara umum atribut personal atau karakter yang harus melekat pada diri seseorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Juara, artinya memiliki prestasi akademik maupun nonakademik lebih baik dibanding orang-orang yang dipimpinya.
- 2) Mumpuni, artinya memiliki kapasitas dan kapabilitas lebih baik dibandingkan orang-orang yang dipimpinya.
- 3) Tanggung jawab, artinya memiliki kemampuan dan kemauan bertanggungjawab yang lebih tinggi dibanding orang-orang yang dipimpinya.
- 4) Aktif, artinya memiliki kemampuan dan kemauan berpartisipasi sosial dan melakukan sosialisasi secara aktif lebih baik dibanding orang-orang yang dipimpinya.
- 5) Pribadi yang menarik, artinya dengan kepribadian menarik seperti karisma dan inspirasional seorang pemimpin lebih mudah menarik orang lain melalui pesona dan kualitasnya (Rumahlatu, 2011, pp. 40-41).

6. Fungsi Pemimpin

Berdasarkan sifat-sifat dan syarat-syarat yang telah dimamarkan di atas, maka seorang pemimpin harus memerankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- 1) Pembawa gagasan tentang rumusan jalan keluar terhadap tantangan masyarakat dan budaya, serta mampu merealisasikannya dalam aksi yang menunjukkan prestasi, khususnya dalam menanggulangi kemiskinan dan penderitaan.
- 2) Sadar terhadap tendensi perubahan dalam masyarakat, sehingga dapat mencegah perkembangan yang tidak diinginkan (misalnya: demi terpeliharanya Indonesia sebagai negara hukum, dan sebagainya).
- 3) Berperan dalam menyiapkan dan mewujudkan perubahan, asalkan sadar akan dasar dan arah perkembangan, serta ahli, jujur, dan bijaksana.
- 4) Berkat superioritas jiwa dan roh dan kekuatan keyakinannya, mampu memberi bimbingan kepada massa yang pasif sehingga menjadi penganut yang aktif dalam proses perkembangan pembangunan.

- 5) *Tutwuri handayani*, artinya mengikuti para penganut sebagai subyek dan mengembangkan tanggung jawab mereka (*tut wuri*), dan memberi pengaruh dan bimbingan kepada para penganut untuk berkembang meningkat (*handayani*) (Notohamidjojo, 1993, p. 10).

7. Faktor Menjadi Pemimpin

Ada dua pandangan mengenai faktor menjadi pemimpin yaitu faktor keturunan dan faktor bakat. Faktor keturunan meyakini bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan. Karena orangtuanya seorang pemimpin, maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya. Sedangkan faktor bakat berarti pemimpin itu lahir karena bakatnya. Seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan itu harus dikembangkan dengan cara memberi kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin.

Beberapa alasan yang sangat urgen kiranya ada dalam diri pemimpin, baik karena faktor keturunan maupun karena faktor bakatnya yakni:

1) *Operational Leadership*

Orang yang paling banyak inisiatif, dapat menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian yang tulus, serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.

2) *Popularity*

Orang yang banyak dikenal mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk menjadi pemimpin.

3) *The Assumed Representative*

Orang yang dapat mewakili kelompoknya memiliki kesempatan yang besar untuk menjadi pemimpin.

4) *The Prominent Talent*

Seseorang yang memiliki bakat kecakapan yang menonjol dalam kelompoknya memiliki kesempatan untuk menjadi pemimpin (Rumahlatu, 2011, pp. 41–42).

8. Tugas Pemimpin

Pemimpin bertugas untuk memimpin. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa, sikap, mental, dan strategi seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus berkemampuan untuk memimpin orang lain, sehingga bersama-sama untuk mampu mencapai cita-cita yang telah disepakati bersama. Tugas-tugas pokok pemimpin secara umum dapat dimamarkan di bawah ini:

- 1) Melaksanakan fungsi managerial, yakni berupa kegiatan pokok meliputi pelaksanaan: (a) penyusunan rencana; (b) penyusunan organisasi, pengarahan organisasi, dan pengendalian penilaian; (c) pelaporan.
- 2) Mendorong (memotivasi) bawahan untuk dapat bekerja dengan giat dan tekun.
- 3) Membina bawahan agar dapat memikul tanggung jawab dan tugas masing-masing secara baik.
- 4) Membina bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- 5) Menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis.
- 6) Menyusun fungsi manajemen secara baik.
- 7) Menjadi penggerak yang baik dan dapat menjadi sumber kreativitas.
- 8) Menjadi wakil dalam membina hubungan dengan pihak luar (Rumahlatu, 2011, pp. 42–43).

Selain tugas pokok pemimpin secara umum tersebut di atas, maka Rumahlatu menjelaskan tugas pokok sehubungan dengan sukses dalam memimpin yakni:

- 1) Melahirkan pemimpin
Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang eksis melahirkan para pemimpin baru yang lebih baik dari dirinya.
- 2) Membuat struktur dan sistem yang jelas
Seorang pemimpin mampu menciptakan struktur dan sistem yang akan menjadi pedoman dalam menghadapi berbagai situasi yang rumit sekalipun.
- 3) Mengawasi tingkah laku kelompok
Seorang pemimpin harus dapat mengawasi tingkah laku kelompok/individu yang tidak sesuai dengan hal yang telah ditetapkan.
- 4) Menjadi model/panutan
Seorang pemimpin harus berusaha untuk konsisten dengan hal-hal yang dipikirkan, dikatakan, dan dilakukan.
- 5) Pembicara dari kelompok
Seorang pemimpin harus menjadi pembicara dari kelompok dan harus merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok seperti pengharapan-pengharapan, tujuan, bahkan kekuatiran.
- 6) Menjadi konselor yang baik
Pemimpin yang baik akan membantu anggota kelompoknya dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi dengan cara menjadi konselor yang baik (Rumahlatu, 2011, pp. 44–45).

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang dikatakan sukses dalam memimpin apabila pemimpin dapat melahirkan pemimpin baru, mampu membuat struktur yang jelas, mampu mengawasi tingkah laku personal/kelompok, memberi contoh/model yang baik, sebagai seorang pembicara dalam kelompok, dan menjadi konselor yang baik dalam menangani pribadi-pribadi yang menghadapi permasalahan. Dengan demikian, pemimpin yang baik akan memimpin, mengayomi, dan menuntun bawahannya dengan kesadaran yang tinggi dan penuh tanggung jawab.

9. Kuasa Pemimpin

Dalam organisasi formal, informal, dan nonformal seorang pemimpin harus memiliki kuasa. Kuasa atau wewenang seorang pemimpin adalah:

- 1) Kuasa memberikan balas jasa terhadap kinerja bawahannya.
- 2) Kuasa memaksa atau kuasa memberikan dukungan.
- 3) Kuasa formal berdasarkan aturan atau hukum.
- 4) Kuasa agar orang meniru pola perilaku atau kuasa panutan.
- 5) Kuasa berdasarkan pengetahuan atau keahlian (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 95).

B. Jenis Pemimpin

1. Pemimpin Formal

Pemimpin formal adalah orang yang ditentukan oleh organisasi/lembaga/instansi untuk menjadi pemimpin berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran organisasi.

Ciri-ciri pemimpin formal adalah sebagai berikut:

- 1) Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu atas dasar legalitas formal oleh penunjukkan pihak yang berwewenang (ada legitimitas).
- 2) Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.
- 3) Ia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya. Karena itu dia selalu memiliki atasan/superiors.
- 4) Dia mendapatkan balas jasa materiil dan immateriil tertentu, serta emolumen (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan) lainnya.
- 5) Dia bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal dan dapat dimutasikan.

- 6) Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan dia akan dikenai sanksi dan hukuman.
- 7) Selama menjabat kepemimpinan dia diberi kekuasaan dan wewenang, antara lain untuk: menentukan *policy*, memberikan motivasi kerja kepada bawahan, menggariskan pedoman dan petunjuk, mengalokasikan jabatan dan penempatan bawahannya; melakukan komunikasi, mengadakan supervisi dan kontrol, menetapkan sasaran organisasi, dan mengambil keputusan-keputusan penting lainnya (Kartono, 2009, p. 10).

2. Pemimpin Informal

Pemimpin informal adalah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Ciri-ciri pemimpin informal antara lain ialah:

- 1) Tidak memiliki penunjukkan formal atau legitimitas sebagai pemimpin.
- 2) Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya, dan mengakuinya sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya berlangsung selama kelompok yang bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya.
- 3) Dia tidak mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.
- 4) Biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa, atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.
- 5) Tidak dapat dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan. Dia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu.
- 6) Apabila dia melakukan kesalahan, dia tidak dapat di hukum; hanya saja respek orang terhadap dirinya jadi berkurang, pribadinya tidak diakui, atau dia ditinggalkan oleh massanya.

3. Pemimpin Nonformal

Pemimpin nonformal ialah, orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Ciri-ciri pemimpin nonformal antara lain ialah:

- 1) Tidak memiliki penunjukan formal atau legitimitas sebagai pemimpin.
- 2) Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya, dan mengakuinya sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya berlangsung selama kelompok yang bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya.
- 3) Dia tidak mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.
- 4) Biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa, atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.
- 5) Tidak dapat dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan. Dia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu.
- 6) Apabila dia melakukan kesalahan, dia tidak dapat dihukum hanya saja respek orang terhadap dirinya jadi berkurang, pribadinya tidak diakui, atau dia ditinggalkan oleh massanya.

Pengaruh pemimpin-pemimpin nonformal ini mempunyai segi positif, namun juga ada segi negatif sifatnya, demikian pula peranan sosialnya di tengah masyarakat. Peranan sosialnya dalam memberikan pengaruh berupa sugesti, larangan, dan dukungan kepada masyarakat luas untuk menggerakkan atau berbuat sesuatu. Besarnya peranan itu tergantung pada besar kecilnya dampak sosial yang disebabkan oleh kepemimpinannya, serta tinggi rendahnya status sosial yang diperolehnya.

Dan status sosial ini pada umumnya dicapai karena beberapa faktor di bawah ini:

- Keturunan, misalnya keturunan bangsawan (darah biru) pendeta, keluarga kaya raya, rakyat jelata, dan lain-lain.
- Karena ia memiliki kekayaan berlimpah-ruah yang dicapainya sendiri.
- Taraf pendidikan yang lebih tinggi dibanding dengan orang lain.
- Pengalaman hidup yang lebih banyak, sehingga dia memiliki kualitas dan keterampilan teknis tertentu.
- Memiliki sifat-sifat karismatik dan ciri-ciri herediter (menurun secara genetik) unggul lainnya.
- Jasa-jasa yang telah diberikan kepada masyarakat.

Jadi ada partisipasi sosial yang tinggi, dan fungsinya dapat mempengaruhi serta menggerakkan massa rakyat /function utility.

C. Pentingnya Pemimpin Kristen

Pemimpin Kristen tidak sama dengan pemimpin sekular. Pemimpin Kristen/rohani bisa saja berbicara tentang kepemimpinan dalam kumpulan orang-orang Kristen atau pemimpin dari umat Kristen. Pemimpin Kristen merujuk pada pribadi seorang pemimpin yang dalam kepemimpinannya mengikuti pola keteladanan Yesus Kristus sebagai pemimpin Agung.

Pada hakikatnya pemimpin dipanggil atau dipilih oleh Tuhan Yesus Kristus. Alkitab menjelaskan bahwa pemimpin yang besar dan berhasil adalah pemimpin yang dipanggil, dipilih, dan diurapi oleh Allah. Dengan ini kepemimpinan Kristus dibangun atas dasar perkataan Tuhan Yesus Kristus dalam Injil Matius 20:26-27 dan Injil Markus 10:43-44, "Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya. Melalui perkataan Tuhan Yesus Kristus ini dapat dijelaskan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan Kristen menurut Jerry Rumahlatu adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Kristen berpusat pada Allah (Mat. 20:23b; Mrk. 10:40; Rm. 12:6-8; 8:29-30).
- 2) Kepemimpinan Kristen didasarkan pada model kepemimpinan Yesus Kristus "melayani" (Mat. 20:24-28; Mrk. 10:42-45; Ibr. 13:7, 17; Kol. 3:23; 1 Ptr. 2:18-25; Luk. 17:10).
- 3) Kepemimpinan Kristen diikat oleh "kasih Kristus" (2 Kor. 5:13-14; 1 Kor. 13; 1 Yoh. 4:7-10).
- 4) Memiliki karakter Kristus, ketaatan, ketergantungan, dan kerendahan hati yang terus-menerus dipraktikkan dalam hidup dan mau terus belajar.
- 5) Dalam 1 Timotius 3:1-13 dan Titus 1:5-9, menjelaskan ada delapan hal terkait dengan reputasi, etika, moralitas, temperamen, kebiasaan, kedewasaan rohani, dan psikis pemimpin Kristen. Jadi, kriteria di atas menunjukkan bahwa persyaratan seorang pemimpin rohani erat kaitannya dengan kedewasaan rohani dan kematangan sosial.
- 6) Seluruh hidupnya dipimpin dan di bawah kontrol Kristus (Yoh. 13:13).
- 7) Tidak mencari keuntungan materi maupun non-materi, melainkan untuk pelayanan (Luk. 22:26).
- 8) Bergantung pada Roh Kudus. Kemampuannya karena karunia Roh Kudus (Rm. 12:6; 1 Kor. 12:7). Karunia kepemimpinan adalah satu dari banyak karunia rohani dalam gereja. Sebab itu

kemampuan kepemimpinan rohani harus bersandar pada Roh Kudus.

- 9) Kepemimpinan berdasarkan motivasi Kristen. Kepemimpinan sekular pada umumnya berdasarkan kekuatan manusiawi dan bertujuan untuk meraih keuntungan. Berbeda dengan pemimpin rohani yang harus menanggalkan kepentingannya sendiri bahwa motivasinya untuk kepentingan orang lain dan kemuliaan Tuhan (Mrk. 10:42). Hal ini dapat dilakukan karena dia dimotivasi oleh kasih Tuhan.
- 10) Kepemimpinan yang mendasarkan otoritasnya pada pengorbanan. Sebab itu pemimpin Kristen yang sejati disebut "pemimpin pelayan (Rumahlatu, 2011, pp. 111-113).

Berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristen tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kristen atau kepemimpinan rohani harus berpusatkan pada Kristus Yesus, diikat oleh kasih Kristus Yesus, perlu melayani seperti Kristus Yesus, perlu di bawah kontrol Yesus Kristus, memiliki syarat-syarat seperti yang tertulis di dalam 1 Timotius 3:1-13 dan Titus 1:5-9, serta bergantung/bersandar penuh pada pimpinan Roh Kudus, sehingga saat memimpin tidak untuk mencari keuntungan sendiri melainkan bertanggung jawab penuh dalam pelayanan yang diembannya.

1. Pengertian Pemimpin Kristen

Di dunia ini, setiap orang dipanggil menjadi pemimpin, termasuk umat Kristen. Seseorang dari latar belakang Kristen dipanggil menjadi pemimpin mesti memiliki pengaruh positif bagi umat Tuhan, teristimewa untuk memuliakan Tuhan. J. Robert Clinton mengemukakan bahwa, "Seorang pemimpin Kristen adalah seorang yang mendapat kapasitas dan tanggung jawab dari Allah untuk memberi pengaruh kepada kelompok umat Allah tertentu untuk menjalankan kehendak Allah bagi kelompok tersebut (Gibbs, 2010, p. 19).

Pemimpin Kristen identik dengan pemimpin rohani. Karena itu, kepemimpinan rohani adalah menggerakkan orang-orang berdasarkan agenda Allah (Rumahlatu, 2011, p. 113). Barna mengatakan bahwa seorang pemimpin Kristen yaitu seorang yang dipanggil oleh Tuhan untuk memimpin; memimpin dengan dan melalui karakter seperti Kristus, kemampuan-kemampuan fungsional yang memungkinkan dilakukan oleh pemimpin yang efektif (Rumahlatu, 2011, p. 113). Oswald Sanders mengatakan bahwa pemimpin Kristen adalah pribadi yang memiliki perpaduan antara sifat-sifat alamiah dan sifat-sifat spiritualitas Kristen. Sifat-sifat alamiahnya mencapai efektivitas yang benar dan

tertinggi karena dipakai untuk melayani dan memuliakan Allah. Sedangkan sifat-sifat spiritualitas kristianinya menyebabkan ia sanggup mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk menaati dan memuliakan Allah (Rumahlatu, 2011, p. 113).

Dari pengertian yang telah dimamarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin Kristen adalah orang yang dipanggil, dipilih, ditetapkan, dan diutus oleh Kristus Yesus untuk memimpin orang lain kepada tujuan/sasaran yang dikehendaki oleh Allah. Sedangkan pemimpin rohani adalah suatu upaya untuk memengaruhi umat Kristen/umat Allah untuk melaksanakan rencana dan hidup sesuai dengan kehendak Allah.

2. Ciri-ciri Pemimpin Kristen

Sesungguhnya, Allah menghendaki supaya orang Kristen menjadi pemimpin, dengan dasar atas panggilan, pemilihan, dan penetapan-Nya sendiri tanpa ada intervensi kuat dari pihak manusia. Karena itu, ada ciri-ciri atau tanda-tanda yang menandai seorang Kristen dipanggil menjadi pemimpin Kristen adalah sebagai berikut:

1. Seorang yang mutlak dikasihi oleh Kristus Yesus.
2. Seorang yang mutlak berkenan di hati Kristus Yesus.
3. Seorang yang mendengar firman Tuhan lalu memberikan respons secara positif.
4. Seorang yang mengikuti hati nurani dan suara hati yang telah dibenarkan dan dikuduskan oleh-Nya.
5. Pribadi yang selalu berbicara kebenaran tanpa berkompromi dengan tindakan kejahatan.
6. Pribadi yang selalu menjaga dan memelihara nama baik.
7. Pribadi yang rajin bekerja tanpa kenal lelah.
8. Pribadi yang rajin melayani Tuhan dan sesama manusia.

3. Syarat-syarat Pemimpin Kristen

Supaya seorang pemimpin Kristen dapat menjalankan tugasnya dengan baik, calon pemimpin harus memenuhi syarat-syarat adalah sebagai berikut:

- a) Orang yang cakap, takut akan Tuhan, dapat dipercaya dan benci menerima suap (Kel. 18:21).
- b) Memandang diri sebagai yang paling muda dan sebagai pelayan (Luk. 22:26).
- c) Dapat memilih manakah kehendak Allah, apa yang baik, yang berkenan kepada Allah dan yang sempurna (Rm. 12:2).

d) Titus 1:6-9

Syarat seorang Pemimpin Kristen Menurut Titus 1:6-9	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ orang-orang yang tak bercacat. ▪ orang-orang yang mempunyai hanya satu isteri. ▪ orang-orang yang anak-anaknya hidup beriman dan tidak dapat dituduh karena hidup tidak senonoh atau hidup tidak tertib. ▪ Seorang pemimpin harus tidak bercacat. ▪ tidak angkuh. ▪ bukan pemberang. ▪ bukan peminum. ▪ bukan pemarrah. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tidak serakah. ▪ suka memberi tumpangan. ▪ suka akan yang baik. ▪ bijaksana. ▪ adil. ▪ Saleh. ▪ dapat menguasai diri. ▪ berpegang kepada perkataan yang benar. ▪ orang-orang yang sesuai dengan ajaran yang sehat.

e) 1 Timotius 3:1-13

Syarat seorang Pemimpin Kristen Menurut 1 Timotius 3:1-13	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ seorang yang tak bercacat. ▪ suami dari satu isteri. ▪ Isteri dari satu suami. ▪ dapat menahan diri (<i>self controlled</i>). ▪ bijaksana. ▪ sopan. ▪ suka memberi tumpangan (<i>hospitable</i>). ▪ cakap mengajar orang (<i>apt teacher</i>). ▪ bukan peminum. ▪ bukan pemarrah. ▪ peramah. ▪ pendamai. ▪ bukan hamba uang; ▪ seorang kepala keluarga yang baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ seorang kepala keluarga yang disegani dan dihormati oleh anak-anaknya. ▪ bukan seorang yang baru bertobat (untuk jabatan gereja); ▪ memiliki kesaksian yang baik di masyarakat. ▪ seorang yang terhormat. ▪ seorang yang tidak bercabang lidah. ▪ seorang yang tidak serakah. ▪ seorang yang memelihara rahasia iman dalam hati nurani yang suci (Ronda, 2011, p. 143).

4. Karakter/sifat Pemimpin Kristen

Ada sejumlah karakter/sifat pemimpin Kristen menurut Barna, yang disebut sebagai pemimpin seperti Kristus (Rumahlatu, 2011, pp. 119–120) yakni:

Karakter seorang pemimpin seperti Kristus	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki hati seorang hamba. ▪ Memiliki kedalaman rohani ▪ Tahu membedakan ▪ Dikendalikan oleh nilai-nilai ▪ Memberi semangat ▪ Mengampuni ▪ Loyal ▪ Berbelaskasihan ▪ Tekun (tahan menderita) ▪ Bersemangat ▪ Teguh hati (berani) ▪ Penguasaan diri ▪ Rendah hati ▪ Kasih ▪ Menghibur orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dapat diajar ▪ Jujur ▪ Bijaksana ▪ Optimis ▪ Bergairah ▪ Bersifat tenang ▪ Adil ▪ Gembira ▪ Sabar ▪ Lemah lembut ▪ Baik hati ▪ Konsisten ▪ Murah hati ▪ Dapat dipercaya ▪ Kematangan rohani ▪ Rela minta maaf

Kepemimpinan dan Pembinaan Pemimpin melukiskan sifat pemimpin secara umum, tetapi penulis memahami sifat pemimpin yang dilukiskannya adalah sifat pemimpin Kristen. Karena itu, ada astadharna yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin Kristen, yakni:

- 1) Kasih, sifat yang mendasari relasi antara pemimpin dan penganut; dengan kasih pemimpin akan memperlakukan penganut sebagai subyek (Mat. 22:39).
- 2) Pengabdian, kesediaan untuk melayani (Mrk. 10:44).
- 3) Memiliki pesan (message), artinya mempunyai *mission* dan mampu mengomunikasikan *mission*nya sehingga dipahami penganutnya.
- 4) Memiliki visi dan insight, artinya berpandangan jauh ke depan dan mampu membeda-bedakan lebih daripada para penganut, termasuk tentang ruang gerak untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Berkeyakinan kuat dan percaya diri.
- 6) Tahan uji, sabar, memiliki semangat yang tak kunjung padam dalam merealisasikan *mission*.
- 7) Kesediaan bekerja keras sehingga para penganut bekerja keras pula.

- 8) Sadar kewajiban dan memiliki disiplin diri yang tinggi (Notohamidjojo, 1993, p. 10).

Dalam hubungan yang lain Notohamidjojo juga menyebutkan sifat dan persyaratan yang harus dipenuhi seorang pemimpin, yakni:

- 1) Berkeadilan dan berwibawa (karena jujur dan bersedia melayani sehingga mampu menjawab tantangan masyarakat dan kebudayaan dengan setia kepada iman (bagi orang Kristen: setia kepada *kerugma* Kerajaan Allah); sifat dan persyaratan ini dituntut oleh fungsi pemimpin tertentu yaitu pembawa gagasan sebagai penunjuk dan perumus jalan keluar terhadap tantangan masyarakat dan kebudayaan, dan mampu merealisasikan gagasannya.
- 2) Bertanggung jawab, membela kebenaran, mampu mengambil keputusan yang bijaksana, berjiwa bebas, berani melawan bahaya; itu semua apabila pemimpin memiliki kecerdasan (Notohamidjojo, 1993, p. 10).

Pernyataan sifat yang dikemukakan oleh O. Notohamidjojo tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) seorang pemimpin Kristen/rohani harus mengasihi Tuhan dan sesama manusia saat memimpin; (2) seorang pemimpin Kristen/rohani harus memiliki visi, misi, dan strategi yang jelas saat memimpin; (3) seorang pemimpin Kristen harus memiliki sifat kesabaran, tahan uji, penuh optimis, bekerja keras, berkeyakinan kuat, dan bertanggung jawab dalam memimpin para penganut; (4) seorang pemimpin Kristen/rohani harus memiliki kejujuran, mengutamakan kedisiplinan diri, berwibawa, membela kebenaran dan keadilan, serta berani dalam mengambil keputusan dengan bijaksana demi kemajuan bersama.

Karakter seorang pemimpin Kristen atau pemimpin rohani adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki kasih.
- 2) Dedikasi tanpa pamrih.
- 3) Melayani dengan tulus.
- 4) Memiliki pesan untuk dikomunikasikan pada pengikutnya.
- 5) Memiliki visi yang jelas.
- 6) Berwawasan luas.
- 7) Berkeyakinan kuat dan percaya diri.
- 8) Tahan uji (tekun), sabar dan memiliki semangat yang pantang menyerah.
- 9) Bekerja keras.
- 10) Disiplin yang tinggi.
- 11) Memiliki skill.

- 12) Memiliki pengetahuan.
- 13) Kesadaran diri.
- 14) Bertanggung jawab (Rumahlatu, 2011, p. 120).

Karakter atau sifat seorang pemimpin Kristen/rohani menurut penulis/saya adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak berkompromi dengan dosa.
- 2) Senantiasa hidup kebenaran di dalam Tuhan.
- 3) Memiliki kesucian/kekudusan hidup.
- 4) Memiliki integritas.
- 5) Kematangan jiwa/kepribadian (*mature*)
- 6) Suka menolong.
- 7) Rela berkorban.
- 8) Mengutamakan kepentingan orang lain.
- 9) Tidak mencari keuntungan untuk diri sendiri.
- 10) Suka penyayang.
- 11) Simpati dan empati dengan orang lain.
- 12) Penurut dalam perkara yang baik dan benar.
- 13) Memiliki ketegasan dalam memimpin.
- 14) Memiliki kelemahlembutan.
- 15) Memiliki keramahmatan.
- 16) Memiliki kesabaran.
- 17) Memiliki perasaan takut akan Tuhan.
- 18) Memiliki pikiran, perkataan, dan perbuatan yang membangun orang lain.
- 19) Suka membawa damai/pendamai.
- 20) Menghormati Allah dalam Kristus Yesus.
- 21) Suka mengalah demi kebaikan bersama.
- 22) Senantiasa mengandalkan Yesus Kristus.
- 23) Senantiasa bersandar kepada Kristus Yesus.
- 24) Memahami dan mengerti keadaan orang lain.
- 25) Memiliki kemarahan tetapi tidak berkepanjangan.
- 26) Memiliki pengharapan yang teguh di dalam Kristus Yesus.

5. Peran Pemimpin Kristen

Karakter bangsa seperti apa yang bisa dibentuk oleh pemimpin Kristen? Ada beberapa peran penting yang seharusnya diperankan oleh pemimpin Kristen bagi bangsa ini adalah:

- 1) Pengaturan waktu (*Time management*).
- 2) Kerja keras (*hard work*).
- 3) Ketekunan (*honesty*)
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*).

- 5) Sikap positif dalam situasi apapun (*positive attitude*) (Ronda, 2011, pp. 41-42).

Peran pemimpin Kristen atau rohani menurut Jerry Rumahlatu adalah sebagai berikut:

- 1) Menjadi garam dan terang dunia (Mat. 5:13-16), artinya memberikan pengaruh positif, bukan saja umat Allah tetapi semua orang.
- 2) "Jadikanlah semua bangsa murid-Ku dan baptislah mereka dalam nama Bapa dan Anak dan Roh Kudus (Mat. 28:19).
- 3) "Ajarlah mereka melakukan segala sesuatu yang telah Kuperintah" (Mat. 28:20).
- 4) Menyatakan kasih Allah pada dunia (2 Kor. 5:13-14; 1 Kor. 13; 1 Yoh. 4:7-10).
- 5) Menjadi agen perubahan (Yer. 29:7). Dalam ayat ini Allah menghendaki kita melakukan suatu upaya agar terjadi kesejahteraan atas kota di mana kita berada (Rumahlatu, 2011, p. 121).

Dari peran-peran yang telah dikemukakan di atas, maka menurut saya peran pemimpin Kristen/pemimpin rohani adalah sebagai berikut:

- 1) Menjadi pendidik dan pengajar pada pendidikan informal, formal, dan nonformal yang baik untuk membangun kerohanian orang lain.
- 2) Menjadi pemberitan Injil yang setia tanpa mengharapkan upah pemberitaan.
- 3) Sebagai pelatih yang handal dalam melatih orang lain untuk meningkatkan kerohanian.
- 4) Sebagai pendoa yang setia untuk kepentingan orang banyak dari semua tingkatan.
- 5) Selalu bersedia untuk memberitakan Injil, baik atau tidak baik waktunya.
- 6) Sebagai pemberi motivasi untuk kemajuan orang lain tanpa membeda-bedakan.

BAB V

PENTINGNYA KEPEMIMPINAN

Ia menetapkan dua belas orang untuk menyertai Dia dan untuk diutus-Nya memberitakan Injil dan diberi-Nya kuasa untuk mengusir setan (Mrk, 3:14-15). Dan Ia lah yang memberikan baik rasul-rasul maupun nabi-nabi, baik pemberita-pemberita Injil maupun gembala-gembala dan pengajar-pengajar, untuk memperlengkapi orang-orang kudus bagi pekerjaan pelayanan, bagi pembangunan tubuh Kristus (Ef. 4:11-12).

A. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi diperlukan kepemimpinan (*leadership*). Pengertian kepemimpinan dipahami dari tiga sudut pandang: pertama, sebagai posisi, semua organisasi dan lembaga memiliki pemimpin sebagai kedudukan; kedua, sebagai hubungan, pemimpin adalah seorang yang memiliki relasi antar pribadi dalam struktur organisasi; ketiga, sebagai tindakan: pemimpin dipahami sebagai tindakan kepemimpinan yang menggerakkan semua bagian (Marbun, 2020). Kartini Kartono berperspektif bahwa kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedang ilmu administrasi adalah salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan dari filsafat (Kartono, 2009, p. 2). Aliminsyah dan Padji menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memotivasi individu-individu, dan kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan (Padji, 2005, p. 85) untuk dikerjakan secara maksimal dan optimal.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990:682) dikutip oleh Jahenos Saragih menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perihal memimpin, yang berasal dari kata memimpin artinya memegang tangan seseorang sambil berjalan, membimbing, mengetuai atau mengepalai, memandu, melatih supaya dapat mengerjakan sendiri (Saragih, 2009, p. 6). Kepemimpinan adalah tata cara atau kemampuan untuk membimbing, menuntun dan memberi pedoman untuk pencapaian suatu tujuan (Saragih, 2009, p. 6). Kepemimpinan sebagai suatu proses dalam memengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan di dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah cara atau teknik pimpinan atau manajer untuk mengarahkan dan menyuruh orang lain agar mau mengerjakan apa yang ditugaskan (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 95).

Kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi dan menggerakkan orang yang dipimpin untuk tujuan yang diinginkan pemimpin (Marbun, 2020).

Pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa orang-orang yang berkemauan tinggi untuk mengerjakan tugas yang dilimpahkan manajer sangat didukung tinggi atas arahan-arahan konstruktif yang dilakukan oleh sang manajer. Manajer adalah seorang sosok yang mampu diteladani oleh bawahannya bila manajer berkeinginan untuk mengarahkan bawahannya secara berkesinambungan. Dengan demikian, kepemimpinan adalah suatu kegerakan yang sangat kuat dalam diri seseorang atau didorong oleh pihak-pihak tertentu, sehingga berkemampuan untuk memimpin, membimbing, mengepalai, memandu, dan melatih orang lain supaya dapat mengerjakan sendiri bahkan berkemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk mampu menjalankan tugasnya masing-masing secara bertanggung jawab.

Selanjutnya, ada beberapa ahli yang memberikan definisi mengenai kepemimpinan, yang dikutip oleh Daniel Ronda adalah sebagai berikut:

- 1) John C., Maxwell menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh.
- 2) Presiden Eisenhower menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan untuk mendapatkan orang lain agar melakukan apa yang Anda kehendaki karena memang mereka mau melakukannya secara sukarela.
- 3) Lord Montgomery mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas dan kemauan untuk mengajak laki-laki dan perempuan untuk mencapai tujuan bersama, dimana karakter pemimpin yang membuat rasa percaya diri.
- 4) Henry Blackaby mengutarakan bahwa kepemimpinan adalah menggerakkan orang ke dalam agenda Tuhan (Ronda, 2011, p. 142). J. O. Sanders mengulaskan bahwa kepemimpinan rohani adalah memengaruhi orang lain bukan dengan kepribadian yang menarik, melainkan pribadi yang dipenuhi/diurapi Roh
- 5) James Kouzes dan Barry Posner dalam Eddie Gibbs menjelaskan bahwa kepemimpinan bukanlah milik pribadi dari beberapa orang yang memiliki kharisma. Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh orang-orang biasa ketika mereka memberikan apa yang terbaik dari diri mereka dan dari orang lain. Kepemimpinan adalah kapasitas Anda untuk menuntun orang lain ke tempat yang belum pernah mereka (dan Anda) datangi (Gibbs, 2010, p. 20).

- 6) Pengertian kepemimpinan secara luas dan sempit menurut Walter Wright menyatakan perbedaan pengertian tersebut yakni: Jika pemimpin kita artikan sebagai orang yang memegang posisi otoritas dan tanggung jawab, setiap orang Kristen bukanlah seorang pemimpin. Beberapa ya - beberapa tidak. Namun, jika pemimpin kita artikan sebagai seorang yang masuk ke dalam hubungan dengan orang lain untuk memengaruhi perilaku, nilai-nilai, atau sikap mereka, saya akan menyarankan bahwa semua orang Kristen seharusnya menjadi pemimpin. Atau mungkin lebih tepat lagi jika disebutkan bahwa semua orang Kristen seharusnya menjalankan kepemimpinan, berusaha membuat sebuah perbedaan dalam kehidupan di sekitar mereka (Gibbs, 2010, pp. 21-22).

Berdasarkan penjelasan pengertian-pengertian tentang kepemimpinan tersebut di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut:

- 1) Seseorang yang mendapat kepercayaan dari orang lain untuk memimpin karena memiliki pengaruh kehidupannya yang dinilai baik.
- 2) Seseorang yang melaksanakan kepemimpinannya tanpa diskriminasi karena memperlakukan, baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama untuk memajukan organisasi/lembaga/institusi.
- 3) Bahwasanya keberhasilan seseorang dalam kepemimpinannya bukan karena pengaruh semata dari sikap, karakter, dan kepribadiannya, melainkan berkat pertolongan dan pengurapan dari Roh Kudus atas kehidupan sang pemimpin.
- 4) Kepemimpinan bukanlah milik personal seseorang, karena itu sewaktu-waktu kepemimpinan bisa dipindahalihkan ke orang lain apabila tidak menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya secara profesional.
- 5) Seseorang yang berkompentensi untuk membantu dalam memperbaiki nasib kehidupan orang lain, dengan bantuan Tuhan karena tanpa bantuan Tuhan, maka semuanya akan sirna.

B. Tujuan Kepemimpinan

Kepemimpinan karena disebut sebagai cabang ilmu, maka kepemimpinan bertujuan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan pengertian mengenai kepemimpinan secara luas.
- b. Menafsirkan dari tingkah laku pemimpin.
- c. Pendekatan terhadap permasalahan sosial yang dikaitkan dengan fungsi pemimpin.

C. Ruang Lingkup Kepemimpinan

1. Teori Kepemimpinan

Berkaitan dengan tujuan kepemimpinan di atas, maka ruang lingkup atau tema kepemimpinan itu pada intinya meliputi dua permasalahan pokok, yakni:

Teori kepemimpinan adalah:

- 1) Suatu penggeneralisasian dari suatu seri fakta mengenai sifat-sifat dasar dan perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan.
- 2) Dengan menekankan latar belakang historis dan sebab musabab timbulnya kepemimpinan serta persyaratan untuk menjadi pemimpin.
- 3) Sifat-sifat yang diperlukan oleh seorang pemimpin, tugas-tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi yang perlu dipakai oleh pemimpin (Kartono, 2009, p. 3).

2. Teknik Kepemimpinan

Teknik kepemimpinan merupakan suatu teknik atau strategi yang harus dimiliki seseorang dalam memimpin untuk memajukan sebuah organisasi/institusi yang dipimpinya. Kartono menyatakan bahwa teknik kepemimpinan adalah:

- a. Kemampuan dan keterampilan teknis pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan di tengah praktik kehidupan dan dalam organisasi tertentu.
- b. Melingkupi konsep-konsep pemikirannya, perilaku sehari-hari, serta peralatan yang digunakan (Kartono, 2009, p. 3).

Pada saat menguraikan materi kepemimpinan, maka sistematik penguraiannya adalah memulai penjelasan teori kepemimpinan kemudian barulah teknik kepemimpinan. Pernyataan ini dapat beralasan menurut Kartono bahwa:

1. Agar para pemimpin benar-benar menguasai teknik-teknik kepemimpinan (sebagai bentuk perilaku praktis), sehingga berhasil fungsinya selaku pemimpin dalam menerapkan teknik-teknik tertentu di tengah kehidupan dan organisasi.
2. Melalui pemahaman teori-teori kepemimpinan, maka perilaku pemimpin akan menjadi lebih efektif, dan lebih sinkron dengan nilai serta norma-norma organisasi serta manajemen. Dengan demikian dapat ditingkatkan kualitas kepemimpinannya (Kartono, 2009, p. 4).

Sebenarnya dalam kepemimpinan bukan hanya sekadar memimpin orang lain. Tetapi perlu menguasai teori secara mantap dan

memiliki teknik yang tepat supaya saat memimpin orang lain dan mereka yang dipimpinnya mampu mengerjakan semua kegiatan dengan optimal.

D. Ciri-ciri Kepemimpinan

Untuk mengetahui secara nyata, seseorang yang dikatakan menjadi pemimpin atau tidak diketahui dari ciri khasnya. Karena itu, ada duabelas ciri kepemimpinan yang efektif adalah sebagai berikut:

- 1) Jadilah pemimpin yang bertanggung jawab.
- 2) Jadilah pemimpin yang bertumbuh.
- 3) Jadilah pemimpin yang teladan.
- 4) Jadilah pemimpin yang membangkitkan.
- 5) Jadilah pemimpin yang efisien.
- 6) Jadilah pemimpin yang memperhatikan.
- 7) Jadilah pemimpin yang berkomunikasi.
- 8) Jadilah pemimpin yang berorientasi pada sasaran.
- 9) Jadilah pemimpin yang tegas.
- 10) Jadilah pemimpin yang cakap.
- 11) Jadilah pemimpin yang mempersatukan.
- 12) Jadilah pemimpin yang bekerja (Eims, 1997, p. 9).

E. Unsur-unsur Kepemimpinan

Dalam roda kepemimpinan perlu ada unsur atau aspek yang mengendalikan dan dikendalikan. Wiryoputro menyebutkan bahwa ada tiga unsur penting di dalam kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya orang lain yang bersedia mengikuti perintah pemimpin.
- 2) Adanya pengaruh pemimpin kepada orang lain yang selanjutnya menjadi pengikut.
- 3) Adanya kuasa atau wewenang pemimpin kepada bawahan (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 95).

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur kepemimpinan adalah:

- 1) Pemimpin yang memiliki loyalitas dan bertanggung jawab dalam memimpin, maka pengikutnya pasti setia mengikuti perintah-perintahnya.
- 2) Pemimpin yang rendah hati, baik hati, tegas, disiplin, dan berintegritas, maka mampu memengaruhi para pengikutnya untuk bertindak benar.
- 3) Pemimpin perlu memiliki kuasa dan berwibawa dalam memimpin para pengikutnya.

F. Prinsip Kepemimpinan (MacArthur, 2009, pp. 16–227)

Suatu organisasi atau instansi perlu dibutuhkan pemimpin/manajer dan sang manajer harus berpegang pada prinsip kepemimpinan. Adapun prinsip kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Seorang pemimpin harus dapat dipercaya
Seorang pemimpin dapat dikelilingi para pengikut yang berbakat, cakap, rajin, efektif, dan selalu setia mengabdikan. Sikap pengabdian tersebut mencerminkan rasa percaya. Kepercayaan terhadap pemimpin berpangkal dari sikap kepemimpinan yang saleh, yang mengarahkan segenap tenaga dan kemampuan demi kepentingan para pengikut.
- 2) Seorang pemimpin berani mengambil inisiatif
Prinsip ini merupakan salah satu teladan kepemimpinan yang paling menonjol yang pernah tercatat di dalam sejarah, yakni kepemimpinan penuh keberanian dan inisiatif strategis.
- 3) Seorang pemimpin bisa mengambil keputusan yang baik
 - a. Pemimpin yang bijak tidak goyah ketika disenggol orang dari kanan dan kiri, dengan beragam pendapat yang aneh-aneh.
 - b. Seorang pemimpin harus sadar bahwa ia tidak membawa para pengikutnya ke dalam bencana yang seharusnya dapat dihindari.
 - c. Seorang pemimpin yang baik selalu mempertimbangkan baik buruknya sebuah keputusan.
- 4) Seorang pemimpin berbicara secara berwibawa
Wibawa yang menakjubkan yang ditunjukkan rasul Paulus saat ia berbicara adalah wibawa yang tidak tergoyahkan, yang bersumber dari kepastian mutlak bahwa Firman Tuhan adalah benar adanya dan bahwa janji-janji-Nya layak dipercaya. Agar bicara dapat berwibawa, maka seorang pemimpin harus mengenal Kitab Suci dengan baik. Ia harus percaya dengan keyakinan yang tidak tergoyahkan bahwa Firman Allah benar adanya. Ia harus mampu menyampaikan kebenaran Firman Allah dengan penuh keyakinan dan kemantapan.
- 5) Seorang pemimpin menguatkan orang lain
Tujuan seorang pemimpin sejati adalah untuk membuat orang-orang di sekitarnya menjadi lebih baik. Ia membuat mereka lebih kuat, lebih efektif, lebih termotivasi. Ia menguatkan mereka, menyemangati mereka agar mereka percaya bahwa masih ada masa depan. Ia memberi mereka alasan untuk berharap ketika tidak seorang pun memiliki harapan lagi.
- 6) Seorang pemimpin bersikap optimis dan bersemangat

Semangat dan optimis dapat mengilhami para pengikut. Manusia secara alamiah mengikuti seorang pemimpin yang dapat membangkitkan pengharapan. Sebaliknya, manusia akan menjauhi orang yang senantiasa bersikap pesimis.

- 7) Seorang pemimpin tidak pernah kompromi untuk hal yang bersifat mutlak

Kompromi memang merupakan hal yang baik dan diperlukan dalam hampir setiap hubungan antar manusia. Dalam berhubungan dengan kompromi apabila sesuatu yang prinsip yakni landasan moral dan etika, kemutlakan Alkitab, prinsip-prinsip dari Firman Allah, perintah Allah yang jelas, dan kebenaran Allah sangat tidak dibenarkan untuk berkompromi. Bagi pemimpin rohani segala yang sudah dikukuhkan oleh Firman Allah berlaku mutlak.

- 8) Seorang pemimpin memusatkan perhatian pada sasaran, bukan halangan

Dalam dunia olahraga seorang pelatih pernah berkata, "Setelah kita mencetak skor, langsung gandakan kemenangan. Jadi, cepatlah atur barisan segera setelah bola menyentuh tanah agar kita bisa menangkannya dalam jebakan pertahanan." Strategi yang dipakai pelatih adalah membuang jauh-jauh ketakutan para pemain. Paulus juga melakukannya. Ia menyampaikan kata-kata penuh semangat yang tidak gentar terhadap halangan yang paling mengerikan sekalipun.

- 9) Seorang pemimpin menguatkan dan memberdayakan orang lain melalui teladan hidupnya (Kis. 27:36, 37, 39-44)

Keberanian rasul Paulus menulari mereka. Mereka ikut ambil bagian dalam jamuan makan yang sudah tertunda berhari-hari dan tubuh mereka pun kembali disegarkan. Dampak yang diinginkan tercapai. Mereka mulai merasa lebih sehat, lebih kuat, dan lebih berpengharapan. Lalu setiap orang siap turun tangan untuk bekerja.

- 10) Seorang pemimpin memupuk kesetiaan para pengikutnya

Kesetiaan adalah salah satu kebajikan yang paling ilahi dan menyerupai sifat Tuhan, karena Tuhan sendiri adalah setia untuk selama-lamanya (2 Tim. 2:13; 1 Tes. 5:24; 2 Tes. 3:3). Kesetiaan sangat dibutuhkan dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang bijak memupuk kesetiaan dengan bersikap setia yaitu setia kepada Tuhan, setia kepada kebenaran, dan setia kepada orang-orang yang dipimpinnnya. Tidak ada yang lebih menghancurkan dalam suatu kepemimpinan dibanding seorang pemimpin yang melecehkan kesetiannya sendiri.

- 11) Seorang pemimpin memilih empati terhadap orang lain
Para pemimpin harus berlapang dada atas kegagalan orang-orang yang dipimpinnnya. Saat mereka mau berjuang untuk bangkit, mereka memerlukan dukungan dan semangat bukan ceriaan. Orang-oranmg akan menanggapi pemimpin yang memiliki empati yang tulus dan mendalam terhadap pergumulan dukacita dan kekecewaan mereka.
- 12) Seorang pemimpin menjaga nuraninya tetap jernih
Ingatlah bahwa kepemimpinan yang baik bergantung pada karakter, dan karakter yang benar serta lurus bergantung pada nurani yang sehat. Agar dapat memahami peran nurani dalam kepemimpinan, kita perlu melihat dari dekat seperti apa hebatnya hati dan pikiran yang dikaruniakan Allah bagi kita. Nurani adalah suatu sistem isyarat bawaan sejak lahir yang memberi kita tanda bahaya jika kita melakukan sesuatu yang keliru. Fungsi nurani bagi jiwa adalah seperti sensor rasa nyeri yang memberi peringatan kepada tubuh di saat kita terluka. Ketika kita melanggar apa yang kita anggap benar, nurani memunculkan derita sesak batin dan semacam rasa bersalah.
Nurani menjadi saksi bahwa beberapa pengetahuan tentang hukum moral ilahi sudah dituliskan di hati setiap manusia sejak zaman penciptaan (Rm. 2:15). Istilah asli Yunani untuk kata nurani adalah *suneidesis* dan bahasa Latin menjadi akar kata dari bahasa Inggris (untuk makna yang sama) berkaitan dengan *pengetahuan diri*, khususnya kesadaran diri secara moral. Kemampuan untuk melakukan perenungan moral adalah pertanda bahwa Alkitab berkata benar, yaitu bahwa kita ini diciptakan segambar dengan Allah. Kepekaan terhadap rasa bersalah pribadi adalah ciri dasar kemanusiaan kita, yang membedakan kita dengan binatang. Jadi, jika kita mencoba menekan nurani, itu berarti kita sedang mengurangi kemanusiaan diri sendiri.
- 13) Seorang pemimpin harus jelas dan tegas
Pemimpin yang baik harus mampu mengambil keputusan dengan pikiran yang jernih, dilandasi sikap proaktif, dan mengacu pada penyelesaian masalah. Ia juga harus cakap menyampaikan sasaran program kerjanya secara lugas, penuh empati terhadap perasaan orang lain, dan jelas hingga ke rincian yang diperlukan.
- 14) Seorang pemimpin tahu kapan harus berubah pikiran
Pemimpin yang baik harus tahu kapan menyesuaikan diri dengan situasi yang baru. Dalam kasus rasul Paulus, pikirannya berubah karena dipaksa oleh situasi yang berubah. Ia pernah mendapat

tuduhan yang keliru bahwa ia seorang yang plin-plan dan tidak bisa mengambil keputusan.

- 15) Seorang pemimpin tidak menyalahgunakan kewenangannya (bdk. 2 Kor. 12:15)
Sebuah panggilan yang mahal, kesepian, dan kadang tanpa terima kasih. Ada seorang hamba Tuhan bernama Jonathan Edwards, ia melayani dengan setia di Northampton selama 24 tahun. Ia menggembalakan jemaat setempat pada masa kebangunan rohani besar-besaran, yang sungguh luar biasa. Ada banyak khotbah dan tulisan Edwards yang membantu mengobarkan api kebangunan rohani. Akan tetapi, pada suatu hari gereja memecatnya setelah melalui pemungutan suara hampir seluruh anggota jemaat menentang dirinya. Mengapa? Karena ia mengajarkan bahwa hanya mereka yang telah memegang iman secara bersungguh-sungguh dalam Kristuslah yang diperkenankan mengambil bagian dalam perjamuan kudus.
- 16) Seorang pemimpin tidak meninggalkan perannya di saat ada tentangan dari pihak lain
Sebuah realitas yang cepat atau lambat akan diketahui setiap pemimpin adalah bahwa manusia begitu mudah disesatkan. Memang manusia itu ajaib, fitnah begitu mudah membelokkan pikirannya. Pendapatnya dapat dengan seketika berubah terhadap seorang pemimpin yang sudah lama ia kenal dan kasihi.
- 17) Seorang pemimpin yakin akan panggilannya
Seseorang yang tidak pernah yakin akan panggilannya tidak mudah bisa menjadi pemimpin yang mantap dan berhasil. Tidak ada yang lebih menghancurkan wibawa kepemimpinan dibanding keraguan. Orang yang masih belum yakin betul tentang bakat atau panggilannya, tidak akan pernah menjadi pemimpin yang baik karena pada tingkatan yang paling dasar pun ia masih belum memiliki kepastian tentang kebenaran atas apa yang ia lakukan. Ia selalu ragu-ragu melangkah, merasa gentar, dan bernyali kecil.
- 18) Seorang pemimpin tahu keterbatasannya
Mereka yang diusung oleh dunia untuk naik sebagai pemimpin sering tampil sebagai orang-orang yang sok, pongah, egois, dan mengagungkan diri sendiri. Itu semua bukan ciri kepemimpinan sejati, melainkan kekurangan yang harus disingkirkan. Pemimpin yang lupa akan kelemahan sendiri pada akhirnya akan jatuh.
- 19) Seorang pemimpin harus tahan banting

Prinsip ini disandingkan dengan prinsip kerendahan hati atau kesederhanaan. Memang pemimpin harus mengetahui kelemahannya sendiri, namun ia juga harus kuat dan tangguh. Seorang pemimpin sejati pasti siap menghadapi berbagai ujian yang datang tiada henti.

20) Seorang pemimpin mempunyai gairah

Orang yang menyendiri dan masa bodoh terhadap dunia sekitar sama sekali bukan pemimpin sejati. Setiap pemimpin harus memiliki gairah. Secara khusus, para pemimpin rohani harus didorong oleh gairah yang menyala-nyala demi kebenaran dan memiliki kasih yang mendalam, berkobar, dan setia kepada Kristus. Dalam karya klasik terkenal berjudul *spiritual Leadership*, Oswald Sanders bahkan memasukan amarah ke dalam daftar persyaratan agar seseorang layak menjadi pemimpin. Ia menulis:

Memang kedengarannya agak aneh jika amarah dimasukkan sebagai syarat kepemimpinan. Dalam konteks lain, amarah dapat dianggap sebagai faktor penghalang. Namun bukankah ciri amarah juga ada dalam hidup Sang Pemimpin Agung? Yesus “membuat cambuk dari tali lalu mengusir mereka semua dari Bait Suci” (Yoh. 2:15-17). Amarah yang dilandasi kebenaran bukan sesuatu yang kurang mulia dibanding kasih, karena marah dan kasih sama-sama ada dalam kepribadian Allah. Satu sama lain saling melengkapi. Yesus sangat mengasihi orang yang tangannya mati sebelah. Akan tetapi, ketika para pemuka Yahudi melarang-Nya melakukan penyembuhan, Yesus menjadi marah kepada mereka (Mrk. 3:5). Karena kasih-Nya kepada Bapa-Nya, dan keinginan untuk menyatakan kemuliaan-Nya, maka timbul amarah yang menyala dalam diri Yesus terhadap para pedagang yang telah mengubah rumah doa bagi segala bangsa menjadi sarang penyamun (Mat. 21:13). Para pemimpin besar yang telah mengubah pasang surut panggung kebangsaan dan kerohanian di dunia ini pasti adalah orang-orang yang amarahnya selalu bangkit saat melihat ketidakadilan dan pelecehan yang menghinakan nama Tuhan, dan memperbudak manusia.

Perasaan seperti sukacita, kesenangan, dukacita, belas kasih, ketakutan, dan kasih juga diperlukan dalam kepemimpinan. Orang yang dingin, tidak menampilkan perasaan, sok, gengsi, atau apatis, tidak akan pernah menjadi pemimpin yang berhasil.

- 21) Seorang pemimpin harus berjiwa pemberani (bdk. 2 Tim. 1:7, 8; 2:1, 3; 1 Tim. 1:18; 6:12)

Berjiwa pemberani berarti orang-orang yang memiliki keberanian untuk menghadapi pelbagai tantangan dan ujian dalam kepemimpinannya. Ungkapan keberanian timbul dalam diri rasul Paulus sebagaimana tertulis di dalam 2 Korintus 10:2, "Aku meminta kepada kamu: jangan kamu memaksa aku untuk menunjukkan keberanianku dari dekat, sebagaimana aku berniat bertindak keras terhadap orang-orang tertentu yang menyangka, bahwa kami hidup secara duniawi."

Akar kata dalam bahasa Yunani yang diterjemahkan, berani dalam konteks ini adalah *tolmao*, yang berarti bersikap pemberani, menantang, pantang mundur. Kata ini merujuk pada bertindak tanpa rasa takut terhadap konsekuensinya. Jika mereka ingin menyaksikan keberanian Paulus, ia tanpa segan akan menunjukkannya. Ia melakukannya dari dekat. Ungkapan ini adalah terjemahan dari kata (Yun. *tharrbeo*) padanan untuk kata keberanian.

- 22) Seorang pemimpin harus jeli

Salah satu prasyarat kunci yang ditetapkan oleh rasul Paulus bagi calon penatua jemaat adalah mereka harus cukup terampil dalam memahami Firman Allah sehingga mereka "berpegang pada perkataan yang benar, yang sesuai dengan ajaran yang sehat, supaya ia sanggup menasihati orang berdasarkan ajaran itu dan sanggup meyakinkan penentang-penentangannya" (Tit. 1:9).

- 23) Seorang pemimpin harus memiliki disiplin diri

Rasul Paulus adalah seorang tokoh Alkitab yang selalu mengendalikan diri dalam setiap kehidupannya bahkan dia adalah seorang pelari yang tidak tumbang sebelum mencapai garis akhir. Dalam 1 Korintus 9:24-27, ia menulis kata-kata berikut, yang membuat kita mengerti betapa ajaib isi hati seorang pemimpin yang sejati:

Tidak tahukah kamu, bahwa dalam gelanggang pertandingan semua peserta turut berlari, tetapi bahwa hanya satu orang saja yang mendapat hadiah? Karena itu larilah begitu rupa, sehingga kamu memperolehnya! Tiap-tiap orang yang turut mengambil bagian dalam pertandingan, menguasai dirinya dalam segala hal. Mereka berbuat demikian untuk memperoleh suatu mahkota yang fana, tetapi kita untuk memperoleh suatu mahkota yang abadi. Sebab itu aku tidak berlari tanpa tujuan dan aku bukan petinju yang

sembarangan saja memukul. Tetapi aku melatih tubuhku dan menguasainya seluruhnya, supaya sesudah memberitakan Injil kepada orang lain, jangan aku sendiri ditolak.

Istilah dalam bahasa Yunani untuk terjemahan kata *ditolak* dalam ayat 27 adalah *adokimos*. Makna lainnya adalah dinyatakan gugur akibat pelanggaran peraturan. Ini adalah istilah yang sama dari terjemahan *terkutuk* dalam kitab Roma 1:28: “Allah menyerahkan mereka kepada pikiran-pikiran yang terkutuk.”

Beberapa anjuran praktis yang dapat menolong kita untuk memupuk disiplin diri dengan baik, yakni:

- a. Tata diri Anda
 - b. Gunakan waktu dengan bijaksana
 - c. Carilah sesuatu yang membangun jiwa, tidak melulu hiburan
 - d. Perhatikan hal-hal yang biasanya dianggap sepele
 - e. Menerima tanggung jawab tambahan
 - f. Jika Anda sudah memulai sesuatu, tuntaskanlah
 - g. Tepati janji
 - h. Selalu katakan “Tidak” pada diri sendiri
- 24) Seorang pemimpin selalu tampil bertenaga
Ciri ini adalah prasyarat mutlak agar seorang pemimpin tampil dengan penuh inisiatif, antusias, kemampuan yang gesit untuk mengambil keputusan, dan tahan banting. Seorang pemimpin Kristen sering harus mati-matian menentang keinginan hati yang jahat. Keinginan hati yang jahat biasanya bersumber dari kedagingan atau jasmani manusia. Jadi Paulus menganjurkan agar kita “mematikan daging dengan segala hawa nafsu dan keinginannya” (Gal. 5:24). Ada dua tantangan yang perlu dihadapi oleh seorang atlet yakni: (1) ia harus tahu cara menaklukkan tubuhnya; (2) ia harus memiliki kekokohan mental untuk tetap gigih mengejar tujuan. Syarat yang sama bagi atlet yang bagus dan pemimpin yang bagus adalah kedisiplinan diri.
- 25) Seorang pemimpin tahu cara membagi tugas kepada orang lain
Pemimpin yang bijak tidak akan mencoba menangani segala sesuatu yang ada di depan mata dengan tangan sendiri. Pemimpin yang bekerja dengan cara seperti ini akan membuat para pengikutnya frustrasi, karena ia cerewet mengurus hal-hal yang terlalu sepele. Di dalam Alkitab sebagai gambaran yang jelas terjadi di dalam diri Musa. Pada mulanya Musa mengurus sendiri, tetapi setelah diberikan masukan dan saran yang konstruktif dari mertuanya yakni Jitro (bdk. Kel. 18:14, 16), maka pada akhirnya Musa melibatkan tua-tua Israel untuk turut ambil bagian dalam

kepemimpinannya. Sebagaimana Keluaran 18:17-26 berbunyi demikian:

Tetapi mertua Musa menjawabnya: "Tidak baik seperti yang kaulakukan itu. Engkau akan menjadi sangat lelah, baik engkau baik bangsa yang beserta engkau ini; sebab pekerjaan ini terlalu berat bagimu, takkan sanggup engkau melakukannya seorang diri saja. Jadi sekarang dengarkanlah perkataanku, aku akan memberi nasihat kepadamu dan Allah akan menyertai engkau. Adapun engkau, wakililah bangsa itu di hadapan Allah dan kauhadapkanlah perkara-perkara mereka kepada Allah. Kemudian haruslah engkau mengajarkan kepada mereka ketetapan-ketetapan dan keputusan-keputusan, dan memberitahukan kepada mereka jalan yang harus dijalani, dan pekerjaan yang harus dilakukan. Di samping itu kucarilah dari seluruh bangsa itu orang-orang yang cakap dan takut akan Allah, orang-orang yang dapat dipercaya, dan yang benci kepada pengejaran suap; tempatkanlah mereka di antara bangsa itu menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang. Dan sewaktu-waktu mereka harus mengadili di antara bangsa; maka segala perkara yang besar haruslah dihadapkan mereka kepadamu, tetapi segala perkara yang kecil diadili mereka sendiri; dengan demikian mereka meringankan pekerjaanmu, dan mereka bersama-sama dengan engkau turut menanggungnya. Jika engkau berbuat demikian dan Allah memerintahkan hal itu kepadamu, maka engkau akan sanggup menahannya, dan seluruh bangsa ini akan pulang dengan puas senang ke tempatnya." Musa mendengarkan perkataan mertuanya itu dan dilakukannyalah segala yang dikatakannya. Dari seluruh orang Israel Musa memilih orang-orang cakap dan mengangkat mereka menjadi kepala atas bangsa itu, menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang. Mereka ini mengadili di antara bangsa itu sewaktu-waktu; perkara-perkara yang sukar dihadapkan mereka kepada Musa, tetapi perkara-perkara yang kecil diadili mereka sendiri.

Cara ini adalah strategi yang bijak dan Allah memberkatinya. Silakan Anda mencoba di dalam kepemimpinanmu, baik di organisasi gereja, kantor, perusahaan, bisnis, dan instansi dimana saja Anda mengabdikan.

Skala prioritas yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin sejati untuk menggapai kesuksesan adalah: (1) doa; (2) pelayanan pemberitaan firman; (3) pelayanan meja. Howard Rice berpendapat

bahwa skalah prioritas yang harus diperbuat oleh seorang pemimpin sejati adalah:

- a. Doa. Doa adalah dasar bagi kehidupan Kristen.
 - b. Membaca Kitab Suci: (1) membaca bagian Alkitab yang singkat secara perlahan dan cermat; memperhatikan kata-kata itu secara teliti; (2) membaca Alkitab dengan sikap doa, mengharapkan Allah akan berbicara kepada kita melalui Kitab Suci.
 - c. Meditasi. Meditasi adalah bentuk konsentrasi terhadap sesuatu, memusatkan perhatian pada beberapa kata atau obyek yang dapat menyampaikan kekudusan.
 - d. Berpesta dan berpuasa.
 - e. Melayani orang lain.
 - f. Penyembahan dan sakramen.
 - g. Membaca bacaan rohani.
 - h. Istirahat pada hari sabat (Rice, 2006, pp. 47-55).
- 26) Seorang pemimpin harus memiliki kepemimpinan seperti Kristus. Kepemimpinan selalu berhubungan dengan karakter yakni ketaatan, kejujuran, ketulusan, loyalitas, dan keterbukaan. Semua sifat mulia tersebut dapat digabung dan dirangkum dalam satu kalimat akhir. Ini adalah kesimpulan bulat dan rangkuman sempurna dari setiap prasyarat mendasar bagi seorang pemimpin sejati: seorang pemimpin harus mneyerupai Kristus. Model teladan yang sempurna dari kepemimpinan yang sejati adalah Sang Gembala Agung, yakni Kristus sendiri. Jika Anda masih belum merasa kagum pada Kristus atau jika Anda masih merasa diri sendiri hebat, berarti Anda belum memahami maksud yang dapat saya lukiskan dalam mata kuliah ini. Bersama rasul Paulus, kita harus mampu bertanya, "Tetapi siapakah yang sanggup menunaikan tugas yang demikian?" (2 Kor. 2:16). Kita sudah tahu jawabnya: "Kesanggupan kami adalah pekerjaan Allah" (2 Kor. 3:5).

Prinsip kepemimpinan rohani untuk memiliki motivasi yang benar dalam memimpin dan melayani menurut Dr. Daniel Ronda adalah sebagai berikut:

1. Prinsip kerendahan hati. Prinsip kerendahan hati itu telah secara luas diterima dalam kepemimpinan, baik kepemimpinan Kristen maupun sekular.
2. Prinsip memiliki kepuasan di dalam Tuhan. Pemimpin patut mengingat bahwa Allah berjanji akan mencukupkan kebutuhan (Flp. 4:11-13).
3. Prinsip percaya di dalam Tuhan bahwa Ia akan memenuhi segala kebutuhan (Mzm. 23).

4. Prinsip sukacita di dalam Roh Kudus. Motif melayani itu bukan karena terpaksa, melainkan melihat bahwa Allah menghendaki Anak-Nya melayani dengan sukacita karena sukacita itu menghasilkan kemenangan.
5. Prinsip damai sejahtera, yakni Allah yang mengasihi dan mengevaluasi hidup ini akan memberikan damai sejahtera bekerja di dalam akal pikiran seseorang (Ronda, 2011, pp. 67–68).

Berdasarkan penjelasan kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ungkapan yang sangat penting untuk dimiliki seorang leadership di suatu organisasi.

G. Model Kepemimpinan

Ada berbagai macam model kepemimpinan di dunia ini. Model kepemimpinan apa yang dimiliki oleh para pemimpin dewasa ini? Dan model kepemimpinan apa yang kita jalani saat ini? Karena itu untuk mengetahui model kepemimpinan yang sesungguhnya, yang kita miliki maka penting untuk diketahui adalah sebagai berikut:

1) Birokratis

Salah satu ciri yang melukiskan tentang model kepemimpinan ini adalah sang pemimpin secara terus-menerus berorientasi pada peraturan organisasi/lembaga/instansi yang dipimpinya. Keputusan diambil berdasarkan prosedur melalui musyawarah menurut suara terbanyak. Sang pemimpin bertindak kalem, diplomatik, dan selalu berpedoman pada suara terbanyak dalam mengambil keputusan. Sang pemimpin selalu berupaya mendorong bawahannya untuk selalu bekerja aktif atau proaktif. Kompromi adalah cara yang biasa mereka lakukan untuk mengambil suatu keputusan dan amat penting untuk memberi kesempatan kepada setiap orang untuk menyampaikan ide dan buah-buah pikiran dalam kesempatan memecahkan permasalahan yang terjadi.

2) Permissif

Model kepemimpinan ini bertujuan untuk membuat orang merasa senang. Sang pemimpin menghendaki agar para bawahannya merasa puas dalam pekerjaan mereka. Biasanya sang pemimpin tidak memusingkan tugas-tugas yang dikerjakan bawahannya, yang penting adalah semua pekerjaan berjalan baik.

3) Laissez-faire (*anarchy style*)

Model kepemimpinan ini bertujuan bahwa sang pemimpin menjalankan tugasnya dengan cara memberi kebebasan

sepenuhnya kepada semua bawahannya. Pokok utamanya adalah memajukan organisasi. Sang pemimpin tidak berniat untuk meminta saran dan pendapat para bawahan, karena dia memiliki hak prerogatif dalam mengambil keputusan. Model kepemimpinan berantagonis dengan kepemimpinan yang demokratis. Bahkan model kepemimpinan ini adalah ibarat perahu yang bukan saja tanpa seorang jurumudi, tetapi juga kehilangan dayung.

4) Partisipatif

Model kepemimpinan ini, menuntut pemimpin turut aktif dalam kegiatan. Sang pemimpin sangat percaya bahwa meningkatkan motivasi ialah dengan jalan melibatkan para bawahan ke dalam proses pengambilan keputusan.

5) Autokratis

Model kepemimpinan ini, sang pemimpin berperan menentukan tujuan dan memilih cara untuk mencapainya. Sang pemimpin menetapkan kewajiban dan peran semua bawahannya. Dalam pola kepemimpinan semacam ini, tidak terdapat inisiatif untuk mengadakan inovasi yaitu usaha untuk mengkaji masa depan organisasi yang dipimpinnya. Suasana kepemimpinan ini, sang pemimpin memandang dirinya sebagai yang amat penting dan dia pun dapat mengambil keputusan sendiri dengan cepatnya.

Pada umumnya, para anggota organisasi/lembaga/instansi dalam kepemimpinan yang autokratis merasa takut salah menjalankan tugas. Oleh karena itu, semua bawahan yang kurang kreatif dan mereka baru mau bekerja setelah mendapat perintah dari atasan. Biasanya banyak orang tidak menyukai model kepemimpinan autokratis.

Menurut perspektif Bradford dan Lippitt ada empat corak kepemimpinan yang sifatnya supervisory (mengawas) yakni:

1) *Hardboiled autocrat*

Model kepemimpinan semacam ini, menunjuk pada seorang pemimpin yang hanya memberi perintah saja, lalu bawahan tinggal menjalankannya sesuai dengan kemampuan masing-masing pekerjaan yang dipercayakannya. Sang pemimpin merasa dirinya seorang yang amat penting, sehingga patut dihormati setinggi-tingginya. Pemimpin selalu tidak berada di tempat, maka seluruh bawahannya tidak memiliki inisiatif dalam bekerja dan mereka melaksanakan tugas seadanya saja.

2) *Benevolent autocrat*

Model kepemimpinan ini dapat berperan untuk seluruh anggota bekerja amat santai. Pemimpin senang kalau seluruh bawahannya bekerja dengan gembira. Sang pemimpin amat senang apabila para bawahannya datang kepadanya untuk membawakan permasalahan mereka dan biasanya sang pemimpin memberikan pujian bahkan ia selalu berupaya membuat dirinya menjadi sumber segala pertimbangan.

Model kepemimpinan ini, menunjuk pada seluruh bawahannya kurang berinisiatif dan tidak mau menerima tanggung jawab. Apabila sang pemimpin tidak berada di tempat kerja, maka seluruh bawahannya bekerja santai dan mereka pun tidak memiliki tujuan dalam bekerja.

3) *Laissez-faire*

Model kepemimpinan ini, sang pemimpin tidak berhasil membuat bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menciptakan komunikasi dengan personal, tidak menunjukkan adanya upaya untuk menjunjung tinggi kemauan berprestasi. Sang pemimpin pun tidak memiliki pandangan yang luas ke depan. Ia memimpin seadanya saja, sehingga apabila suatu saat dilaksanakan pengevaluasian kepemimpinannya, maka tampaknya ia tidak mendapat hasil yang baik dan jabatannya perlu digantikan kepada orang yang lebih mampu.

4) *Demokratis*

Model kepemimpinan ini, membuat setiap usaha untuk memberi kesempatan kepada bawahannya untuk turut serta dalam menyusun rencana dan jadwal kerja. Sang pemimpin menjelaskan kepada para bawahannya rencana dan keputusan yang perlu diambil sendiri dan para anggota kelompok perlu memberi saran dan buah pikiran untuk memajukan organisasi.

Jenis kepemimpinan lain yang ditulis oleh para penulis buku administrasi, manajemen, dan kepemimpinan menunjuk tiga tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) *Nomothetic*

Model/tipe kepemimpinan *nomothetic* merupakan sang pemimpin menjalankan kepemimpinannya dengan ketat menekankan peraturan dan undang-undang organisasi. Efektifnya kepemimpinan diukur dengan tingkah laku mencapai tujuan. Jadi, ciri tipe *nomothetic* adalah menekankan tingkahlaku untuk tercapainya tujuan dalam memimpin.

2) *Idiographic*

Model/tipe kepemimpinan *idiographic* dapat menempatkan kesejahteraan individu sebagai yang utama. Sang pemimpin lebih mengutamakan orang-orang yang dipimpinnya, karena ia memandang otoritasnya sebagai pemimpin hanya sebagai satu kesempatan, dan jabatannya dirasa hanya sebagai yang diperwakilkan kepadanya. Ia memperlakukan para bawahannya dengan amat berhati-hati.

Saat menjalankan kepemimpinannya, sang pemimpin meminimumkan peraturan dan undang-undang perusahaan dan otoritas kepemimpinannya dibuat bersifat desentralisasi. Hubungan dengan para bawahannya amat dekat dan dia berupaya agar semua tenaga kerja/pegawai merasa senang.

3) *Transactional*

Model/tipe kepemimpinan ini bersifat kompromi dan menggaristengahi kedua model yang ekstrim di atas. Pemimpin berupaya untuk memanfaatkan tenaga pegawai, dan berusaha pula memadukan mereka bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Dalam bentuknya terbaik, model kepemimpinan *transactional* merupakan satu pernyataan tingkah laku seorang pemimpin yang memiliki kemajuan menyusun struktur dan pola tingkah laku. Pergerakan kepemimpinan *transactional* ini menunjuk ke arah dua aktivitas utama yang berkaitan fungsi kelompok yang efektif yakni fungsi meningkatkan prestasi untuk mencapai tujuan dan usaha untuk memelihara keutuhan kelompok.

Dari penjelasan ketiga model/tipe kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan suatu organisasi model kepemimpinan *transactional* yang amat efektif, karena tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan kebutuhan para bawahannya diperhatikan/dipenuhi secara baik. Corak kepemimpinan lain yang cukup efektif menurut Tambunan adalah sebagai berikut:

1) *Developer*

Model kepemimpinan *developer* merupakan pemimpin yang memberi kepercayaan kepada para bawahannya. Model kepemimpinan ini lebih mengutamakan para pegawai mengembangkan kemampuan mereka dan berupaya membuat suasana kerja yang menyenangkan supaya para pegawai itu mencapai kepuasan batin dalam melaksanakan tugasnya. Ia berupaya agar suasana kerja yang menyenangkan itu memotivasi para pegawai lebih berdedikasi pada pekerjaannya.

2) *Executive*

Model kepemimpinan *executive* biasanya pemimpin berupaya meningkatkan pelaksanaan tugas jangka pendek, menengah, dan panjang. Ia menetapkan tolok ukur dan penampilan kerja yang tinggi. Pengabdianannya pada tugas dan hubungan kepada bawahan tampak jelas. Efektif kepemimpinannya untuk mencapai hasil, pada umumnya menuntut tercapainya produktivitas yang optimum.

3) *Benevolent autocrat*

Model kepemimpinan corak ini menanamkan kepercayaan pada diri sendiri dan juga mengutamakan tugas-tugas sekarang, jangka menengah, dan panjang. Pemimpin mempunyai keterampilan memengaruhi para anggota kelompok supaya melakukan tugas yang diinginkan untuk dilakukan para bawahannya tanpa menimbulkan permasalahan terhadap produktivitas. Ia menciptakan suasana yang menyenangkan, berusaha mengurangi konflik di antara para anggota kelompok, dan meningkatkan penurutan kepadanya.

4) *Bureucrat*

Sang pemimpin dalam model kepemimpinan ini kurang mementingkan tugas dan hubungan dengan para bawahan, tetapi dengan setia menurut kepada peraturan-peraturan, dan berupaya agar tidak memengaruhi semangat kerja para bawahan itu.

Selain, model kepemimpinan yang efektif tersebut di atas, tetapi ada juga model/tipe kepemimpinan yang kurang efektif adalah sebagai berikut:

1) *Missionary*

Model/tipe kepemimpinan ini, sang pemimpin lebih mengutamakan keharmonisan dan hubungan baik daripada konsiderasi. Ia menjadi tidak efektif sebab kerinduannya untuk menjadi orang yang baik di mata para bawahannya mencegah dia bertindak tegas. Hal ini membuat ia tidak berhasil mencapai tujuan.

2) *Compromiser*

Pemimpin tipe ini menyadari pentingnya berorientasi pada tugas dan hubungan, tetapi tidak mampu mengambil keputusan yang efektif. Ia sering mengadakan kompromi dan mudah terpengaruh waktu mengambil keputusan. Ia berupaya memperkecil jumlah permasalahan di lingkungan kepemimpinannya. Untuk mempertahankan kepemimpinannya, ia pun berupaya keras agar mereka yang dapat memengaruhi kariernya tetap merasa gembira.

3) *Desserter*

Model/tipe kepemimpinan ini, sang pemimpin sering menunjukkan tingkah laku yang kurang memerhatikan, baik pada tugas maupun hubungan dengan para bawahan. Ia menjadi tidak efektif sebab kurang perhatian, hingga dapat memengaruhi semangat kerja para bawahan itu. Sikap pemimpin yang acuh tak acuh pada bawahan akan mengurangi pelaksanaan pekerjaan, dan menghalangi komunikasi di antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya (Tambunan, 2008, pp. 162-168).

BAB VI

KEPEMIMPINAN ALKITABIAH

Usahakanlah supaya engkau layak di hadapan Allah sebagai seorang pekerja yang tidak usah malu, yang berterus terang memberitakn perkataan kebenaran itu (2 Tim. 2:15). Karena itu jagalah dirimu dan jagalah seluruh kawanan, karena kamulah yang ditetapkan Roh Kudus menjadi penilik untuk menggembalakan jemaat Allah yang diperoleh-Nya dengan darah Anak-Nya sendiri (Kis. 20:28).

A. Kepemimpinan Rohani

Kepemimpinan rohani sangat penting untuk diperankan oleh orang-orang yang takut akan Tuhan atau orang-orang yang memiliki kerohanian di dalam melayani Tuhan dan sesama manusia. Daniel Ronda menjelaskan bahwa kepemimpinan rohani adalah suatu percampuran antara kualitas alamiah dan rohani dari setiap orang di dalam melayani Tuhan serta untuk kemuliaan-Nya (Ronda, 2011, p. 142). Mangapul Sagala mengungkapkan bahwa kepemimpinan rohani adalah kepemimpinan yang berpusat kepada Allah, mengandalkan Allah, bukan kepada diri sendiri (Sagala, 2009, p. 77). Ungkapan ini dapat diperkuat dengan ucapan rasul Paulus di dalam beberapa suratnya/firman-Nya sebagaimana berbunyi demikian:

- 1) Dialah yang kami beritakan, apabila tiap-tiap orang kami nasihati dan tiap-tiap orang kami ajari dalam segala hikmat, untuk memimpin tiap-tiap orang kepada kesempurnaan dalam Kristus. Itulah yang kuusahakan dan kupergumulkan dengan segala tenaga sesuai dengan kuasa-Nya, yang bekerja dengan kuat di dalam aku (Kol. 1:28-29).
- 2) Sebab bukan diri kami yang kami beritakan, tetapi Yesus Kristus sebagai Tuhan, dan diri kami sebagai hambamu karena kehendak Yesus (2 Kor. 4:5).
- 3) Demikianlah besarnya keyakinan kami kepada Allah oleh Kristus. Dengan diri kami sendiri kami tidak sanggup untuk memperhitungkan sesuatu seolah-olah pekerjaan kami sendiri; tidak, kesanggupan kami adalah pekerjaan Allah (2 Kor. 3:4-5).

Perbedaan pemimpin duniawi/umum dan seera alkitabiah yang lain, menurut Sanders bahwa perbedaan antara pemimpin alamiah dan pemimpin rohani sebagaimana ditampilkan pada tabel di bawah ini! (Sanders, 2002, p. 35).

Pemimpin Alamiah	Pemimpin Rohani
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Percaya kepada diri sendiri ✚ Mengenal orang yang dipimpinnya ✚ Membuat keputusan sendiri ✚ Ambisius ✚ Menciptakan metode ✚ Menikmati dalam memerintah orang lain ✚ Dimotivasi oleh pertimbangan dan keinginan pribadi ✚ Independen 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ percaya di dalam Allah ✚ mengenal orang yang dipimpinnya dan mengenal Tuhannya ✚ mencari kehendak Allah ✚ rendah hati (<i>humble</i>) ✚ menemukan dan mengikuti metode Allah ✚ senang menaati Allah ✚ dimotivasi oleh kasih Allah dan sesama ✚ bergantung kepada Allah (God dependent).

Keberhasilan seorang pemimpin rohani/Kristen sangat dibutuhkan karena itu perlu disesuaikan dengan fungsi kepemimpinan Kristen. Adapun fungsi kepemimpinan rohani adalah:

- 1) Seorang pemimpin itu dapat menggerakkan orang dari mana mereka berada ke tempat Tuhan menginginkan mereka berada.
- 2) Seorang pemimpin itu mampu memengaruhi komunitas yang dipimpinnya.
- 3) Seorang pemimpin itu mengetahui agenda Tuhan bagi dirinya, pengikutnya, dan organisasi yang dipimpinnya.
- 4) Seorang pemimpin itu mampu mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin baru dengan gairah perubahan.
- 5) Seorang pemimpin itu memiliki keberanian untuk mengambil keputusan.
- 6) Seorang pemimpin itu adalah seorang pendoa di dalam kehidupannya (Ronda, 2011, p. 172).

Lebih lanjut, Dr. Daniel Ronda menyatakan bahwa bila keenam fungsi itu dijalankan dapat dipastikan bahwa ia akan memimpin perubahan di dalam gereja atau organisasi yang dipimpinnya (Ronda, 2011, p. 172). Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin bila berkeinginan agar ada perubahan di dalam organisasi/lembaga/instansi yang dipimpinnya, maka sangat dibutuhkan sebagai seorang pendoa yang setia, seorang pemberani, dan seorang yang termotivasi tinggi untuk melakukan perubahan yang dikehendaknya.

B. Kepemimpinan Hamba

Istilah kepemimpinan rohani dan hamba tidak bisa dipisahkan karena sama-sama mempunyai prinsip yang sama yakni melakukan pelayanan. Daniel Ronda mengungkapkan bahwa kepemimpinan hamba adalah orang yang menerapkan atau mengaplikasikan model kepemimpinan melalui pelayanan. Dengan kata lain, kebesaran seorang pemimpin ada pada prinsip melayaninya (Ronda, 2011, p. 146).

Kepemimpinan seorang hamba tentu memiliki dasar yang sangat kuat untuk dijalankannya, sebagaimana yang dinyatakan oleh Kristus Yesus dalam karya-Nya yakni: Tetapi Yesus memanggil mereka lalu berkata: “Kamu tahu, bahwa mereka yang disebut pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi, dan pembesar-pembesarnya menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka. Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya Mrk. 10:42-44).

Posisi Yesus sebagai hamba pada masa pelayanan-Nya, Dia memberikan pola atau teladan dalam kepemimpinan-Nya, yakni saat Ia rela membasuh kaki para rasul pilihan-Nya, sebagaimana dinarasikan oleh Yohanes: Yesus tahu, bahwa Bapa-Nya telah menyerahkan segala sesuatu kepada-Nya dan bahwa Ia datang dari Allah dan kembali kepada Allah. Lalu bangunlah Yesus dan menanggalkan jubah-Nya. Ia mengambil sehelai kain lenan dan mengikatkannya pada pinggang-Nya, Jadi jikalau Aku membasuh kakimu, Aku yang adalah Tuhan dan Gurumu, maka kamu pun wajib saling membasuh kakimu; sebab Aku telah memberikan suatu teladan kepada kamu, supaya kamu juga berbuat sama seperti yang telah Kuperbuat kepadamu (Yoh. 13:3-4, 14-15).

Klimaks dalam pelayanan Yesus sebagai hamba dilukiskan oleh rasul Paulus di dalam Surat Filipi 2:5-11: Hendaklah kamu dalam hidupmu bersama, menaruh pikiran dan perasaan yang terdapat juga dalam Kristus Yesus, yang walaupun dalam rupa Allah, tidak menganggap kesetaraan dengan Allah itu sebagai milik yang harus dipertahankan, melainkan telah mengosongkan diri-Nya sendiri, dan mengambil rupa seorang hamba, dan menjadi sama dengan manusia. Dan dalam keadaan sebagai manusia, Ia telah merendahkan diri-Nya dan taat sampai mati, bahkan sampai mati di kayu salib. Itulah sebabnya Allah sangat meninggikan Dia dan mengaruniakan kepada-Nya nama di atas segala nama, supaya dalam nama Yesus bertekuk lutut segala yang

ada di langit dan yang ada di atas bumi dan yang ada di bawah bumi, dan segala lidah mengaku: "Yesus Kristus adalah Tuhan," bagi kemuliaan Allah, Bapa!

Agar semakin memahami praktik kepemimpinan sebagai hamba, karena itu ada sepuluh karakteristik kepemimpinan hamba yang harus dipraktikkan dalam pelayanannya adalah sebagai berikut:

- 1) Mendengarkan
Pemimpin hamba adalah pendengar yang baik dalam percakapan dengan orang lain.
- 2) Empati
Pemimpin hamba yang sukses adalah mereka yang memiliki keahlian menjadi pendengar yang memiliki empati seperti Yesus berempati dengan kematian Lazarus (bdk. Yoh. 11:28-37).
- 3) Meyembuhkan
Salah satu kekuatan terbesar dalam kepemimpinan hamba adalah potensi untuk menyembuhkan diri sendiri dan hubungan orang lain. Yesus Kristus Tuhan mengajarkan pentingnya pengampunan dan rekonsiliasi yang menyembuhkan sebagaimana Yesus berkata: Sebab itu, jika engkau mempersembahkan persembahanmu di atas mezbah dan engkau teringat akan sesuatu yang ada dalam hati saudaramu terhadap engkau, tinggalkanlah persembahanmu di depan mezbah itu dan pergilah berdamai dahulu dengan saudaramu, lalu kembali untuk mempersembahkan persembahanmu itu (Mat. 5:23-24).
- 4) Kesadaran
Kesadaran akan diri sendiri memperkuat sebagai pemimpin hamba.
- 5) Daya persuasi
Pemimpin hamba berusaha meyakinkan orang lain daripada memaksakan ketaatan, seperti rasul Paulus sendiri mengerti kekuatan persuasi (bdk. Kis. 26:27-29).
- 6) Konseptualisasi
Pemimpin hamba mengembangkan kemampuan konseptualnya dengan memimpikan mimpi yang besar. Pemimpin hamba berani dalam bermimpi dan memiliki mimpi besar karena mereka memiliki Allah yang Maha Besar. Amanat Agung Yesus adalah mimpi besar dan pemimpin hamba patut mengerjakannya untuk Kerajaan Allah.
- 7) Menatap masa depan
Pemimpin yang menghamba ialah pemimpin yang selalu menatap masa depan dengan penuh harapan. Karena itu, pemimpin yang menghamba selalu mengantisipasi masa depan dengan karunia

pengetahuan yang diberikan kepada mereka oleh Roh Kudus. Kemampuan untuk mengantisipasi dan merencanakan itu membuat sukses yang lebih besar dalam pelayanannya.

8) Penatalayanan

Pemimpin hamba adalah seorang pelayan dari berkat-berkat Allah. Ia menunjukkan kemurahan dalam menolong dan melayani sesama lewat berkat yang ada padanya. Sebagaimana tertulis di dalam 1 Petrus 4:8-11 yakni:

Tetapi yang terutama: kasihilah sungguh-sungguh seorang akan yang lain, sebab kasih menutupi banyak sekali dosa. Berilah tumpangan seorang akan yang lain dengan tidak bersungut-sungut. Layanilah seorang akan yang lain, sesuai dengan karunia yang telah diperoleh tiap-tiap orang sebagai pengurus yang baik dari kasih karunia Allah. Jika ada orang yang berbicara, baiklah ia berbicara sebagai orang yang menyampaikan firman Allah; jika ada orang yang melayani, baiklah ia melakukannya dengan kekuatan yang dianugerahkan Allah, supaya Allah dimuliakan dalam segala sesuatu karena Yesus Kristus. Ialah yang empunya kemuliaan dan kuasa sampai selama-lamanya! Amin.

9) Komitmen pada pertumbuhan orang

Pemimpin hamba sungguh berkomitmen pada pertumbuhan pada setiap individu dalam institusinya. Ia harus menyadari tanggung jawabnya sebagai pemimpin yang memiliki kuasa untuk mengembangkan pertumbuhan pribadi, profesionalitas, dan pertumbuhan rohani para pekerjanya.

10) Membangun komunitas

Pemimpin hamba yakin bahwa komunitas sejati bisa berbentuk di dalam dunia bisnis dan organisasi lainnya, di samping komunitas gereja. Di dalam gereja Kristen, pemimpin hamba itu bertujuan membangun komunitas kerajaan. Contohnya adalah gereja mula-mula, yang patut dicontohi karena gereja dibangun berdasarkan komunitas yang saling mengasihi dan peduli (Kis. 2:41-42; 4:32-35). Pemimpin hamba diistilahkan dengan pemimpin pelayan.

C. Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif adalah salah satu prinsip kepemimpinan alkitabiah itu mengubah karena berita Alkitab sendiri adalah perubahan hidup. Jadi, prinsip berubah dan pembaruan adalah inti dari kepemimpinan transformatif, sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin yang efektif dan berhasil itu adalah pemimpin yang

memimpin perubahan. Purin Marbun menjelaskan bahwa kepemimpinan transformatif adalah sosok kepemimpinan yang mampu menghasilkan dampak yakni menghasilkan perubahan yang signifikan bagi lembaga dan orang yang dipimpinnya (Wulansari, 2019, p. 259). Dalam konteks pemimpin transformatif dalam pendidikan Kristen, pemimpin seharusnya bukan hanya menjalankan roda kepemimpinan dengan baik, namun harus membawa transformasi dalam berbagai bidang berbasis firman Tuhan. Pada kenyataannya banyak ditemukan bahwa pemimpin belum sampai kepada hal ini, salah satu penyebabnya ialah kurangnya inovasi dari pemimpin. Ajeng Wulansari menjelaskan bahwa pemimpin harus melakukan inovasi baru dalam menghasilkan perubahan, mulai dari pemanfaatan teknologi, kemampuan beradaptasi dan juga keseimbangan praktisnya (Wulansari, 2019, p. 259).

Timbul sebuah pertanyaan bahwa; bagaimanakah pemimpin itu memimpin pada perubahan?

- 1) Pemimpin itu harus memiliki horizon yang luas
Horizon yang luas itu dapat diperolehnya melalui pendidikan formal maupun nonformal. Praktisnya adalah (1) meningkatkan kualifikasi akademik; (2) izinkan dirinya untuk mengikuti seminar, pelatihan, atau membaca buku-buku, dan memiliki jejaring sosial kemasyarakatan yang luas.
- 2) Pemimpin itu harus memiliki karakter yang kuat, yang harus terimplementasi dalam sikap yang mau belajar dan berubah serta keinginan untuk mengetahui dan mengantisipasi perubahan
- 3) Pemimpin itu harus melakukan evaluasi kritis dan berani masuk ke dalam dunia evaluasi bagi dirinya sendiri sehingga dapat membawa perubahan yang lebih efektif.

Dari beberapa poin tentang pemimpin yang alkitabiah dalam pembahasan ini, maka dapat dipahami pemimpin hamba merupakan kepemimpinan rohani yang mengandalkan Tuhan sebagai sumber pertolongan. Wibawa rohani seorang pemimpin itu hadir karena pengandalannya kepada Tuhan. Pemimpin yang mau dan mampu melakukan prinsip Tuhan Yesus tentang penghambaan akan menikmati rasa kepemimpinan yang sangat fenomenal dalam organisasi yang dipimpinnya.

Dalam kepemimpinan, pemimpin harus membawa perubahan karena tanpa berani berubah dan memimpin pada perubahan, seorang pemimpin tidak akan pernah berhasil menjadi pemimpin. Pihak yang dipimpinnya dan pihak-pihak lain yang bukan dipimpinnya ketika melihat tidak ada perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin tidak akan menyebutnya sebagai pemimpin yang efektif.

D. Refleksi Teologis

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Kepemimpinan berfungsi untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama walaupun dalam prosesnya mengalami kepincangan. Inti manajemen adalah kepemimpinan dan inti kepemimpinan adalah menjalin komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan. Kepemimpinan menciptakan visi dan strategi.

Gambaran yang rasional dan menarik tentang masa depan dan logika mengenai bagaimana visi itu boleh dicapai. Kepemimpinan adalah kemampuan melihat dan menciptakan kesempatan yang menghasilkan perbuatan dan tindakan yang benar (bdk. Yoh. 4:4-42; Yos. 1:1-18; Neh. 2:10). Dalam konteks pendidikan Kristen, maka ilmu kepemimpinan ini sangat penting diketahui dan dilaksanakan agar hal yang diharapkan dalam pendidikan Kristen dapat berjalan dengan baik, demi dan untuk kemuliaan Tuhan dan kebahagiaan khalayak ramai.

BAB VII

SUMBER DAYA MANAJEMEN KRISTEN

Ajarlah kami menghitung hari-hari kami sedemikian, hingga kami beroleh hati yang bijaksana (Mzm. 90:12). Sebab siapakah di antara kamu yang kalau mau mendirikan sebuah menara tidak duduk dahulu membuat anggaran biayanya, kalau-kalau cukup uangnya untuk menyelesaikan pekerjaan itu? (Luk. 14:28).

Pernyataan pengertian manajemen yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tampak bahwa ada dua sarana atau sumber daya manajemen, yakni manusia dan benda/barang. Secara rinci ada enam sumber daya manajemen yang dikenal dengan 6M menurut Manullang (Manullang, 1983, p. 17) adalah sebagai berikut:

A. Manusia (*Man*)

Pada enam sumber daya manajemen tersebut nampak bahwa manusia sebagai sarana, alat, atau sumber daya dari manajemen. Untuk itu, siapakah sesungguhnya yang menjadi pemimpin atau manajer dari manajemen?

Berdasarkan Kitab Suci, pemimpin, manajer, atau pengelola yang sesungguhnya dalam manajemen adalah Tuhan Allah sendiri (bdk. Mzm. 48:15; 24:1-2). Karena Tuhan adalah manajer dari manajemen dimaksud, maka Tuhan memakai manusia sebagai sarana atau alat atau sumber daya dari manajemen.

Bahwasanya peran manusia dalam mengelola adalah sebagai alat atau sarana Tuhan dalam karya-Nya mengatur, menata, dan mengelola dunia ini (Kis. 9:15). Supaya manusia berkompetensi sebagai manajer, maka manusia harus mempelajari manajemen yang asalnya dari Tuhan (bdk. Ams. 2:6).

Keenam sumber daya manajemen yang hendak saya paparkan pada bagian ini, maka sumber daya manusia memegang peran kunci. Kesuksesan kelima sumber daya manajemen yang lain terletak pada sumber daya manusia. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk termulia di antara ciptaan-Nya yang lain, dengan tujuan supaya manusia mampu mengelola semua sumber daya (bdk. Kej. 1:26). Karena manusia dituntut untuk memegang peran kunci agar manusia mampu mengelola sumber daya alam dengan baik, maka Tuhan memberi pengetahuan

tentang kebenaran sejati dan pengetahuan secara akademik kepada manusia (bdk. Mzm. 94:10) (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, pp. 5-6).

B. Modal (*Money*)

Salah satu sumber daya yang berpengaruh penting dalam memobilisasi manajemen Kristen adalah modal (*money*). Tim Serat Bahasa menjelaskan pemahaman tentang modal dalam beberapa pengertian antara lain: (1) modal adalah peralatan-peralatan fisik yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan untuk mewujudkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat; (2) modal adalah sejumlah dana yang digunakan untuk menjalankan kegiatan usaha, pada perusahaan umumnya diperoleh dengan cara menerbitkan saham (*capital*) (Aksara, 2017, p. 270). Modal yang cukup penting dalam mewujudkan barang dan jasa suatu organisasi atau perusahaan adalah dana berupa uang/*money*.

Sesungguhnya, uang merupakan alat penukar, pembayaran, atau alat untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan oleh manusia. Uang dalam kata bahasa Inggris adalah *money*. Tim Serat Bahasa menyatakan bahwa *money* ialah uang, alat tukar yang sah yang dapat diukur menurut nilainya dan berlaku pada wilayah tertentu (Bahasa, 2017, p. 203), misalnya nilai rupiah dimiliki oleh wilayah negara Indonesia. Tim Panca Aksara, mengemukakan bahwa bentuk lain dari uang/*money* adalah komoditas uang (emas dan perak batangan dan uang logam, *brightly coloured* dan *shells*, dan lain-lain), barter, perdagangan barang dan jasa tanpa pertukaran uang (*monetary exchange*) dewasa ini uang kertas hanya menampilkan sebagian kecil dari cadangan uang suatu negara, kira-kira $\frac{3}{4}$ dari penawaran uang dilakukan dalam bentuk debit dan kredit saldo rekening giro di bank umum (uang giral) (*money*) (Bahasa, 2017, p. 457).

Debit adalah: (1) istilah akuntansi untuk menjelaskan pertambahan dalam aktiva atau pengurangan dalam pasiva; (2) sisi sebelah kiri neraca yang, antara lain berisi catatan mengenai kas, surat berharga yang dimiliki, dan aktiva tetap; urutan pencatatan sesuai dengan tingkat likuiditas aset. Bandingkan Tim Panca Aksara, op.cit., 106-107. Sedangkan kredit adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi uangnya setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian jumlah bunga, imbalan atau pembagian hasil keuntungan yang telah ditetapkan (Bahasa, 2017, p. 234).

Tetapi perlu diketahui bahwa manusia tidak boleh cinta, loba, memburu uang atau menjadi hamba uang sebagaimana nampak dalam bagian Alkitab yakni:

- 1) Untuk tertawa orang menghidangkan makanan, anggur meriangkan hidup dan uang memungkinkan semuanya itu (bdk. Pkh. 10:19).
- 2) Karena akar segala kejahatan ialah cinta uang. Sebab oleh memburu uanglah beberapa orang telah menyimpang dari iman dan menyiksa dirinya dengan berbagai-bagai duka. Tetapi engkau hai manusia Allah, jauhilah semuanya itu, kejarlah keadilan, ibadah, kesetiaan, kasih, kesabaran, dan kelembutan (1 Tim. 6:10-11).
- 3) Janganlah kamu menjadi hamba uang dan cukupkanlah dirimu dengan apa yang ada padamu. Karena Allah telah berfirman: "Aku sekali-kali tidak akan membiarkan engkau dan Aku sekali-kali tidak akan meninggalkan engkau" (Ibr. 13:5).

Ungkapan 'uang' dapat diberi sebutan 'mamon,' dimana mamon dianggap sebagai personifikasi dari yang jahat (Mat. 6:24; Luk. 16:9). Sikap cinta uang sangat bertolak belakang dengan firman Tuhan karena cinta uang adalah akar kejahatan (1 Tim. 6:10). K. Bertens menyatakan, "Janganlah kamu menjadi hamba uang dan cukupkanlah dirimu dengan apa yang ada padamu (Ibr. 13:5) (Bertens, 2001, p. 48).

Derek Prince mengemukakan, "Kata 'mamon' sesungguhnya adalah suatu kekuatan rohani yang jahat dapat menguasai umat manusia dan memperbudak mereka melalui uang (Prince, 1995, p. 16). Malik Darius Bambang mengutarakan bahwa falsafah dunia mengatakan *money is king of the world*, yang artinya uang adalah raja dunia (Bambang, 2013, p. 102).

Pernyataan Bambang di atas dapat dipahami bahwa perekonomian di dunia ini dikendalikan oleh uang karena uang adalah alat tukar menukar yang legal secara nasional maupun internasional. Namun, jika uang sudah mendominasi hidup orang Kristen dan Tuhan Yesus Kristus tidak dapat diandalkan, maka orang Kristen harus serius bertobat. Uang adalah berkat Tuhan, tetapi uang bukanlah tujuan tertinggi kehidupan orang percaya. Derek Prince mengemukakan, "Kalau Anda mengasihi atau senang dengan mamon, itu berarti Anda sebenarnya membenci Allah! Sebaliknya, jika Anda mengasihi Allah dan benar-benar mengabdikan kepada-Nya, Anda pasti akan membenci mamon (Prince, 1995, p. 16).

Sesungguhnya, orang percaya harus mengutamakan Yesus Kristus dalam hidupnya bukan mengutamakan uang. Ia tidak akan merasa kekurangan dan mencari uang dengan tiada henti. Cinta akan uang mampu mengikat hidup orang percaya, sehingga dapat mendarah

daging dan kecenderungannya adalah orang percaya tidak lagi mengasihi sesama manusia dan terutama kepada Allah di dalam Kristus Yesus. Cinta akan uang lebih besar dari pada cinta kepada-Nya. Derek Prince mengutarakan, “Apabila Anda mendahulukan mencari uang, sesungguhnya Anda telah memberhalakan uang. Mengutamakan atau mendewakan uang berarti menyembah berhala (Prince, 1995, p. 20). Lebih lanjut Derek Prince menyatakan, “Dalam masyarakat modern sekarang ini, nyatanya lebih banyak orang mengutamakan uang dan kurang menyembah Allah yang sejati. Mereka sesungguhnya telah berdosa karena melakukan penyembahan berhala (Prince, 1995, p. 20).

Orang percaya hendaknya menjauhi sikap cinta uang. Hal cinta uang ini ditegaskan oleh J. Verkuyl:

Berhala mamon harus diturunkan dari singgasananya dan kita harus belajar memandang kepada Tuhan Yesus dan meminta petunjuk dari Dia, bagaimana kita harus menggunakan uang kita, sehingga dengan uang itu kita dapat mengabdikan kepada Tuhan dan sesama manusia (Verkuyl, 1982, p. 55).

Sikap cinta uang adalah sikap yang tidak pernah puas dengan apa yang ada padanya. Meskipun memiliki uang bertriliunan di bank-bank negara atau swasta, orang itu tetap tidak akan tenang, bahagia, dan sejahtera dalam kehidupannya. Kehidupan orang yang memiliki uang atau mamon itu akan mendatangkan kebahagiaan apabila memiliki kehidupan yang intim dengan Kristus Yesus sebagai pemilik sumber kehidupan manusia.

C. Materi (*Material*)

Pada prinsipnya Tuhan mengetahui kebutuhan manusia memang tidak terbatas. Oleh sebab itu, kebutuhan harta benda yang dipunyai, misalnya material, mesin-mesin, dan lain-lain, serta harta benda yang paling urgen sekalipun. Tim Panca Aksara menyatakan bahwa material adalah bahan baku sebuah input dalam produksi seringkali bahan mentah yang belum diproses, tetapi kadangkala telah diproses sebelum digunakan untuk proses produksi lebih lanjut. Pada umumnya, dalam masyarakat teknologi maju, material adalah bahan konsumen yang belum selesai (Bahasa, 2017, p. 266). Dalam kaitan dengan material, maka Tuhan menegaskan:

- 1) Siapa mencintai uang tidak akan puas dengan uang, dan siapa mencintai kekayaan tidak akan puas dengan panghasilannya. Ini pun sia-sia. Dengan bertambahnya harta, bertambah pula orang-orang yang menghabiskannya. Dan apakah keuntungan pemiliknya selain dari pada melihatnya? (Pkh. 5:9-10).

- 2) Segala jerih payah manusia adalah untuk mulutnya, namun keinginannya tidak terpuaskan (Pkh. 6:7).
- 3) Muliakanlah TUHAN dengan hartamu dan dengan hasil pertama dari segala penghasilanmu, maka lumbung-lumbungmu akan diisi penuh sampai melimpah-limpah, dan bejana pemerahanmu akan meluap dengan air buah anggurnya (Ams. 3:9-10).
- 4) Karena harta benda tidaklah abadi. Apakah mahkota tetap turun-temurun? (Ams. 27:24).
- 5) Masa keamanan akan tiba bagimu, kekayaan yang menyelamatkan ialah hikmat dan pengetahuan, takut akan TUHAN, itulah harta benda sion (Yes. 33:6).
- 6) Kata-Nya lagi kepada mereka: "Berjaga-jagalah dan waspadalah terhadap segala ketamakan, sebab walaupun seorang berlimpah-limpah hartanya, hidupnya tidaklah tergantung dari kekayaannya itu (Luk. 12:15).

Ungkapan uang dikategorikan sebagai materi (material). Eka Darmaputera menyatakan, "Uang dan materi tidak boleh diperlakukan sebagai 'tuan,' apalagi 'Tuhan,' melainkan sebagai 'alat' dan 'pelayan,' bagi tujuan yang lebih agung dan lebih luas itu (Darmaputera, 1995, p. 12). Orang Kristen hendaknya menempatkan Tuhan sebagai Pribadi yang utama dalam kehidupannya, bukan uang, materi, atau harta kekayaan. Sebagaimana Derek Tidball mengulas: "Siapa yang mencintai uang tidak pernah merasa cukup. Siapa yang mencintai kekayaan terus-menerus haus akan kekayaan yang lebih banyak lagi. Kata "kekayaan" yang artinya kekayaan, harta, kelimpahan (Barclay M. Newman Jr, 1997, p. 138). Kekayaan berarti mempunyai banyak harta (uang dan sebagainya). Kata "kekayaan," diterjemahkan dengan kata *wealth*, yang artinya (1) kekayaan; (2) banyak jumlahnya. Ini merupakan teka-teki kehidupan yang membingungkan. Memiliki kekayaan menciptakan suatu selera yang tidak puas-puasnya untuk memiliki lebih banyak lagi. Kekayaan menciptakan keinginan mendalam yang tidak pernah terpuaskan (Tidball, 1996, pp. 104-105). Sikap cinta akan kekayaan materi yang disertai rasa puas serta syukur yang melimpah akan menjadi dasar yang kuat dan ampuh untuk pertahanan iman yang kokoh dan tangguh bagi orang percaya dalam segala situasi.

D. Metode (*Method*)

Metode atau cara pada dasarnya adalah akal, kepandaian, pengetahuan, atau hikmat. Menurut Tim Serat Bahasa bahwa

method/metode adalah cara yang telah menjadi pasti karena ketepatannya dan merupakan pola dalam melakukan suatu pekerjaan. Rangkaian metode merupakan prosedur. Sedang metode yang telah menjadi kecakapan istimewa-mau kemahiran khusus dari seseorang disebut tehnik, misalnya tehnik melukis atau mengarang (Bahasa, 2017, p. 197). Pernyataan unsur-unsur di dalam pemahaman metode ini dapat didasarkan pada firman Tuhan adalah sebagai berikut:

1. tetapi kepada manusia Ia berfirman: Sesungguhnya, takut akan Tuhan, itulah hikmat, dan menjauhi kejahatan itulah akal budi" (Ayb. 28:28).
2. Janganlah seperti kuda atau bagal yang tidak berakal, yang kegarangannya harus dikendalikan dengan tali les dan kekang, kalau tidak, ia tidak akan mendekati engkau (Mzm. 32:9).
3. Terimalah didikanku, lebih dari pada perak, dan pengetahuan lebih dari pada emas pilihan. Karena hikmat lebih berharga dari pada permata, apa pun yang diinginkan orang, tidak dapat menyamainya (Ams. 8:10-11).
4. Akal budi yang baik mendatangkan karunia, tetapi jalan pengkhianat-pengkhianat mencelakakan mereka (Ams. 13:15).
5. Jalan kehidupan orang berakal budi menuju ke atas, supaya ia menjauhi dunia orang mati di bawah (Ams. 15:24).
6. Memperoleh hikmat sungguh jauh melebihi memperoleh emas, dan mendapat pengertian jauh lebih berharga dari pada mendapat perak (Ams. 16:16).
7. Akal budi adalah sumber kehidupan bagi yang mempunyainya, tetapi siksaan bagi orang bodoh ialah kebodohnya (Ams. 16:22).
8. Apakah gunanya uang di tangan orang bebal untuk membeli hikmat, sedang ia tidak berakal budi? (Ams. 17:16).
9. Tanpa pengetahuan kerajinan pun tidak baik; orang yang tergesa-gesa akan salah langkah (Ams. 19:2).
10. Akal budi membuat seseorang panjang sabar dan orang itu dipuji karena memaafkan pelanggaran (Ams. 19:11).
11. Dengan hikmat rumah didirikan, dengan kepandaian itu ditegakkan, dan dengan pengertian kamar-kamar diisi dengan bermacam-macam harta benda yang berharga dan menarik. Orang yang bijak lebih berwibawa dari pada orang kuat, juga orang yang berpengetahuan dari pada orang yang tegap kuat (Ams. 24:3-5).
12. Hikmat adalah sama baiknya dengan warisan dan merupakan suatu keuntungan bagi orang-orang yang melihat matahari.

Karena perlindungan hikmat adalah seperti perlindungan uang. Dan beruntunglah yang mengetahui bahwa hikmat memelihara hidup pemilik-pemiliknya (Pkh. 7:11-12).

13. Hikmat memberi kepada yang memilikinya lebih banyak kekuatan dari pada sepuluh penguasa dalam kota (Pkh. 7:19) (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, pp. 7-8).

E. Mesin (*Machine*)

Mesin (*machine*) adalah kombinasi alat-alat mekanis, yang biasanya dipergunakan untuk memproduksi kekayaan materiil. Setiap mesin meliputi tiga bagian esensial yaitu sebuah perkakas dan sebuah alat untuk memegang perkakas tersebut, sebuah alat untuk memegang bahan yang akan dikerjakan dan sebuah alat untuk membantu tenaga kerja manusia guna menghasilkan produksi lebih cepat dengan *scope* serta penghematan lebih besar, dari pada bilamana digunakan tenaga kerja manusia yang hanya dibantu dengan alat-alat perkakas.

F. Memasarkan (*Marketing*)

Istilah memasarkan dari kata dasar pasar. Pernyataan tentang pasar dikemukakan oleh (Soehardi Sigit, 1982:76-77) yang dikutip oleh Drs. Sugiyanto Wiryoputro, Akt., bahwa pasar adalah daerah atau tempat di dalamnya terdapat kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran saling bertemu untuk membentuk suatu harga. Pasar dapat juga diartikan sebagai suatu kelompok orang-orang yang terorganisasikan melakukan tawar-menawar sehingga terjadi harga (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 89). Sedangkan pemasaran adalah semua kegiatan usaha yang bertalian dengan arus penyerahan barang-barang dan jasa-jasa dari produsen ke konsumen (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 89).

Pasar dalam arti tempat pertemuan antara pembeli dan penjual atau antara permintaan dan penawaran telah lama dikenal, bahkan pasar global telah dikenal di dalam Perjanjian Lama (Yes. 23:3). Menurut kesaksian Alkitab, pasar selain berfungsi sebagai tempat pertemuan antara permintaan dan penawaran, juga berfungsi sebagai:

- 1) Pelayanan penyembuhan atau pelayanan kesehatan (Mrk. 6:56).
- 2) Pelaksanaan kegiatan pemerintahan (Kis. 16:19).
- 3) Pemberitaan Injil (Kis. 17:17) (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 91).

Menurut Alkitab pasar pasar dalam arti luas yaitu orang-orang serumah, keluarga, orang sekampung, para pemimpin, raja, bangsa-bangsa bahkan dunia. Perintah memasarkan ternyata di dalam Alkitab

cukup banyak. Dari sekian banyak perintah memasarkan tersebut antara lain:

1. Agar diberitahukan kepada orang-orang serumah, anak-anak sendiri, bahkan kepada para cucu dan cicit. Hal ini nampak pada nas berikut:
 - a. Pulanglah ke rumahmu dan ceriterakanlah segala sesuatu yang telah diperbuat Allah atasmu." Orang itu pun pergi mengelilingi seluruh kota dan memberitahukan segala apa yang telah diperbuat Yesus atas dirinya (Luk. 8:39).
 - b. Maka haruslah kamu beritahukan kepada anak-anakmu, begini: Israel telah menyeberangi sungai Yordan ini di tanah yang kering! (Yos. 4:22).
 - c. Tetapi waspadalah dan berhati-hatilah, supaya jangan engkau melupakan hal-hal yang dilihat oleh matamu sendiri itu, dan supaya jangan semuanya itu hilang dari ingatanmu seumur hidupmu. Beritahukanlah kepada anak-anakmu dan kepada cucu cicitmu semuanya itu (Ul. 4:9).
2. Agar diberitahukan kepada orang-orang sekampung, daerah, atau wilayah yang lain dan kepada semua orang serta kepada para pemimpin tanpa kecuali raja. Hal ini dinyatakan dalam nas berikut:
 - a. Yesus tidak memperkenankannya, tetapi Ia berkata kepada orang itu: "Pulanglah ke rumahmu, kepada orang-orang sekampungmu, dan beritahukanlah kepada mereka segala sesuatu yang telah diperbuat oleh Tuhan atasmu dan bagaimana Ia telah mengasihani engkau!" (Mrk. 5:19).
 - b. Pergilah dan beritakanlah: Kerajaan Sorga sudah dekat (Mat. 10:7).
 - c. Lalu berkatalah yang seorang kepada yang lain: "Tidak patut yang kita lakukan ini. Hari ini ialah hari kabar baik, tetapi kita ini tinggal diam saja. Apabila kita menanti sampai terang pagi, maka hukuman akan menimpa kita. Jadi sekarang, marilah kita pergi menghadap untuk memberitahukan hal itu ke istana raja" (2 Raj. 7:9).
3. Agar diberitahukan kepada bangsa-bangsa dan ke seluruh dunia. Hal ini tampak dalam pesan pada nas Alkitab berikut:
 - a. Pada waktu itu kamu akan berkata: "Bersyukurlah kepada TUHAN, panggillah nama-Nya, beritahukanlah perbuatan-Nya di antara bangsa-bangsa, masyhurkanlah, bahwa nama-Nya tinggi luhur! (Yes. 12:4).
 - b. Lalu Ia berkata kepada mereka: "Pergilah ke seluruh dunia, beritakanlah Injil kepada segala makhluk (Mrk. 16:15) (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, pp. 92-93).

Metode pemasaran menurut Alkitab sangat jelas karena Tuhan Yesus Kristus adalah pemasar yang agung. Yesus Kristus memasarkan Injil kepada semua orang yang ada di muka bumi. Ungkapan memasarkan Injil adalah studi yang dilakukan oleh Yesus bukan untuk mendapatkan keuntungan secara materi berupa benda atau uang, melainkan menyelamatkan umat manusia dari keberdosaannya. Istilah memasarkan sinonim dengan istilah memberitakan, memproklamirkan, mengobarkan, dan mengabarkan Kabar Kesukacitaan kepada umat-Nya agar diselamatkan-Nya. Untuk mengetahui metode pemasaran, kita seharusnya melihat contoh-contoh metode pemasaran di dalam Kitab Suci Kristen. Contoh-contoh metode pemasaran adalah:

- 1) Berserulah terhadap mereka (Yun. 1:2).
- 2) Balaslah kejahatan dengan kebaikan (Mat. 5:39-42).
- 3) Berikan secara cuma-cuma atau dengan tidak meminta imbalan (Mat. 10:8).
- 4) Beritakan dengan lebih gencar daripada ketika menerima (Mat. 10:27).
- 5) Beritahukan keunggulan, kehebatan dan kelebihanannya (Mat. 11:4-5).
- 6) Memberi makan (bdk. Mat. 14:13-21; Mrk. 6:30-44; Luk. 9:10-17; Yoh. 6:1-14).
- 7) Pemberian dengan sembunyi-sembunyi memadamkan amarah dan hadiah yang dirahasiakan meredakan kegeraman yang hebat (Ams. 21:14).
- 8) Saling mengasihi atau saling memberikan manfaat (Yoh. 13:34).
- 9) Memberi kepada orang miskin (Mzm. 112:9; 2 Kor. 9:9).
- 10) Beritahukanlah dan ajarkanlah semuanya (1 Tim. 4:11).
- 11) Tampililah dengan layak, jangan malu, dan berterus terang (2 Tim. 2:15).
- 12) Jadilah teladan dalam berbuat baik, jujur, bersungguh-sungguh, sehat dan tidak bercela (Tit. 2:7-8).
- 13) Katakan semuanya, nasihatilah dan yakinkan dengan segala kewibawaanmu (Tit. 2:15).

BAB VIII

FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN KRISTEN

Dialah yang kami beritakan, apabila tiap-tiap orang kami nasihati dan tiap-tiap orang kami ajari dalam segala hikmat, untuk memimpin tiap-tiap orang kepada kesempurnaan dalam Kristus (Kol. 1:28). Karena itu haruslah kamu sempurna, sama seperti Bapamu yang di sorga adalah sempurna (Mat. 5:48).

Pendahuluan

Pemahaman pengertian manajemen memberikan penekanan terhadap realitas bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur para pengerja dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi *output*, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2005:3-4) fungsi-fungsi manajemen adalah *Planning, Organizing, Actuating, Controlling*. Sedangkan menurut John F. Mee fungsi manajemen diantaranya adalah *Planning, Organizing, Motivating dan Controlling*. Berbeda lagi dengan pendapat Henry Fayol ada lima fungsi manajemen, diantaranya *Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling*, dan masih banyak lagi pendapat pakar-pakar manajemen yang lain tentang fungsi-fungsi manajemen. Dari fungsi-fungsi manajemen tersebut pada dasarnya memiliki kesamaan yang harus dilaksanakan oleh setiap manajer secara berurutan supaya proses manajemen itu diterapkan secara baik.

A. Perencanaan (*Planning*)

1. Pengertian Perencanaan

Perencanaan adalah penentuan dan pemilihan tujuan terlebih dahulu serta merumuskan tindakan-tindakan atau tugas-tugas yang dianggap perlu untuk mencapainya (Siagian, 1977, p. 79).

Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa perencanaan atau *planning* adalah kegiatan menentukan sebelumnya sasaran yang ingin dicapai, dan memikirkan cara serta sarana-sarana pencapaiannya (Kartono, 2009, p. 191). Pernyataan ini dapat dijelaskan bahwa ungkapan perencanaan harus meliputi segi teknis, ekonomis, sosial, dan pelayanan.

Jadi, perencanaan menjembatani status sekarang dengan sarana yang ingin dicapai pada masa mendatang.

Dengan demikian, perencanaan mencakup perkiraan masa mendatang dan perkiraan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dengan jalan:

- 1) Memperhitungkan semua sumber yang tersedia.
- 2) Menetapkan jumlah personil.
- 3) Menentukan tujuan (sasaran).
- 4) Menetapkan kebijakan.
- 5) Menetapkan prosedur dan metode-metode yang tepat, logis, dan sistematis untuk mendayagunakan semua energi dan kegiatan secara maksimal.

2. Pentingnya Perencanaan

Perencanaan sebagai bagian dari proses manajemen adalah penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Hal ini secara khusus berlaku di dalam Pendidikan Kristen, walaupun masih sedikit riset yang dilakukan mengenai hubungan perencanaan dengan keberhasilan pendidikan dalam lembaga pendidikan secara formal.

Menurut R. Henry Migliore dkk., menjelaskan bahwa perencanaan sebagai suatu aktivitas manajerial yang mencakup menganalisis lingkungan, menetapkan tujuan, menentukan tindakan yang khas yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan juga untuk memberikan umpan balik atas hasil yang dicapai. Perencanaan adalah suatu proses terus-menerus yang keduanya mendahului dan mengikuti fungsi-fungsi lainnya, dimana rencana-rencana dibuat dan dilaksanakan, dan hasil-hasilnya digunakan untuk membuat rencana-rencana baru sembari proses itu terus berlanjut (R. H. M. Dkk, 2011, p. 5).

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dimulai dari sebuah perencanaan yang terus-menerus dilaksanakan. Hasil dari suatu perencanaan yang sekiranya telah dicapai, maka perencanaan baru terus berlanjut agar program dan kegiatan selanjutnya dapat digapai dengan baik. Program dan kegiatan memerlukan perencanaan. Suatu program pelayanan di bidang pendidikan adalah suatu rangkaian aktivitas yang luas dengan mencakup keseluruhan bidang dari kemampuan pendidikan seperti perencanaan untuk program hari pendidikan Kristen. R. Henry Migliore dkk., menyatakan bahwa perencanaan program mencakup:

- 1) Membagi keseluruhan rangkaian aktivitas ke dalam bagian-bagian yang memberi manfaat.

- 2) Memberikan tanggung jawab perencanaan dari setiap bagian kepada orang-orang yang tepat.
- 3) Menetapkan target waktu untuk penyelesaian rencana.
- 4) Menentukan dan menyediakan sumber daya untuk setiap bagian (R. H. M. Dkk, 2011, p. 6)

Dalam penyelesaian suatu aktivitas yang telah direncanakan sebelumnya, yang dianggap bermanfaat bagi khalayak ramai perlu diupayakan untuk diselesaikan tepat pada waktunya. Penyelesaian aktivitas dimaksud sangat dibutuhkan orang-orang yang tepat atau orang-orang yang telah profesional sesuai bidang tugasnya.

3. Sifat-sifat Perencanaan

Perencanaan pada prinsipnya memiliki sifat yang sangat urgen. H. Siagian berpendapat bahwa yang merupakan sifat-sifat perencanaan adalah:

- a. Kata-kata dan kalimatnya sederhana dan terang.
- b. Harus fleksibel.
- c. Pembuatan planning harus kontinu atau terus-menerus.
- d. Planning harus rasional (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 20).

4. Syarat-syarat Perencanaan

Sesungguhnya suatu perencanaan dapat disebut baik apabila dapat memenuhi syarat-syarat sebagaimana dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito, yang dikutip Sugiyanto Wiryoputro bahwa:

- 1) Perencanaan harus menetapkan alternatif-alternatif.
- 2) Perencanaan harus realistis dan ekonomis.
- 3) Perlu koordinasi dalam perencanaan.
- 4) Perencanaan harus didasarkan pada pengalaman, pengetahuan, dan intuisi.
- 5) Perencanaan harus dilandasi partisipasi.
- 6) Perencanaan harus memperhitungkan segala kemungkinan.
- 7) Perencanaan harus fleksibel.
- 8) Perencanaan harus dapat menjadi landasan bagi fungsi-fungsi manajemen yang lain.
- 9) Perencanaan harus dapat mendayagunakan secara maksimal fasilitas-fasilitas yang tersedia.
- 10) Perencanaan harus dinamis.
- 11) Perencanaan harus cukup waktu.
- 12) Perencanaan seharusnya didasarkan pada penelitian.
- 13) Kemungkinan *under planning* dan *over planning* harus dihindarkan (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 20).

5. Ciri-ciri Perencanaan

Pada hakikatnya suatu perencanaan dapat berjalan dengan baik mesti didasarkan juga pada ciri atau tanda yang menandai. Menurut Sondang P. Siagian di dalam Susilo Martoyo (1988:65-67) menyatakan bahwa ciri-ciri perencanaan adalah sebagai berikut:

- a. Rencana harus mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- b. Rencana harus dibuat oleh orang-orang yang sungguh-sungguh memahami tujuan organisasi.
- c. Rencana harus dibuat oleh orang-orang yang sungguh-sungguh memahami teknik-teknik perencanaan.
- d. Rencana harus disertai suatu perincian yang teliti.
- e. Rencana tidak boleh terlepas sama sekali dari pemikiran pelaksanaan.
- f. Rencana harus bersifat sederhana.
- g. Rencana harus luwes (fleksibel).
- h. Di dalam suatu rencana harus terdapat kemungkinan pengambilan resiko.
- i. Rencana harus bersifat praktis.
- j. Rencana harus merupakan *forecasting*.

6. Perencanaan menurut Alkitab

Alkitab memberikan beberapa petunjuk yang dapat dijadikan fondasi dalam rangka membuat rencana atau melakukan suatu kegiatan perencanaan adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan akan menentukan keberhasilan semua kegiatan operasional organisasi (Ams. 24:6).
- 2) Dalam membuat rencana harus beralaskan pada kehendak Tuhan (Yer. 6:19).
- 3) Biarkan Tuhan ikut bekerja dalam membuat perencanaan yang sedang disusun (Rm. 8:28; 9:11).
- 4) Rencana Tuhan akan membuahkan kedamaian dan kesejahteraan (Yer. 29:11).
- 5) Rencana jangan muluk-muluk (Rm. 12:16).
- 6) Dalam menyusun rencana perlu melakukan analisa terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi (Luk. 14:28-32).
- 7) Rancangan orang benar adalah adil (Ams. 12:5).

- 8) Dilarang merancang hal-hal yang tidak baik (Mi. 2:1; Za. 8:17), sebab Tuhan akan menggagalkannya (Ayb. 5:12; Mzm. 64:7-9; Ams. 3:29; 15:26).
- 9) Tidak diperkenankan memastikan rencana (1 Kor. 4:5).
- 10) Keberhasilan rencana bukan manusia yang menentukan, tetapi Tuhan sendirilah yang menentukan (Ams. 19:21; Yes. 55:8-9).
- 11) Serahkan semua rencana kepada Tuhan agar terlaksana (Ams. 16:3).
- 12) Rencana Tuhan itu pasti terjadi (Ayb. 42:2).

B. Pengorganisasian (*Organizing*)

1. Pengertian Pengorganisasian

Istilah organisasi sering diartikan sebagai badan atau lembaga atau institusi, misalnya perusahaan, koperasi, sekolah, kampus, rumah sakit.

Suatu organisasi biasanya untuk berjalan dengan sehat, apabila seorang manajer perlu menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses. Pengorganisasian (*organizing*) adalah: 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi; 2) perancangan dan pengembangan suatu organisasi kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan; 3) penugasan tanggung jawab tertentu; 4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan (Handoko, 1997, p. 24).

Pengorganisasian merupakan proses menciptakan hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, personalia, dan faktor fisik agar kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan disatukan dan diarahkan pada pencapaian tujuan bersama (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 9). Menurut Kartini Kartono bahwa pengorganisasian adalah pengurusan semua sumber dan tenaga yang ada dengan landasan konsepsi yang tepat, dan penentuan masing-masing (persyaratan tugas, tata kerja, tanggung jawab, dan antarrelasi dari fungsi-fungsi); sehingga merupakan satu totalitas sistem, di mana bagian yang satu menunjang dan bergantung (saling bergantung) pada bagian lainnya (Kartono, 2009, p. 172). Ungkapan pengertian pengorganisasian ini dapat disimpulkan beberapa hal bahwa (1) membagi tugas kerja kepada setiap personal yang diterima di dalam organisasi tersebut; (2) menentukan kelompok-

kelompok/unit-unit kerja yang telah dibentuk bersama atau dibagi langsung oleh pimpinan organisasi; (3) menentukan tingkatan otoritas, yaitu kewibawaan dan kekuasaan untuk bertindak secara bertanggung jawab.

Hal lain yang amat urgen dalam fungsi pengorganisasian adalah fungsi staffing. Kartono menyatakan bahwa fungsi *staffing* diartikan sebagai alokasi jabatan-jabatan dalam mana pribadi-pribadi tertentu ditugaskan menduduki jabatan-jabatan kepemimpinan, sehingga tersusun hierarki kerja yang diinginkan.

2. Langkah-langkah organisasi

Dalam suatu organisasi pada umumnya memiliki langkah-langkah strategis. Pengorganisasian adalah suatu proses yang terdiri atas berbagai langkah berikut:

- 1) Memerinci kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan organisasi guna mencapai tujuan.
- 2) Memilih dan menetapkan personalia atau sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi.
- 3) Membagi kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan organisasi tersebut kepada seseorang atau sekelompok orang.
- 4) Menetapkan *job descriptions* pada setiap anggota organisasi.
- 5) Memadukan antara sumber daya manusia dengan perangkat keras yang ada pada organisasi sehingga diperoleh hubungan logis yang memungkinkan organisasi efektif dan efisien.
- 6) Mengkombinasikan kegiatan anggota-anggota organisasi dengan cara logis yang memungkinkan organisasi efektif dan efisien.
- 7) Menyiapkan mekanisme untuk mengkoordinasikan kegiatan anggota-anggota organisasi sehingga menjadi suatu kesatuan yang harmonis, kompak, dan terpadu.
- 8) Memonitor kegiatan anggota-anggota organisasi untuk memuji apakah bagian-bagian organisasi berjalan efektif dan efisien.
- 9) Mengadakan tindakan penyesuaian untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Kartono, 2009, pp. 41-42).

C. Pengarahan (*Briefing*)

1. Pengertian Pengarahan (*Aktualisasi*)

Menurut Henry Fayol dikutip oleh Tanjung (1999:81), mengemukakan bahwa pengarahan dilakukan untuk memberikan arahan kepada Sumber Daya Manusia sebagai pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan agar pegawai tersebut mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut George R. Terry dikutip

oleh Hasibuan (2009:183) bahwa pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

Pengarahan adalah upaya agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi melaksanakan rencana yang telah ditetapkan. Kartono mengemukakan bahwa aktualisasi/pengarahan adalah kegiatan penggerakkan pengendalian semua sumber dalam usaha pencapaian sasaran dan merupakan penyatuan semua usaha dan penciptaan kerja sama, sehingga tujuan dapat dicapai dengan lancar dan lebih efisien (Kartono, 2009, p. 173).

Berdasarkan pengertian pengarahan di atas dapat dijelaskan bahwa upaya untuk mencapai sasaran atau target yang diinginkan, maka atasan semestinya terus-menerus memberikan aktualisasi/pengarahan kepada seseorang atau sekelompok orang kerja agar tetap bergairah dalam melaksanakan aktivitas di dalam sebuah organisasi, sehingga aktivitas tersebut dapat dilaksanakan dengan penuh loyalitas dan bertanggung jawab.

2. Prinsip-prinsip Perintah

Perintah dalam hal pengarahan (*briefing*) tentu memiliki prinsip penting yang harus digalakan. Siagian mengutarakan bahwa dalam memberikan perintah perlu memperhatikan prinsip-prinsip adalah sebagai berikut:

- a) Perintah harus jelas.
- b) Perintah harus diberikan satu per satu.
- c) Perintah harus dimengerti oleh bawahan mengenai hal yang harus dikerjakan dan bila perlu diberi bimbingan atau pedoman.
- d) Perintah harus diberikan kepada orang yang tepat disertai sarana atau peralatan yang cukup untuk melaksanakannya.
- e) Memberikan perintah perlu disertai dengan pendelegasian wewenang kepada bawahan, sehingga bawahan merasa diakui dan dipercaya.
- f) Perintah harus diusahakan sedemikian rupa agar berkenan di hati bawahan sehingga bawahan bersedia (termotivasi) melakukannya.
- g) Bawahan harus dipacu (dimotivasi) untuk mengembangkan serta menyumbang pikiran dan tindakan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- h) Menggerakkan orang untuk mencapai hasil yang diinginkan, berhubungan erat dengan sejauh mana penghargaan pimpinan atas pekerjaan bawahan tersebut (Siagian, 1977, p. 110).

Mencermati prinsip-prinsip tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa suatu pengarahan mengandung beberapa hal penting yakni:

- 1) Perintah yang diberikan oleh atasan kepada bawahan harus jelas dan spesifikasi agar dapat dilaksanakan dengan baik.
- 2) Perintah harus dipercayakan kepada bawahan yang tepat dan mudah dipercayai sehingga mampu diselesaikan tepat pada waktunya.
- 3) Atasan harus memberikan motivasi yang konstruktif sehingga bawahannya tetap bergairah dalam melaksanakan perintah.
- 4) Bawahan harus diberikan ransangan berupa pemberian penghargaan, sehingga maksimal dalam melaksanakan perintah yang ditugaskan.

3. Langkah-langkah pengarahan yang Efektif

Pengarahan yang diberikan oleh seorang atasan sangat diperlukan pengarahan yang efektif. Oleh karena itu, pada saat memberikan pengarahan yang efektif harus diperlukan langkah-langkah yang bisa diikuti oleh seluruh bawahannya. Adapun langkah-langkah yang sangat urgen untuk tercapainya pengarahan yang efektif menurut George R. Terry yang dikutip oleh Susilo Martoyo (Susilo, 1988, pp. 120-122) adalah sebagai berikut:

- a) Buatlah agar orang-orang dalam organisasi itu merasa penting dan berkepentingan.
- b) Kenalilah perbedaan yang ada pada masing-masing individu.
- c) Jadilah seorang pendengar yang baik.
- d) Hindarilah perdebatan.
- e) Ketahuilah sebaik-baiknya perasaan orang lain.
- f) Ajukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat membujuk.
- g) Hindari dominasi.
- h) Berikan kesempatan kepada kebanyakan orang untuk menginginkan sesuatu dalam organisasi dengan disertai kejelasan tentang hak dan manfaat yang akan diperoleh.
- i) Ikutsertakan dalam proses manajemen.
- j) Perintah atau instruksi hendaknya jelas dan selengkap mungkin.
- k) Gunakan supervisi atau pengawasan yang efektif.

4. Pengarahan Menurut Alkitab

Pengarahan dalam manajemen pada hakikatnya adalah pemberian perintah dari pemimpin atau atasan kepada bawahan. Di dalam suatu perintah terkandung empat unsur adalah sebagai berikut:

1. Instruksi resmi atau tidak, baik tertulis maupun lisan.
2. Dari atasan kepada bawahan bukan sebaliknya.
3. Bertindak atau tidak bertindak.
4. Dalam rangka mencapai tujuan (Siagian, 1977, p. 108).

Aspek-aspek penting yang terdapat di dalam perintah atau pengarahan yang perlu dilaksanakan adalah sebagai berikut:

a. Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang merupakan aspek penting, yang dapat dilihat melalui pesan nas Alkitab:

- 1) Dan sewaktu-waktu mereka harus mengadili di antara bangsa; maka segala perkara yang besar haruslah dihadapkan mereka kepadamu, tetapi segala perkara yang kecil diadili mereka sendiri; dengan demikian mereka meringankan pekerjaanmu, dan mereka bersama-sama dengan engkau turut menanggungnya (Kel. 18:22).
- 2) Maka Aku akan turun dan berbicara dengan engkau di sana, lalu sebagian dari Roh yang hinggap padamu itu akan Kuambil dan Kutaruh atas mereka, maka mereka bersama-sama dengan engkau akan memikul tanggung jawab atas bangsa itu, jadi tidak usah lagi engkau seorang diri memikulnya (Bil. 11:17).
- 3) Aku telah meninggalkan engkau di Kreta dengan maksud ini, supaya engkau mengatur apa yang masih perlu diatur dan supaya engkau menetapkan penatua-penatua di setiap kota, seperti yang telah kupesankan kepadamu (Tit. 1:5).

b. Memberi bimbingan

Dalam rangka memberikan perintah perlu diikuti oleh pemberian bimbingan dan pedoman sesuai dengan nas di bawah ini:

1. Kemudian haruslah engkau mengajarkan kepada mereka ketetapan-ketetapan dan keputusan-keputusan, dan memberitahukan kepada mereka jalan yang harus dijalani, dan pekerjaan yang harus dilakukan (Kel. 18:20).
2. Demikianlah aku pada waktu itu memerintahkan kepadamu segala hal yang harus kamu lakukan (Ul. 1:18).

c. Memberi motivasi

Dalam memberikan pengarahan perlu disertai oleh motivasi. Agar pemberian motivasi itu berhasil, perlu memperhatikan beberapa hal:

- 1) Dalam memberi perintah atau memberi tugas perlu memberikan dorongan atau motivasi (2 Taw. 35:2).
- 2) Gunakan perkataan yang baik agar yang menerima perintah gembira (Ams. 12:25).
- 3) Dalam rangka memberi motivasi perlu kesabaran dan tutur kata yang lemah lembut (Ams. 25:15).
- 4) Setiap pemimpin yang memberi perintah atau tugas kepada bawahan perlu memberi dorongan agar tugas yang diberikan berhasil (2 Kor. 9:5).
- 5) Dalam kehidupan organisasi perlu dikembangkan rasa saling memperhatikan dan saling memberikan dorongan atau saling memberikan motivasi (Ibr. 10:24).
- 6) Ciptakan suasana yang gembira dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerja dengan bergairah (Ams. 17:22).

d. Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan atau pemberian upah itu bukan merupakan hadiah, tetapi merupakan hak. Pemberian penghargaan harus adil dan tidak boleh ditunda atau ditangguhkan. Ada beberapa nas Alkitab yang dapat dijadikan sebagai landasan untuk pemberian penghargaan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemudian berkatalah Laban kepada Yakub: "Masakan karena engkau adalah sanak saudaraku, engkau bekerja padaku dengan cuma-cuma? Katakanlah kepadaku apa yang patut menjadi upahmu" (Kej. 29:15).
- 2) Lagi katanya: "Tentukanlah upahmu yang harus kubayar, maka aku akan memberikannya" (Kej. 30:28).
- 3) Hari ini aku akan lewat dari tengah-tengah segala kambing dombamu dan akan mengasingkan dari situ setiap binatang yang berbintik-bintik dan berbelang-belang; segala domba yang hitam dan segala kambing yang berbelang-belang dan berbintik-bintik, itulah upahku (Kej. 30:32).
- 4) Tetapi ayahmu telah berlaku curang kepadaku dan telah sepuluh kali mengubah upahku, tetapi Allah tidak membiarkan dia berbuat jahat kepadaku (Kej. 31:7).
- 5) Selama dua puluh tahun ini aku di rumahmu; aku telah bekerja padamu empat belas tahun lamanya untuk mendapat kedua anakmu dan enam tahun untuk mendapat ternakmu, dan engkau telah sepuluh kali mengubah upahku (Kej. 31:41).
- 6) Lagi katanya: "Tentukanlah upahmu yang harus kubayar, maka aku akan memberikannya" (Kej. 30:28).

- 7) Janganlah engkau memeras sesamamu manusia dan janganlah engkau merampas; janganlah kautahan upah seorang pekerja harian sampai besok harinya (Im. 19:13).
- 8) Tetapi kamu ini, kuatkanlah hatimu, jangan lemah semangatmu, karena ada upah bagi usahamu!" (2 Taw. 15:7).
- 9) Harapan yang tertunda menyedihkan hati, tetapi keinginan yang terpenuhi adalah pohon kehidupan (Ams. 13:12).
- 10) Keinginan yang terlaksana menyenangkan hati, menghindari kejahatan adalah kekejian bagi orang bebal (Ams. 13:19).
- 11) Lalu aku berkata kepada mereka: "Jika itu kamu anggap baik, berikanlah upahku, dan jika tidak, biarkanlah!" Maka mereka membayar upahku dengan menimbang tiga puluh uang perak (Za. 11:12).
- 12) Janganlah kamu membawa bekal dalam perjalanan, janganlah kamu membawa baju dua helai, kasut atau tongkat, sebab seorang pekerja patut mendapat upahnya (Mat. 10:10; Luk. 10:7).
- 13) Kalau ada orang yang bekerja, upahnya tidak diperhitungkan sebagai hadiah, tetapi sebagai haknya (Rm. 4:4).
- 14) Baik yang menanam maupun yang menyiram adalah sama; dan masing-masing akan menerima upahnya sesuai dengan pekerjaannya sendiri (1 Kor. 3:8).
- 15) Bukankah Kitab Suci berkata: "Janganlah engkau memberangus mulut lembu yang sedang mengirik," dan lagi "seorang pekerja patut mendapat upahnya" (1 Tim. 5:18).
- 16) Demikian pula Tuhan telah menetapkan, bahwa mereka yang memberitakan Injil, harus hidup dari pemberitaan Injil itu (1 Kor. 9:14).

D. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

1. Pengertian Pengkoordinasian

Pengkoordinasian dari kata dasar koordinasi. Koordinasi berarti mengikat, mempersatukan, dan menyelaraskan semua aktivitas dan usaha. Koordinasi adalah hasil dari pengkoordinasian. Pengkoordinasian merupakan suatu fungsi manajemen yang sangat penting dalam semua fungsi manajemen.

2. Kebutuhan Koordinasi

Pengkoordinasian mesti dilakukan apabila suatu aktivitas dapat dikerjakan lebih dari satu orang. Karena itu, faktor-faktor yang diperlukan dalam melakukan pengkoordinasian dimaksudaadalah sebagai berikut:

- a) Adanya pembagian kerja.
- b) Keadaan saling bergantung antara individu yang satu dengan yang lain, antara kelompok yang satu dengan yang lain, dan antara organisasi yang satu dengan yang lain serta dengan kekuatan-kekuatan yang ada diluar organisasi.
- c) Kepentingan perseorangan berlawanan dengan kepentingan organisasi (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 73).

3. Ruang Lingkup Koordinasi

Ruang lingkup koordinasi amat diperlukan untuk dilaksanakan. Untuk itu, ruang lingkup koordinasi meliputi:

- a) Koordinasi dalam individu.
- b) Koordinasi antara individu-individu dari suatu kelompok.
- c) Koordinasi antara kelompok-kelompok dalam organisasi.
- d) Koordinasi antara organisasi-organisasi dengan kekuatan-kekuatan yang memengaruhinya (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 73).

4. Jenis-jenis Koordinasi

Koordinasi dalam organisasi dapat dilakukan melalui berbagai jenis atau macam. Karena itu jenis-jenis koordinasi dalam organisasi adalah:

- a) Koordinasi horizontal. Koordinasi horizontal adalah koordinasi antar orang-orang atau antar pejabat yang mempunyai tingkatan yang sama dalam organisasi.
- b) Koordinasi vertikal atau struktural. Koordinasi vertikal adalah koordinasi antara atasan dengan bawahan.
- c) Koordinasi intern. Koordinasi intern adalah koordinasi antara orang-orang di dalam suatu organisasi.
- d) Koordinasi ekstern. Koordinasi ekstern adalah koordinasi dengan pihak luar atau antar organisasi.
- e) Koordinasi diagonal. Koordinasi diagonal adalah koordinasi antara atasan dengan bawahan antar departemen yang berbeda.
- f) Koordinasi fungsional. Koordinasi fungsional adalah koordinasi antar orang-orang atau antar unit pada fungsi yang sama dalam organisasi.
- g) Koordinasi prosedural. Koordinasi prosedural adalah koordinasi antar orang-orang atau antar unit sesuai dengan struktur organisasi. Koordinasi substantif. Koordinasi substantif adalah koordinasi yang diperlukan untuk melaksanakan setiap pekerjaan atau kegiatan (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 74).

5. Prinsip-prinsip Koordinasi

Dalam berorganisasi perlu ada penentuan prinsip koordinasi yang tepat sehingga fungsi dan tujuan organisasi dapat terwujud. Secara spesifik prinsip-prinsip koordinasi adalah sebagai berikut:

- a) Prinsip kesatuan arah dan tujuan.
- b) Prinsip kesepakatan tentang kegiatan atau tindakan yang harus dilakukan masing-masing pihak, termasuk target dan jadwalnya.
- c) Prinsip ketaatan atau loyalitas.
- d) Prinsip saling tukar informasi tentang kegiatan, hasil yang dicapai dan masalah yang dihadapi.
- e) Prinsip saling menghormati, saling percaya, dan saling membantu.
- f) Prinsip profesionalitas.
- g) Prinsip saling dapat dipercaya.
- h) Prinsip ketepatan penggunaan alat koordinasi.
- i) Prinsip efisiensi.
- j) Prinsip adanya koordinator atau pemimpin yang menggerakkan dan memonitor seluruh pelaksanaan kerja sama dalam organisasi dan mengerti serta mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 75).

6. Syarat-syarat Koordinasi

Koordinasi yang dilakukan seseorang terhadap orang lain akan berjalan dengan baik apabila dapat memenuhi syarat-syarat yakni:

- a) Lakukan hubungan langsung.
- b) Lakukan sejak awal perencanaan berdirinya organisasi atau awal perencanaan.
- c) Lakukan terus-menerus.
- d) Sesuaikan dengan perkembangan atau perubahan yang terjadi.
- e) Tentukan tujuan yang jelas dan jelaskan tujuan tersebut.
- f) Buatlah struktur organisasi yang sederhana.
- g) Rumuskan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan kriteria keberhasilan yang jelas pada setiap individu dan bagian organisasi.
- h) Ciptakan sistem komunikasi dan informasi yang efektif dalam organisasi.
- i) Lakukan kontrol yang efektif.
- j) Tempatkan pemimpin yang efektif dan pemimpin yang efektif inilah yang merupakan kunci keberhasilan organisasi (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, p. 75).

7. Pengkoordinasian Menurut Alkitab

Pengkoordinasian atau koordinasi adalah mengikat, mempersatukan, dan menyelaraskan semua aktivitas dan usaha. Menurut Alkitab, pentingnya koordinasi dan tujuan koordinasi tercermin pada nas di bawah ini:

- a) Sebab itu marilah kita mengejar apa yang mendatangkan damai sejahtera dan yang berguna untuk saling membangun (Rm. 14:19).
- b) Ada rupa-rupa karunia, tetapi satu Roh. Dan ada rupa-rupa pelayanan, tetapi satu Tuhan. Dan ada berbagai-bagai perbuatan ajaib, tetapi Allah adalah satu yang mengerjakan semuanya dalam semua orang. Tetapi kepada tiap-tiap orang dikaruniakan pernyataan Roh untuk kepentingan bersama (1 Kor. 12:4-7).

Untuk mencapai koordinasi yang efektif, masing-masing pribadi, unit, kelompok ataupun bagian dalam organisasi harus merasa sehati, sepikir, erat bersatu, saling membantu, seia sekata, tidak merasa penting sendiri, tetapi memperhatikan kepentingan orang lain atau pihak lain, sebagaimana pesan nas Alkitab adalah sebagai berikut:

- 1) Hendaklah kamu sehati sepikir dalam hidupmu bersama; janganlah kamu memikirkan perkara-perkara yang tinggi, tetapi arahkanlah dirimu kepada perkara-perkara yang sederhana. Janganlah menggagap dirimu pandai! (Rm. 12:16).
- 2) Tetapi aku menasihatkan kamu, saudara-saudara, demi nama Tuhan kita Yesus Kristus, supaya kamu seia sekata dan jangan ada perpecahan di antara kamu, tetapi sebaliknya supaya kamu erat bersatu dan sehati sepikir (1 Kor. 1:10).
- 3) Hendaklah kamu selalu rendah hati, lemah lembut, dan sabar. Tunjukkanlah kasihmu dalam hal saling membantu. Dan berusaha memelihara kesatuan Roh oleh ikatan damai sejahtera (Ef. 4:2-3).
- 4) karena itu sempurnakanlah sukacitaku dengan ini: hendaklah kamu sehati sepikir, dalam satu kasih, satu jiwa, satu tujuan, dengan tidak mencari kepentingan sendiri atau puji-pujian yang sia-sia. Sebaliknya hendaklah dengan rendah hati yang seorang menganggap yang lain lebih utama dari pada dirinya sendiri; dan janganlah tiap-tiap orang hanya memperhatikan kepentingannya sendiri, tetapi kepentingan orang lain juga (Flp. 2:2-4).

Untuk mencapai koordinasi yang efektif, masing-masing pribadi, unit, kelompok, dan bagian yang ada dalam organisasi harus merasa terpenggil menjadi satu tubuh dan mampu berpikir dewasa sehingga mampu saling memberikan nasihat. Keadaan ini tentu saja harus

beralaskan kasih sebagai pengikat dan mempersatukan dalam kehidupan berorganisasi, sebagaimana pesan nas Alkitab di bawah ini:

- 1) Saudara-saudaraku, aku sendiri memang yakin tentang kamu, bahwa kamu juga telah penuh dengan kebaikan dan dengan segala pengetahuan dan sanggup untuk saling menasihati (Rm. 15:14).
- 2) Karena sama seperti tubuh itu satu dan anggota-anggotanya banyak, dan segala anggota itu, sekalipun banyak, merupakan satu tubuh, demikian pula Kristus (1 Kor. 12:12).
- 3) Dari pada-Nyalah seluruh tubuh, -- yang rapi tersusun dan diikat menjadi satu oleh pelayanan semua bagiannya, sesuai dengan kadar pekerjaan tiap-tiap anggota -- menerima pertumbuhannya dan membangun dirinya dalam kasih (Ef. 4:16).
- 4) Dan di atas semuanya itu: kenakanlah kasih, sebagai pengikat yang mempersatukan dan menyempurnakan. Hendaklah damai sejahtera Kristus memerintah dalam hatimu, karena untuk itulah kamu telah dipanggil menjadi satu tubuh. Dan bersyukurlah (Kol. 3:14-15) (Sugiyanto Wiryoputro, 2011, pp. 80–82).

E. Penggerakkan (*Actuating*)

Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan pelaksanaan kerja organisasi yang bertanggung jawab. Untuk itu maka semua Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi. Pelaksanaan kerja harus sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun. Setiap pelaku organisasi harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing SDM untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Inti dari *Actuating* adalah menggerakkan semua anggota kelompok untuk bekerja agar mencapai tujuan organisasi. Dalam mengimplementasikan aktivitas organisasi, pelaku organisasi harus:

1. Merasa yakin dan mampu melakukan suatu pekerjaan,
2. Percaya bahwa pekerjaan telah menambahkan nilai untuk diri mereka sendiri,
3. Tidak terbebani oleh masalah pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak,
4. Tugas yang diberikan cukup relevan,
5. Hubungan harmonis antar rekan kerja.

Penggerakkan (*actuating*) meliputi kepemimpinan dan koordinasi. Kepemimpinan yakni gaya memimpin dari sang pemimpin dalam mengoptimalkan seluruh potensi dan sumber daya organisasi agar mengarah pada pencapaian tujuan program dan organisasi. Sedangkan

koordinasi yakni suatu aktivitas membawa orang-orang yang terlibat organisasi ke dalam suasana kerjasama yang harmonis. Dengan adanya pengoordinasian dapat dihindari kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat dan kesimpangsiuran di dalam bertindak antara orang-orang yang terlibat dalam mencapai tujuan. Koordinasi ini mengajak semua sumber daya manusia yang tersedia untuk bekerjasama menuju ke satu arah yang telah ditentukan.

Pekerjaan memimpin meliputi lima kegiatan yaitu :

- Mengambil keputusan.
- Mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara pemimpin dan bawahan.
- Memberi semangat, inspirasi, dan dorongan kepada bawahan supaya mereka bertindak.
- Memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya secara tepat.
- Memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap bawahan agar mereka terampil dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dalam memimpin ada kegiatan *direction* (perintah) dan motivasi. Perintah adalah petunjuk atau penjelasan kerja, serta pertimbangan dan bimbingan, terdapat para pelaku organisasi yang terlibat, baik secara struktural maupun fungsional, agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar. Dalam pelaksanaannya *direction* (perintah) seringkali dilakukan bersamaan dengan *controlling*. Jika perintah yang disampaikan pemimpin sesuai dengan kemauan dan kemampuan dari staff, maka staff pun akan termotivasi untuk memberdayakan potensinya dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Sedangkan motivasi dapat dilakukan dengan cara menjadikan staff sebagai rekan kerja, serta memberikan *reward* (penghargaan) apabila staff bekerja secara baik.

Tujuan *Actuating* (Penggerakan) adalah:

- Menciptakan kerjasama yang lebih efisien
- Mengembangkan kemampuan & keterampilan staf
- Menumbuhkan rasa memiliki & menyukai pekerjaan
- Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan motivasi & prestasi kerja staf
- Membuat organisasi berkembang secara dinamis.

F. Fungsi Evaluasi (*Evaluating*)

Penilaian adalah peninjauan kembali dan pengontrolan tugas agar semua tugas berlangsung dengan tepat sesuai dengan norma dan standar yang sudah digariskan dalam perencanaan. Sebenarnya, setiap prestasi yang diperoleh organisasi perlu diukur dan dinilai, juga dinisbahkan dengan berbagai standar yang telah dimiliki oleh organisasi/institusi. Apabila terdapat kesalahan, kekurangan, dan penyimpangan, maka segera dilakukan revisi atau koreksi.

Sekiranya kontrol dan evaluasi itu lemah dan longgar, maka biasanya mengakibatkan gagalnya menemukan kelemahan-kelemahan dan penyimpangan-penyimpangan. Jika timbul situasi-situasi yang dianggap tidak memuaskan setelah diadakan evaluasi, maka situasi tersebut dapat diatasi dengan jalan sebagai berikut:

- 1) Mengubah rencana, yakni meninjau kembali dan mencocokkan kembali semua tingkah laku dengan kebijakan dan perencanaan semula. Apabila perlu diadakan perubahan sebagian atau seluruhnya.
- 2) Mengadakan reorganisasi dengan jalan mengubah relasi di antara aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan, tenaga/personil, dan faktor-faktor fisik agar tercapai satu keseimbangan riil, dan organisasi dapat berjalan dengan lancar.
- 3) Mengubah fungsi kepemimpinan, dengan jalan mengganti anggota-anggota staf pimpinan, menambah atau mengurangi ketatnya pengawasan, dan mengubah pola komunikasi.

Pengevaluasian/penilaian selalu berkaitan dengan kriteria kuantitas, kualitas, waktu, pembiayaan, efektivitas, dan efisiensi, khususnya dikonsentrasikan pada titik-titik kritis. Dalam melaksanakan proses-proses managing, seorang manajer juga merupakan seorang pemimpin, yang memancarkan kepemimpinan sesuai dengan asas-asas kepemimpinan yang baik.

Sehubungan dengan ini, dapatkah kita tanyakan apakah “seorang manajer itu juga seorang pemimpin,” dan “seorang pemimpin adalah seorang manajer?” bahwasanya seorang manajer adalah seorang pemimpin. Hal ini sudah jelas karena manajer yang bukan pemimpin atau tidak mampu memimpin, pasti tidak akan memiliki sifat-sifat dan kemahiran kepemimpinan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Akan tetapi, bahwa seorang pemimpin adalah seorang manajer, hal itu tidak selalu benar. Karena dalam realitanya, ada pemimpin yang merangkap menjadi manajer suatu organisasi atau perusahaan, namun ada pula pemimpin yang tidak menjadi manajer apa pun (pada umumnya mereka menjadi pemimpin informal maupun nonformal) (Kartono, 2009, pp. 174-175).

G. Pengawasan/Pengendalian (*Controlling*)

1. Pengertian Pengendalian

Pengendalian adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksi bila perlu supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Kartono, 2009, p. 83). Pernyataan ini dapat dijelaskan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik apabila rencana semula tidak lagi mengalami perubahan.

Pengendalian (*Controlling*) bukanlah hanya sekadar mengendalikan pelaksanaan program dan aktivitas organisasi, namun juga mengawasi sehingga bila perlu dapat mengadakan koreksi. Dengan demikian hal-hal yang dilakukan bawahan dapat diarahkan kejalan yang tepat dengan maksud pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Inti dari *controlling* adalah proses memastikan pelaksanaan agar sesuai dengan rencana.

Agar pekerjaan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan program kerja, maka dibutuhkan pengontrolan, baik dalam bentuk pengawasan, inspeksi hingga audit. Kata-kata tersebut memang memiliki makna yang berbeda, tetapi yang terpenting adalah sejak dini dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun pengorganisasian, sehingga dengan hal tersebut dapat segera dilakukan antisipasi, koreksi dan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan situasi, kondisi, dan perkembangan lingkungan sekitar organisasi.

Proses pengawasan sebagai bagian dari pengendalian akan mencatat perkembangan organisasi kearah tujuan yang diharapkan dan memungkinkan pemimpin mendeteksi penyimpangan dari perencanaan tepat pada waktunya untuk mengambil tindakan korektif sebelum terlambat. Melalui pengawasan yang efektif, terhadap aktivitas organisasi, maka upaya pengendalian mutu dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

2. Tujuan dan Fungsi Pengendalian

a. Tujuan Pengendalian

Tujuan utama dari pengendalian adalah mengupayakan agar hal-hal yang telah direncanakan pada mulanya menjadi suatu kenyataan. Oleh karenanya agar sistem pengendalian itu benar-benar efektif dan dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengendalian setidak-tidaknya harus dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana.

- b. Fungsi Pengendalian
Fungsi pengendalian merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan langsung dengan upaya untuk menyelamatkan jalannya aktivitas ke arah cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan.

3. Manfaat Pengendalian/Pengawasan

- o Dapat mengetahui sejauh mana program telah dilaksanakan.
- o Dapat mengetahui adanya penyimpangan atau tidak.
- o Dapat mengetahui waktu & sumber daya mencukupi atau tidak.
- o Dapat mengetahui sebab-sebab terjadinya penyimpangan.
- o Dapat mengetahui staff atau pekerja/pegawai yang perlu diberikan penghargaan/ promosi.

4. Proses Pengendalian/Pengawasan (*Controlling*)

- a. Menentukan standar yang akan digunakan sebagai dasar pengendalian.
- b. Mengukur pelaksanaan atau hasil yang sudah dicapai dengan melaksanakan evaluasi terhadap kinerja serta kompetensi SDM yang dimiliki.
- c. Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar.
Kembali membandingkan hasil pelaksanaan kegiatan dengan tujuan awal (rencana) kegiatan tersebut dilaksanakan, dan mengukur capaian keberhasilannya,
- d. Melakukan tindakan perbaikan.
Jika ada kesalahan atau penyimpangan, segera melakukan perbaikan,
- e. Meninjau dan menganalisis ulang rencana.
Kembali membuat rencana baru jika terjadi penyimpangan. Namun jika hasilnya sesuai dengan tujuan program, maka perlu dibuatkan rencana lanjutan untuk melanjutkan program yang berhasil tersebut, sehingga tujuan organisasi semakin dekat untuk dicapai.

5. Sifat dan Waktu Pengendalian (*Controlling*)

- a. *Preventive control*
Pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan. Pemimpin mengawasi perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan hingga persiapan yang dilakukan, termasuk rekrutmen anggota/bawahan baru.

b. *Repressive control*

Pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan berlangsung, dengan mengawasi hasil dari pelaksanaan kegiatan, serta evaluasi dan laporan yang didapatkan (melakukan pengukuran capaian hasil).

c. Pengawasan saat proses dilakukan

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan proses, sehingga langsung mengikuti proses dan mengadakan koreksi jika ada penyimpangan.

d. Pengawasan berkala

Pengawasan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan (bisa 1 bulan sekali, 2 atau 3 bulan).

e. Pengawasan mendadak (sidak)

Pengawasan yang dilaksanakan mendadak untuk melihat kinerja staff/bawahan sehari-hari dan menghindari terjadinya penyimpangan.

f. Pengawasan Melekat (waskat)

Pengawasan yang dilakukan secara dekat terhadap staff/bawahan, hal ini sering dilakukan untuk tujuan-tujuan yang spesifik dan bersifat khusus, sehingga menghindarkan sekecil-kecilnya terjadi penyimpangan atau kesalahan.

Kegiatan-kegiatan yang juga termasuk dalam kegiatan *controlling* termasuk adalah evaluasi dan pelaporan. Evaluasi merupakan suatu penilaian terhadap hasil pelaksanaan kegiatan atau program. Dalam melakukan evaluasi haruslah menyeluruh, mencakup capaian tujuan kegiatan, kinerja staff, pengetahuan staff, efektifitas dan efisiensi penganggaran dan proses kegiatan. Sedangkan pelaporan merupakan penyampaian perkembangan hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pemimpin yang lebih tinggi.

Pengendalian (*controlling*) akan mengarahkan seluruh potensi organisasi yang terlibat agar tidak melakukan penyimpangan dalam pencapaian tujuan. Untuk itu *controlling* haruslah dilakukan secara bertanggung jawab dan dengan standar organisasi, sehingga pelaku-pelaku organisasi tetap bekerja secara maksimal dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

6. Prinsip-prinsip Pengendalian

Ada beberapa prinsip pengendalian yang harus dipenuhi agar pengendalian dapat efektif menurut H. Siagian, adalah sebagai berikut:

- a) Alat-alat pengendalian harus sesuai dengan sifat dan kebutuhan setiap kegiatan yang ada.
- b) Alat-alat pengendalian harus mampu melaporkan dengan segera setiap penyimpangan yang terjadi.
- c) Alat-alat pengendalian harus luwes, yang berarti mampu menampung atau selaras dengan perubahan yang terjadi.
- d) Alat-alat pengendalian harus mencerminkan pola organisasi.
- e) Alat-alat pengendalian harus ekonomis.
- f) Alat-alat pengendalian harus dimengerti oleh orang yang akan mengerjakan.
- g) Alat-alat pengendalian harus menjamin tindakan perbaikan (Siagian, 1977, pp. 115–116).

7. Pengendalian Menurut Alkitab

Sebagai bukti pengendalian dalam berorganisasi dapat ditemukan di dalam Pengkhotbah 5:7 yang berbunyi demikian, “Kalau engkau melihat dalam suatu daerah orang miskin ditindas dan hukum serta keadilan diperkosa, janganlah heran akan perkara itu, karena pejabat tinggi yang satu mengawasi yang lain, begitu pula pejabat-pejabat yang lebih tinggi mengawasi mereka.

Menurut Alkitab, Tuhanlah yang mengawasi atau mengendalikan manusia:

- a) Tuhan yang mengamati-amati dan menghitung setiap langkah dan jalan manusia (Ayb. 31:4).
- b) Setiap langkah manusia diawasi oleh Tuhan (Ams. 5:21).
- c) Tuhan mengawasi orang yang jahat dan orang yang baik (Ams. 15:3).
- d) Tuhan mengawasi bangsa-bangsa (Mzm. 66:7).
- e) Tuhan selalu mengawasi dari awal sampai akhir tahun (Ul. 11:12)

Agar proses pengendalian berjalan dengan baik, harus ada kejujuran atau ketulusan dalam rangka:

- a) Melaporkan hasil kerja atau hasil kegiatan.
- b) Menetapkan standar untuk penilaian.
- c) Membandingkan antara hasil kerja atau hasil kegiatan dengan standar yang telah ditetapkan.
- d) Melakukan tindakan perbaikan.

Apabila dalam proses pengendalian tidak dilandasi oleh kejujuran atau ketulusan, maka timbul beberapa keadaan yang tidak diinginkan oleh semua pihak dalam organisasi. Kejujuran atau ketulusan merupakan landasan dalam kehidupan suatu organisasi, sebagaimana pesan dalam nas Alkitab adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang jujur meringankan pengawasan (2 Raj. 12:15).

- 2) Yang paling jujur sebagai pagar duri (Mik. 7:4).
- 3) Orang yang jujur menjauhi kejahatan (Ams. 16:17).
- 4) Orang yang jujur lurus perbuatannya (Ams. 21:8).
- 5) Orang yang jujur dipimpin oleh ketulusannya (Ams. 11:3).
- 6) Siapa berjalan dengan jujur, takut akan Tuhan (Ams. 14:2).
- 7) Orang yang benar mendapat perlindungan karena ketulusannya (Ams. 14:32).
- 8) Jangan curang, tetapi hendaklah selalu tulus dan setia (Tit. 2:10).
- 9) Tuhan dekat dengan orang jujur (Ams. 3:32).
- 10) Neraca serong adalah kekejian bagi Tuhan, tetapi Ia berkenan akan batu timbangan yang tepat (Ams. 11:1).
- 11) Jika ya, hendaklah kamu katakan: ya, jika tidak, hendaklah kamu katakan: tidak. Apa yang lebih daripada itu berasal dari si jahat (Mat. 5:37; Yak. 5:17).
- 12) Agar kejujuran dan ketulusan dengan baik, setiap orang perlu mengawasi atau mengendalikan dirinya sendiri (1 Tim. 4:16).

BAB IX

FALSAFAH MANAJEMEN PENDIDIKAN KRISTEN

Jangan kamu menghakimi, supaya kamu tidak dihakimi (Mat. 7:1). Hanya ada satu Pembuat hukum dan Hakim, yaitu Dia yang berkuasa menyelamatkan dan membinasakan. Tetapi siapakah engkau, sehingga engkau mau menghakimi sesamamu manusia? (Yak. 4:12).

Karena itu janganlah kita saling menghakimi lagi! Tetapi lebih baik kamu menganut pandangan ini: Jangan kita membuat saudara kita jatuh atau tersandung! (Rm. 14:13).

A. Landasan Firman Tuhan

Semua orang Kristen meyakini Firman Tuhan sebagaimana tertulis di dalam Alkitab merupakan pandangan hidup atau falsafah orang Kristen. Dengan demikian Firman Tuhan yang tertulis dalam Alkitab merupakan falsafah manajemen Kristen. Keyakinan tersebut dapat didasari oleh:

1. Firman-Mu itu pelita bagi kakiku dan terang bagi jalanku (Mzm. 119:105).
2. Bila tersingkap, firman-firman-Mu memberi terang, memberi pengertian kepada orang-orang bodoh (Mzm. 119:130).
3. Ingatlah juga bahwa dari kecil engkau sudah mengenal Kitab Suci yang dapat memberi hikmat kepadamu dan menuntun engkau kepada keselamatan oleh iman kepada Kristus Yesus. Segala tulisan yang diilhamkan Allah memang bermanfaat untuk mengajar, untuk menyatakan kesalahan, untuk memperbaiki kelakuan dan untuk mendidik orang dalam kebenaran (2 Tim. 3:15-16)

B. Fungsi dan Tujuan Manajemen Pendidikan Kristen

1. Fungsi Manajemen

Adapun fungsi manajer atau manajemen Pendidikan Kristen adalah:

- a. Melaksanakan perintah untuk mengelola atau mengatur atau menata bagian dari dunia yang menjadi tanggungjawabnya.
- b. Memberikan manfaat atau berguna bagi peningkatan kesejahteraan umat manusia baik di dalam maupun diluar lingkungannya.
- c. Sebagai kawan sekerja Allah dalam rangka membangun dunia.

2. Tujuan Manajemen

Fungsi manajemen pendidikan Kristen adalah untuk melaksanakan maksud penyelamatan (Mzm. 35:27; Yes. 42:6; 49:6; Yoh. 3:17). Dengan demikian, tujuan manajemen pendidikan Kristen adalah untuk maksud penyelamatan atau menyelamatkan atau agar dunia menjadi selamat dalam arti yang seluas-luasnya.

C. Misi Manajemen Pendidikan Kristen

Misi atau tugas pokok orang Kristen agar dapat merealisasikan tujuan keselamatan adalah dengan bersekutu, bersaksi, dan melayani.

1. Misi bersekutu

Misi atau tugas bersekutu ini karena semua orang Kristen akan menjadi:

- a) Satu Allah (1 Kor. 12:6)
- b) Satu Tuhan (1 Kor. 12:5)
- c) Satu Roh (1 Kor. 12:4, 13)
- d) Satu roti (1 Kor. 10:17)
- e) Satu cawan (1 Kor. 10:16)
- f) Satu dalam Yesus Kristus (Gal. 3:28)
- g) Satu tubuh, satu roh, satu pengharapan, satu Tuhan, satu iman, satu baptisan, satu Allah Bapa (Ef. 4:4-6).
- h) Satu kasih, satu jiwa, dan satu tujuan (Flp. 2:2).
- i) Terpanggil menjadi satu tubuh (Kol. 3:15)

2. Misi bersaksi

Tugas atau misi bersaksi (marturia) dapat ditemukan dalam Lukas 24:48; Kisah 1:8; 22:15.

3. Misi melayani

Tugas atau misi melayani berdasarkan pada firman Allah (bdk. Kis. 26:16; Kol. 4:17; 1 Tim. 1:12; 2 Tim. 4:5).

BAB X

KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN, ORGANISASI, DAN ADMINISTRASI

Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya. Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang" (Mrk. 10:43-45).

A. Studi Relasi

1. Hubungan antara Kepemimpinan dan manajemen

Setiap orang yang hendak menjadi pemimpin dan ingin namanya termasyhur, maka perlu mempelajari satu bagian ilmu yakni bagaimana caranya memimpin, mengarahkan sekelompok orang, dengan caranya yang efektif, sehingga dapat menyenangkan orang-orang yang dipimpin, dan sekaligus dapat mencapai tujuan organisasi tempat orang-orang mengabdikan.

Dewasa ini, penyebutan istilah pemimpin dan manajer bukan lagi istilah yang baru berkembang, melainkan suatu istilah yang sering diucapkan dalam studi maupun dalam praktikal sehari-hari. Namun, ada sebagian orang lebih suka mendengar dan menyebut pemimpin daripada manajer. Emil H. Tambunan menguraikan bahwa, "Sebuah ungkapan semi iklan dalam majalah "Wall Street Journal," dipetik oleh Warren Bennis, dengan judul "Let's Get Rid of Management" mengungkapkan bahwa orang-orang tidak suka diatur apalagi diperintah. Mereka lebih suka dipimpin, diarahkan (Tambunan, 2008, p. 138). Lebih lanjut, Tambunan menjelaskan bahwa, "Siapapun tidak suka mendengar kata 'manajer,' apalagi disebut manajer terhadap dunia ini. Tetapi kalau disebut pemimpin dunia? Ya, mereka suka atau senang.

Kata pemimpin!

Pemimpin pendidikan!

Pemimpin politik, pemimpin bisnis, pemimpin kepanduan,
pemimpin masyarakat, pemimpin perburuhan. Semua mereka
memimpin, bukan mengatur atau memerintah.

Anda dapat menuntun kuda Anda menuju mata air, tetapi Anda
tidak dapat mengatur dia supaya minum.

Jika Anda ingin mengatur orang lain, Anda harus lebih dahulu mengendalikan diri sendiri.

Lakukanlah itu baik-baik, maka Anda tidak lagi akan memerintah, melainkan mulai memimpin! (Tambunan, 2008, p. 138).

Istilah kepemimpinan dan manajemen pada mulanya dianggap orang banyak bahwa kedua istilah ini memiliki sama maksudnya. Meskipun maksudnya beda dalam pengertian tetapi ada keterkaitan erat dalam sebuah organisasi. Sebagaimana Tambunan menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu alat (tool) manajemen, satu teknik memengaruhi orang-orang lain dalam organisasi (Tambunan, 2008, p. 138).

2. Hubungan antara Manajemen dan Administrasi

Pada awal mulanya manusia diciptakan hidupnya terasa aman, nyaman, damai, harmonis, tenteram, dan tanpa kekurangan apapun, karena manusia belum berkembang begitu banyak. Tetapi perkembangan selanjutnya manusia telah bertumbuh dan berkembangbiak (bdk. Kej. 1:28). Dengan perkembangan manusia yang jumlahnya semakin banyak, maka diperlukan sarana untuk memelihara, mengelola, dan mengatur hidup manusia. Kartini Kartono menyatakan bahwa salah satu cara untuk memelihara, mengurus, mengelola, mengendalikan, dan mengatur (melakukan regulasi) terhadap dunia ini ialah sarana berupa administrasi (Kartono, 2009, pp. 6-7).

Ungkapan administrasi secara etimologis dari bahasa Latin terdiri atas dua suku kata yakni "*ad*" dan "*ministrare*." Istilah "*ad*," yang artinya intensif, sedangkan "*ministrare*," yang artinya melayani, membantu, memenuhi, memberi jasa (Padji, 2005, p. 14), dan mengarahkan. Jadi, secara etimologis administrasi artinya melayani secara intensif. Senada dengan ucapan Yoh. Veldhuizen bahwa administrasi berasal dari akar kata *administer* yang diambil dari bahasa Latin *administrare* dan secara harfiah berarti melayani. Jadi administrasi gereja adalah alat untuk melayani gereja agar tujuan gereja tercapai (Veldhuizen, 1994, p. 9).

Istilah administrasi diturunkan dari istilah *administrare* terbentuk kata benda *administro* dan kata *administravus* kemudian dimasukkan ke dalam bahasa Inggris disebut *administration* (Nawawi, 1982, p. 5). Istilah administrasi memiliki arti yang sempit dan luas, dalam arti sempit *administratie* (bahasa Belanda) terbatas pada kegiatan ketatausahaan yakni suatu kegiatan dalam penyusunan dan pencatatan keterangan yang diperoleh secara sistematis. Administrasi dalam arti yang luas tidak hanya sekadar kegiatan tata usaha tetapi juga membentuk/mencipta dan

mengembangkan organisasi, dan mencipta serta mengembangkan sistem manajemen (Admosudirdjo, 1982, p. 36). Ucapan senada dikemukakan oleh Jahenos Saragih bahwa, "Administrasi dalam bahasa Belanda yaitu *administratie* yang berarti penyusunan keterangan-keterangan secara sistematis dan pencatatannya secara tertulis dengan maksud untuk memperoleh sesuatu intisari mengenai keterangan-keterangan itu dan hubungannya antara yang satu dengan yang lain (Saragih, 2009, p. 10).

Menurut Kartono bahwa administrasi secara harfiah berasal dari "ad" dan "ministrare," yang artinya mengelola, mengurus, memelihara, mengendalikan, memerintah (Kartono, 2009, p. 7). Seseorang yang diberi kepercayaan atau wewenang dari atasannya dalam menangani administrasi, maka sesungguhnya dia adalah seorang yang sedang melayani, membantu, mengelola, dan mengurus semua kegiatan dimaksud sampai tuntas. Pelayanan, pengurusan, dan pengelolaan di bagian administrasi bukanlah sesuatu yang mudah seperti membalik telapak tangan, tetapi sesuatu yang membutuhkan energi, waktu, pikiran atau akal dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Dengan demikian hubungan antara manajemen dengan administrasi merupakan suatu pertimbangan mengenai manajemen sebagai satu proses menuntut analisis konsep administrasi. Pada umumnya, pemakaian istilah manajemen sama dengan administrasi. Dalam urusan pemerintah, administrasi lebih disukai daripada manajemen, walaupun dewasa ini istilah manajemen telah menjadi lebih luas penggunaannya di lingkungan kedinasan pemerintah.

3. Hubungan antara Kepemimpinan, Manajemen, Organisasi, dan Administrasi

Kepemimpinan terutama mempunyai fungsi sebagai dinamisor dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi (Kartono, 2009, p. 13). Manajemen menurut R. W. Morell dalam bukunya "*Management: Ends and Means*" menuliskan manajemen adalah aktivitas dalam organisasi, terdiri dari penentuan tujuan-tujuan (sasaran) suatu organisasi, dan penentuan sarana-sarana untuk mencapai sasaran secara efektif (Kartono, 2009, p. 13).

Administrasi menurut Sondang P. Siagian ialah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Kartono, 2009, p. 13).

Pernyataan hubungan antara kepemimpinan, organisasi, manajemen, dan administrasi tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Adanya sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama.
- 2) yang memiliki alasan tertentu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan atau sasaran.
- 3) dengan menggunakan segala sarana, dana, peraturan dalam perurutan waktu tertentu (Kartono, 2009, p. 13).
- 4) Dengan menggunakan sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk membangun organisasi demi kepentingan bersama tanpa diskriminasi.

Upaya dan kerja sama ini dapat dicapai dengan efisien dan efektif, apabila dilaksanakan menurut satu cara tertentu ialah menggunakan manajemen. Karena itu, manajemen dapat dianggap sebagai inti dari administrasi.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai sasaran yang hendak diraih bergantung pada kepemimpinannya yakni apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efektif dan efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi.

Pola kepemimpinan setiap organisasi selalu berbeda-beda. Pola kepemimpinan organisasi bisnis berbeda dengan pola kepemimpinan partai politik; berbeda pula dengan pola kepemimpinan organisasi sosial. Demikian pula pola kepemimpinan pemerintahan setiap negara akan berbeda satu sama lain, masing-masing dengan ciri-ciri keunggulan dan kekurangannya. Sebab, pola kepemimpinan dari satu pemerintahan itu ditentukan oleh beberapa determinan, yakni:

1. Filsafat negara sebagai pandangan hidup dan pandangan dunia.
2. Faktor ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan, keamanan nasional yang berkembang di negara yang bersangkutan.
3. Kepribadian pemimpin-pemimpinnya dengan segala sifat, kebiasaan, temperamen dan wataknya, yang menentukan corak organisasi yang akan digunakan, pembantu-pembantu yang mengelilingi dirinya, sarana yang dipakai, ideologi yang dianut, dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

B. Studi Perbedaan

Suatu perbedaan antara kepemimpinan dan manajemen terletak pada sebuah ungkapan bahwa pemimpin adalah satu kegiatan yang

lebih sempit, yang di dalamnya terdapat usaha memengaruhi caranya manusia bertingkah laku dalam organisasi. Sedangkan manajemen jauh lebih luas jangkauan fungsinya, berkaitan dengan koordinasi dan pengarahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik, boleh jadi bukan seorang manajer, namun seorang manajer cenderung akan menjadi seorang pemimpin yang baik. Proses manajemen sebagian besar merupakan kelompok sosial jika begitu banyak melibatkan kelompok orang pada pekerjaan. Manajemen memadukan usaha perorangan dan kelompok; operasinya bagaikan satu proses di mana organisasi berfungsi sebagai satu kesatuan. Manajemen boleh juga dipandang sebagai satu proses formulasi dan memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam organisasi.

Istilah manajemen dan administrasi memiliki suatu perbedaan. Perbedaannya terletak pada tingkat organisasi. Dalam organisasi bisnis, istilah administrasi menunjuk pada kegiatan tingkat yang lebih tinggi dalam kepangkatan manajemen. Jarang orang menyebut pengawas sebagai seorang administrator, tetapi lebih baik menyebutnya sebagai manajer. Masih ada perbedaan lain yang berkaitan dengan tingkat organisasi, bahwa administrasi menunjuk pada penentuan tujuan utama dan pelbagai peraturan dan kebijaksanaan organisasi, sedangkan manajemen menunjuk pada pelaksanaan operasi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dan menjalankan peraturan dan kebijakan.

Dengan demikian, dapat ditekan bahwa administrasi bersifat konsep menentukan tujuan dan kebijaksanaan umum secara menyeluruh sedangkan manajemen sebagai subkonsep yang bertugas melaksanakan semua kegiatan untuk mencapai tujuan dan kebijaksanaan yang sudah tertentu pada tingkat administrasi, serta untuk kepemimpinan adalah sebagai pengawas jalannya setiap rencana yang akan dijalankan dan juga dapat sebagai pengambil keputusan.

C. Studi Kesamaan

Kesamaan antara konsep administrasi, manajemen, dan kepemimpinan adalah dimana ketiga konsep ini bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diibaratkan ketiga konsep adalah satu tim kerja yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang sama. Saling membantu dalam segala hal, saling bekerja sama, saling memberi masukan, saling bertukar pikiran untuk memajukan suatu organisasi. Biasanya ketiga konsep ini tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya karena ketiganya saling ketergantungan, misalnya jika suatu organisasi

harus memiliki bagian administrasi, manajemen dan harus mempunyai seorang pemimpin/manajer.

D. Konklusi

Disiplin, keteraturan dan kooperatif (bersifat kerja sama, bersedia membantu) itu penting bagi peradaban dan bagi usaha mempertahankan hidup bersama. Tanpa semua itu dunia merupakan kekacauan massa, dan menjadi musibah bagi manusia. Salah satu cara untuk memelihara, mengurus, mengendalikan dunia sekitar, demi kesejahteraan bersama ialah dengan administrasi. Karena itu manusia disebut sebagai *homo administrativus* atau *the organization man*. Semua pengaturan, disiplin, dan administrasi itu harus dikendalikan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya.

Manajemen adalah inti dari administrasi sedang kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan dari manajemen. Selanjutnya fungsi utama dari kepemimpinan ialah sebagai *dinamisator* dan *koordinator* bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana, dan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Istilah “dinamisator” yang artinya (1) sesuatu yang menyebabkan timbulnya tenaga (kekuatan) untuk selalu bergerak dan sebagainya; (2) sesuatu yang membangkitkan semangat. Sedangkan Orang yang menjalankan koordinasi disebut koordinator

BAB XI

KESIMPULAN

Bertolong-tolonganlah menanggung bebanmu! Demikianlah kamu memenuhi hukum Kristus (Gal. 6:2). Rendahkanlah dirimu di hadapan Tuhan, dan Ia akan meninggikan kamu (Yak. 4:10). Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahimu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan (Yes. 41:10).

Menegaskan kembali hasil pemamaran pada bab-bab sebelumnya bahwa manajemen adalah studi untuk mengatur, mengelola, atau melakukan penanganan secara serius terhadap suatu organisasi/lembaga/instansi/institusi yang berpijak pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian, sehingga melalui kelima proses tersebut mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu target atau sasaran yang hendak digapai oleh organisasi yang bergerak di dunia ini.

Pendidikan Kristen adalah suatu usaha yang dilakukan oleh manusia dewasa yang dipakai oleh Kristus Yesus, yang bertujuan, sistematis, dan teruji waktu untuk mentransformasikan pengetahuan, nilai, sikap, keterampilan, kepekaan, dan perilaku yang konsisten dengan pengajaran iman Kristen, karena pengajaran pendidikan Kristen mampu menghasilkan perubahan, pembaruan, dan reformasi dalam diri individu, kelompok, dan struktur masyarakat oleh karena bantuan karya kuasa Roh Kudus sehingga membuat orang yang belum dewasa untuk hidup makin serupa dengan kehendak Allah yang dinyatakan dalam Kitab Suci dan di dalam pribadi Yesus Kristus, sehingga hidupnya selalu menjadi manusia baru.

Administrasi adalah suatu upaya dalam keseluruhan aktivitas untuk proses kerjasama antar sesama manusia dalam suatu organisasi, sehingga pelayanan/pengurusan demi menggapai tujuan yang telah diputuskan bersama sebelumnya, baik di lingkungan gereja, pendidikan, pemerintahan, kantor, perusahaan, dan organisasi sejenis lainnya supaya segala pelayanan atau pengurusan tersebut berjalan dengan lancar. Untuk mengelola administrasi dengan baik perlu ada tenaga-tenaga yang ditugaskan oleh pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah suatu kegerakan yang sangat kuat dalam diri seseorang atau didorong oleh pihak-pihak tertentu, sehingga berkemampuan untuk memimpin,

membimbing, mengepalai, memandu, dan melatih orang lain supaya dapat mengerjakan sendiri.

Manajemen dalam suatu organisasi mampu bertahan dan bisa berjalan dengan optimal dapat didukung oleh 6M, yakni manusia (*man*) yang bermutu, modal (*money*) yang dapat dikelola sesuai peruntukannya, materi (*material*) yang dapat dipelihara dan dikelola oleh tenaga yang dikhususkan, metode (*method*) kepandaian/ pengetahuan yang diberikan Tuhan kepada manusia, mesin (*machine*) bertenaga khusus yang ditemukan oleh manusia yang berpengetahuan, sehingga roda organisasi dapat beroperasi dengan baik, dan pasar (*marketing*) merupakan daerah atau wilayah yang didiami oleh manusia untuk beraktivitas, dan lain sebagainya.

Manajemen Pendidikan Kristen itu harus ditata dan dilaksanakan secara baik, yang menyangkut sumber daya manajemen maupun fungsi-fungsinya oleh tenaga-tenaga profesional yang penuh waktu sesuai bidang tugasnya. Tenaga-tenaga dimaksud harus disiapkan oleh lembaga-lembaga pendidikan teologi, baik yang dimiliki oleh gereja-gereja maupun yang dikelola secara oikumenis. Harapan selanjutnya adalah bahwa para tenaga pendidikan Kristen itu hendaknya memiliki basic khusus sesuai dengan bidang yang diampunya karena tuntutan di abad modern semakin membutuhkan tenaga-tenaga Pendidikan Kristen yang terampil dan profesional.

Dengan demikian, studi mempelajari manajemen pendidikan secara umum maupun manajemen pendidikan Kristen dan kepemimpinan harus bermuara pada falsafah Kitab Suci. Kitab Suci memang bukan buku manajemen, tetapi semua inspirasi untuk menegakkan dan memajukan sebuah organisasi/lembaga/instansi/institusi prinsip dasarnya harus dilandasi pada Alkitab atau Kitab Suci.

LAMPIRAN

ISTILAH KAMUS MANAJEMEN PENDIDIKAN KRISTEN DAN MANAJEMEN

Bakat (*aptitude*): suatu kondisi atau sifat-sifat yang dipandang sebagai ramalan tentang kemampuan individu untuk mencapai sesuatu dengan latihan, beberapa pengetahuan, kecakapan atau tanggapan, seperti kemampuan untuk memecahkan masalah-masalah dalam perhitungan, kemampuan untuk mengetik, kemampuan untuk bermain piano, kemampuan untuk menjalankan mesin giling, dan sebagainya.

Bakat (*talent*): bakat yang khusus berhubungan dengan sifat kreatif.

Belajar : (1) belajar adalah suatu proses yang mengakibatkan suatu perubahan dalam hasil pekerjaan; (2) belajar adalah suatu proses mendapatkan pengertian-pengertian baru, pengetahuan baru, sikap-sikap baru, dan kecakapan-kecakapan baru, yang masing-masing dapat menimbulkan perubahan dalam perilaku.

Departementasi Fungsi/onal: pengelompokkan kegiatan-kegiatan yang sama atau yang bersifat homogen (serba sama) guna membentuk satu kesatuan organisasi, artinya kesatuan-kesatuan dibentuk melalui fungsi-fungsi yang sama.

Departementasi lokasi/daerah: departementasi daerah/lokasi dipergunakan di mana kedekatan kepada kondisi-kondisi tempat memberikan keuntungan, seperti biaya pelaksanaan pekerjaan yang murah. Departementasi menurut daerah/lokasi terutama banyak dipergunakan untuk penjualan-penjualan, di mana pembagian menurut beberapa pemisahan pasar secara geografis agaknya dapat dilakukan.

Departementasi menurut produk: departementasi menurut produk (hasil), banyak dipergunakan karena departementasi ini mudah dimengerti, menitikberatkan pada penggunaan pengetahuan khusus dan mendorong spesialisasi.

Departementasi menurut proses produksi: departementasi menurut proses merupakan cara yang paling baik, apabila mesin-mesin atau perlengkapan-perengkapan yang dipergunakan memerlukan kecakapan khusus untuk pelaksanaannya. Pertimbangan biaya merupakan alasan

yang penting untuk menggunakan departementasi menurut proses. Departementasi ini sangat umum terdapat dalam bidang produksi dan sering pada tingkat-tingkat pelaksanaan.

- Disiplin (*discipline*): kesanggupan menguasai diri sendiri yang diatur. Disiplin berasal dari kata Latin “disciplina,” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitikberatkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya.
- Empati (*empathy*): kemampuan untuk melihat hal-hal secara obyektif dan memahami hal-hal tersebut dari sudut pandang orang lain.
- Falsafah : anggapan, gagasan, dan sikap batin yang paling dasar yang dimiliki oleh orang atau masyarakat; pandangan hidup.
- Fungsi : fungsi adalah pekerjaan yang dapat dibedakan dari pekerjaan yang lain.
- Ilmu (*Science*) : suatu ilmu adalah suatu pengetahuan yang disusun, dihimpun, dan diterima berhubung dengan pengertian tentang kebenaran-kebenaran umum yang berhubung dengan suatu fenomena, subyek atau obyek studi tertentu. Ilmu mengajarkan kepada seseorang untuk mengetahui.
- Informal leader: pemimpin yang tidak diangkat/ditunjuk oleh manajemen. Informal leader disebut juga “natural leader” atau “indigenous leader.” Informal leader bukanlah pemimpin yang resmi.
- Intelegensi : kemampuan membuat reaksi atau penyesuaian yang cepat dan tepat, baik secara fisik maupun mental, terhadap pengalaman baru, membuat pengalaman dan pengetahuan yang telah dimiliki siap untuk dipakai apabila dihadapkan pada fakta atau kondisi baru; kecerdasan.
- Intelegensia/ Intelek, akal : kaum cerdik pandai; para cendekiawan.
: intelek adalah daya kemampuan seseorang untuk menerima dan mencernakan ilmu pengetahuan sekolah sepanjang hidupnya.
- Intelektual : (1) cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan pada ilmu pengetahuan; (2) yang memiliki kecerdasan tinggi; cendekiawan.

- Intelligen : mempunyai atau menunjukkan tingkat kecerdasan yang tinggi; cerdas.
- Inteligensia
Kapasitas : kemampuan seseorang individu atau suatu mekanisme untuk melaksanakan tindakan-tindakan tertentu.
- Kecakapan konseptual: kemampuan untuk melihat perusahaan sebagai suatu keseluruhan guna melihat gambaran umum mengenai semua fungsi yang berlainan, yang terkandung dalam suatu situasi tertentu. Kecakapan konseptual memungkinkan seseorang pemimpin mengetahui antar hubungan dan nilai-nilai dari bermacam-macam faktor yang terjalin dalam masalah manajemen.
- Kecakapan teknis: keahlian dan pengertian mengenai suatu kegiatan tertentu, termasuk suatu proses, prosedur atau teknik. Kecakapan teknis biasanya terdiri dari pengetahuan dan kemampuan yang dikhususkan untuk melaksanakan keahlian tersebut.
- Kepandaian, : kepandaian menunjukkan tingkat kemampuan yang diperoleh, misalnya Kecakapan mengetik 120 kata per detik.
- Kepemimpinan: seni mengoordinasi dan memotivasi individu-individu, dan kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan terutama berhubungan dengan skill verbal, intelektual dan sosial. Kepemimpinan kerap kali dihadapkan dengan pihak yang berhak memberikan perintah-perintah. Hal yang pertama memerlukan penilaian intuitif dan anjuran-anjuran, sedangkan hal kedua meliputi otoritas dan pelaksanaan kekuatan-kekuatan formil serta sanksi-sanksi. Kepemimpinan diterima karena pengetahuan yang dimiliki si pemimpin dan hak moralnya untuk memimpin atau memberikan kepemimpinan.
- Kepribadian : kepribadian menunjukkan individu secara keseluruhan, cara ia berpikir, merasakan, dan bertindak, cara ia bergaul dengan orang-orang lain, dan cara ia menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Ini semuanya merupakan sifat-sifat yang penting yang membedakan masing-masing dari kita dengan tiap-tiap orang lainnya. Kepribadian adalah sifat-sifat badaniah dan rohaniah dari seseorang atau sekelompok orang.

- Kerygma** : Kata Yunani yang berarti pemberitaan, yakni bagian-bagian tulisan Perjanjian Baru yang dinyatakan oleh para ahli sebagai bahan pemberitaan dan bukan bahan pengajaran atau sekadar pengungkapan cerita. Pengertian ini mencakup pemberitaan karya penebusan Yesus Kristus dalam penderitaan dan kebangkitan-Nya (bdk. Luk. 11:32; 1 Kor. 1:21) yang biasanya mengacu pada penggenapan nubuat Perjanjian Lama dan disertai panggilan untuk bertobat.
- Komite, panitia**: suatu panitia adalah suatu kelompok orang yang cakap serta mempunyai minat yang mencurahkan pikiran dan tindakan mereka untuk mempermudah proses pembuatan keputusan.
- Komprehensif** : (1) bersifat mampu menangkap atau menerima dengan baik; (2) luas dan lengkap tentang ruang lingkup atau isi; (3) mempunyai dan memperlihatkan wawasan yang luas.
- Komunikasi** : menyampaikan keterangan dengan cara mana pikiran-pikiran atau pendapat-pendapat saling ditukarkan. Komunikasi mengandung proses memberitahukan, mendengarkan, dan memahami secara sistematis dan terus-menerus.
- Kooperatif** : bersifat kerja sama; bersedia membantu.
- Manajemen ilmiah**: manajemen ilmiah adalah manajemen yang ditandai oleh penggunaan ilmu.
- Manajemen industrial**: manajemen industrial adalah penggabungan faktor-faktor produktif yang efisien untuk memperbesar pembentukan kegunaan bentuk (form utility).
- Manajemen** : proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan; penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.
- Manajer** : orang yang memimpin dan mengatur pekerjaan dalam bidangnya serta yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana dan mengendalikan pelaksanaannya hingga mencapai target yang telah ditetapkan.
- Mesin** : perkakas untuk menggerakkan, mengolah, atau membuat sesuatu yang menggunakan roda-roda dan digerakkan oleh tenaga manusia atau motor penggerak yang menggunakan bahan bakar minyak atau tenaga alam.

- Misi : (1) keputusan yang dikirimkan oleh suatu negara ke luar negeri untuk melakukan suatu tugas khusus di bidang diplomatik, politik, perdagangan, kesenian, dan sebagainya; (2) tugas yang dirasakan orang sebagai suatu kewajiban untuk melakukannya demi agama, ideologi, patriotisme, dan sebagainya.
- Official leader: pemimpin yang diangkat/ditunjuk oleh manajemen.
- Organisasi formal: suatu sistem merumuskan pekerjaan-pekerjaan dengan baik, masing-masing pekerjaan mengandung suatu ukuran kekuasaan, tanggung jawab dan pertanggungjawaban tertentu, keseluruhannya dengan sengaja dimaksudkan untuk memungkinkan orang-orang dari perusahaan yang bersangkutan bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Organisasi formal adalah di mana kegiatan dari 3 orang atau lebih dikoordinasikan secara sadar ke arah suatu tujuan tertentu.
- Organisasi : susunan atau kesatuan dari berbagai-bagai bagian atau orang dan sebagainya sehingga merupakan kesatuan yang teratur.
- Organizing : (1) Istilah organizing berasal dari perkataan “organize” yang berarti menciptakan sebuah struktur dengan bagian-bagian yang demikian berintegrasi hingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan mereka terhadap keseluruhan; (2) organizing berarti ditetapkannya hubungan-hubungan otoritas efektif antara pekerjaan yang terpilih, orang-orang, dan tempat-tempat pekerjaan agar kelompok yang bersangkutan dapat bekerja secara lebih efektif.
- Penggerakkan (*actuating*): (1) penggerakkan adalah tindakan menjadikan semua anggota kelompok ingin dan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang baik manajer maupun anggota-anggota kelompok ingin mencapainya; (2) penggerakkan adalah hal mendorong dan memelihara keinginan anggota-anggota kelompok pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaan mereka masing-masing dengan senang guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sesuai dengan rencana.
- Seni (*art*) : (1) Seni adalah pencapaian hasil yang diinginkan melalui penerapan kecakapan; (2) Seni berhubungan dengan penerapan pengetahuan atau kecakapan dalam

pelaksanaan. Ini adalah sangat penting dalam manajemen, karena pada umumnya banyak kreativitas dan kepandaian dalam penerapan kegiatan-kegiatan manajemen adalah penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seni mengajarkan kepada seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Seni manajemen: Seni adalah pencapaian hasil yang diinginkan melalui penerapan kecakapan. Artinya, seni itu berhubungan dengan penerapan pengetahuan atau ilmu atau keahlian dalam pelaksanaan pekerjaan. Ini adalah sangat penting dalam manajemen, karena sering banyak kreativitas dan ketangkasan dalam menerapkan usaha-usaha manajerial banyak diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya, pertimbangan yang layak untuk orang-orang yang bersangkutan dalam suatu tindakan manajerial adalah penting dan menambah kepada konsep atau pengertian "seni manajemen."

Teori (*theory*): (1) suatu pernyataan yang mengemukakan suatu hubungan antara fakta-fakta yang diobservasi, hubungan-hubungan mana berulang-ulang dibuktikan oleh penyelidikan-penyelidikan yang berdiri sendiri; (2) suatu teori adalah suatu penjelasan yang logis dan dapat dipercaya tentang hubungan di antara variabel-variabel.

Terorganisasi : tersusun dengan baik dan teratur dalam suatu kesatuan.

Tugas (*task*): tugas adalah suatu bagian atau satu unsur dari suatu pekerjaan. Suatu tugas adalah suatu kewajiban yang khusus dalam suatu pekerjaan. Tugas adalah suatu kesatuan pekerjaan atau suatu kegiatan manusia yang dilakukan untuk suatu tujuan tertentu.

Tunjangan keluarga: tunjangan yang diberikan kepada pegawai karena mempunyai tunjangan keluarga. Tunjangan keluarga terdiri atas tunjangan isteri dan tunjangan anak. Tunjangan isteri besarnya $5\% \times$ gaji pokok, sedangkan tunjangan anak besarnya $2\% \times$ gaji pokok untuk masing-masing anak, dengan maksimum 3 orang anak.

DAFTAR PUSTAKA

- (Ed), W. C. G. (1981). *Petunjuk Pendidikan Kristen dari Alkitab*. Moody.
- Admosudirdjo, P. (1982). *Administrasi dan Manajemen Umum*. Ghalia Indonesia.
- Aksara, T. P. (2017). *Kamus Lengkap Istilah Ekonomi*. Indoliterasi.
- Bahasa, T. S. (2017). *Kamus Istilah Administrasi*. Derwati Press.
- Bambangan, M. D. (2013). *Mengelola Harta Kekayaan*. Yayasan Andi.
- Barclay M. Newman Jr. (1997). *Kamus Yunani Indonesia*. BPK gunung mulia.
- Bello, Y. (2015). *Artikel: Pendidikan Agama Kristen: Pemahaman Dasar Tanggung Jawab Kristen Dalam Mendidik*. DELIMA.
- Bertens, K. (2001). *Perspektif Etika*. Kanisius.
- Bilo, D. T. (2015). *Artikel: Fondasi Alkitabiah Dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Kristen*. Delima.
- Boehlke, R. R. (2002). *Sejarah Perkembangan Pikiran dan Praktek Pendidikan Agama Kristen: Dari Plato sampai IG. Loyola*. BPK gunung mulia.
- Browning, W. R. F. (2015). *Kamus Alkitab*. BPK Gunung Mulia.
- Budiyana, H. (2011). *Dasar-dasar Pendidikan Agama Kristen*. Berita Hidup Seminary.
- Buku Pedoman Pelaksanaan Kurikulum. (2019). *Manajemen Pendidikan Kristen, Sunday January 27, 2019*. engban.blogspot.com
- Choliq, A. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Mitra Cendikia.
- Dan, W. A. S. dan V. J. (1974). *Organization and Management: Basic System Concepts*. Irwin Book Co.
- Darmaputera, E. (1995). *Etika Sederhana: Bisnis, Ekonomi, dan Penatalayanan*. BPK gunung mulia.
- Djadi, Y. K. dan J. (n.d.). *Peranan Gembala Sebagai Pemimpin dalam Perspektif 1 Petrus 5:1-4 dan Relevansinya Masa Kini*.
- Djokopranoto, R. E. I. & R. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yayasan Andi.
- Dkk, D. S. (2012). *Profesi Keguruan*. Universitas Terbuka.
- Dkk, R. H. M. (2011). *Perencanaan Strategis Dalam Gereja dan Pelayanan*. BPK gunung mulia.
- Eims, L. (1997). *12 Ciri Kepemimpinan Yang Efektif*. Kalam Kudus.
- Enklaar, E. G. H. dan I. H. (2007). *Pendidikan Agama Kristen*. BPK gunung mulia.
- Fattah, N. (2009). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Gibbs, E. (2010). *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang*. BPK Gunung Mulia.

- Hakim, P. (2021). *Pengertian Struktur: Apa Itu Struktur dan Menurut Para Ahli*. <https://belajarnya.com/pengertian-struktur-adalah/>
- Handoko, T. H. (1997). *Manajemen edisi kedua*. BPFE.
- Ismail, A. (2006). *Ajarlah Mereka Melakukan*. BPK gunung mulia.
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Lewier, F. C. (2006). *Manajemen PAK bagi Pemuda/Mahasiswa Menyosong dan Memasuki Abad ke-21*. BPK gunung mulia.
- MacArthur, J. (2009). *Kitab Kepemimpinan 26 Karakter Pemimpin Sejati*. BPK gunung mulia.
- Manullang, M. (1983). *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Marbun, P. (2020). Pemimpin Transformatif dalam Pendidikan Kristen. *Jurnal MAGNUMOPUS*, 1(2), 72-87. <http://sttikat.ac.id/e-journal/index.php/magnumopus>
- Mau, M. (2016a). *Integritas Guru Pendidikan Agama Kristen dalam Membimbing Kepribadian Peserta Didik dan Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Views.
- Mau, M. (2016b). *Pendidikan Nasional*. PT Views.
- Mau, M. (2020). Implikasi Teologis Berita Pertobatan Yoel dalam Yoel 2:12-17. *Copyright©*, 1(2), 98-111. <http://sttikat.ac.id/e-journal/index.php/magnumopus>
- Mulianto, H. S. (1985). *Manajer sebagai Seorang Pemimpin*. PT. USEAD.
- Nahumara, D. (2007). *Pembimbing Pendidikan Agama Kristen*. Jurnal Info Madia.
- Nawawi, H. H. (1982). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Gjahmada University Press.
- Notohamidjojo, O. (1993). *Kepemimpinan dan Pembinaan Pemimpin*. Yayasan Bina Darma dan UKSW Salatiga.
- Nuhamara, D. (2018). Pengutamaan Dimensi Karakter Dalam Pendidikan Agama Kristen. *Jurnal Jeffray*, 16(1), 93-115. <https://doi.org/10.25278/jj71.v16i1.278>
- Nurhadi, M. A. (n.d.). *Manajemen Pendidikan Kristen, Sunday January 27, 2019 disediakan di engban.blogspot.com*.
- Padji, A. dan. (2005). *Kamus Istilah Manajemen Inggris-Indonesia dan Indonesia-Inggris*. Cv. Yrama Widya.
- Pandie, D. A. (2017). Gereja, Misi, Penginjilan dan Kepedulian Sosial Gereja. *Jurnal Apollos*, 1(1).
- Pazmino, R. W. (2001). *Fondasi Pendidikan Kristen*. Baker Academic.
- Prince, D. (1995). *Rencana Allah untuk Uang Anda*. Immanuel.
- Rice, H. (2006). *Manajemen Umat: Pendeta sebagai Pengayom, Pemimpin, dan Pembina*. Yayasan Kalam Hidup.
- Ronda, D. (2011). *Leadership Wisdom Antologi Hikmat Kepemimpinan*.

- Yayasan Kalam Hidup.
- Rumahlatu, J. (2011). *Psikologi Kepemimpinan*. Cv. Cipta Varia Sarana.
- Sadili Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Pustaka Setia.
- Saenom. (2015). *Penanaman Pendidikan Agama Kristen dalam Keluarga*. Delima.
- Saenom. (2016). *Pendidikan Agama Kristen untuk Anak*. Penerbit Views.
- Sagala, M. (2009). *Pemimpin yang Membentuk Zaman*. Delima.
- Sahartian, S. (2018). Pemahaman Guru Pendidikan Agama Kristen Tentang II Timotius 3:10 Terhadap Peningkatan Kecerdasan Spiritual Anak Didik. *JURNAL FIDEI*, 1(2), 146-172. <http://www.stt-tawangmangu.ac.id/e-journal/index.php/fidei>
- Sanders, J. O. (2002). *Kepemimpinan Rohani*. Gospel Press.
- Saragih, J. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Gereja*. Suara Gereja Kristiani Yang Esa Peduli Bangsa.
- Sarimin, A. D. (n.d.). Dipenuhi Di Dalam Kristus Perspektif Surat Kolose Sebagai Landasan Bagi Gereja Dalam Melayani Masyarakat. *Voice Of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik Dan Agama*, 3(2). <https://doi.org/10.36972/Jvow.V3i2.47>
- Siagian, H. (1977). *Management suatau Pengantar*. Alumni.
- Silalahi, E. A. (2015). *Artikel: Pendidikan Kristen dan Gereja*. DELIMA.
- Siswanto, K. & K. (2018). Keteladanan Kepemimpinan Yesus Dan Implikasinya Bagi Kepemimpinan Gereja Pada Masa Kini. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 2(2), 87-98.
- Sugiyanto Wiryoputro. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Kristiani*. BPK Gunung Mulia.
- Supriyatno, M. dan T. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Refika Aditama.
- Susilo, M. (1988). *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*. BPFE.
- Tambunan, E. H. (2008). *Kunci Sukses Kiat-kiat Mengembangkan Kepemimpinan Partisipatif Abad 21*. Indonesia Publishing House.
- Tidball, D. (1996). *Menjaring Angin*. BPK gunung mulia.
- Tim Penyusun. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa Indonesia Depdiknas.
- Tu' u, T. (2010a). *Pemimpin Kristiani yang Berhasil 1*. Bina Media Informasi.
- Tu' u, T. (2010b). *Pemimpin Kristiani yang Berhasil 2*. Bina Media Informasi.
- Veldhuizen, Y. (1994). *Administrasi Gereja*. YKBK/OMF.
- Verkuy, J. (1982). *Khotbah di Bukit*. BPK gunung mulia.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. RajaGrafindo Persada.

- Wulansari, A. (2019). Karakteristik Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan untuk Merespons Era Disrupsi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2).
- Zuck, R. B. (1972). *Spiritual Power in Your Teaching*. Moody.

SINOPSIS

MANAJEMEN PENDIDIKAN KRISTEN DAN KEPEMIMPINAN

Hal yang dipaparkan dalam buku ini adalah sebuah lukisan yang nyata bahwa Manajemen Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan sangat penting untuk diajarkan dan dipelajari oleh para dosen, guru, peserta didik, pelayan gereja, dan khalayak ramai, sehingga dapat membuka cakrawala berpikir kepada para pembaca dan pendidik tersebut di era modernisasi ini. Dengan mempelajari Manajemen Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan, maka para pembaca dan pendidik terus dibekali dengan pengetahuan manajemen pendidikan Kristen bahkan kepemimpinan dengan komponen-komponennya agar mampu bersaing secara sehat dengan kemajuan teknologi di zaman ini. Dengan mempelajari Manajemen Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan supaya dapat memiliki persepsi yang sama untuk membangun negara Indonesia yang kita cintai ini. Karena Manajemen Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan dapat mengubah paradigma setiap insan di Indonesia dan pada umumnya di dunia ini.

Oleh karena itu, hal-hal penting yang dipaparkan dalam buku Manajemen Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan antara lain:

1. Pendahuluan.
2. Fondasi Studi Manajemen Pendidikan.
3. Pentingnya Manajemen Pendidikan Kristen.
4. Pentingnya Pemimpin.
5. Pentingnya Kepemimpinan.
6. Kepemimpinan Alkitabiah.
7. Sumber Daya Manajemen Kristen.
8. Fungsi Manajemen Pendidikan Kristen.
9. Falsafah Manajemen Pendidikan Kristen.
10. Kepemimpinan, Manajemen, Organisasi, dan Administrasi.
11. Kesimpulan.

Buku ini berguna bagi para dosen, guru, pelayan gereja, peserta didik, dan kaum awam, karena tulisan-tulisan dalam buku ini akan memer kaya pengetahuan dan wawasan terhadap Manajemen Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan. Buku ini ditulis oleh dua orang dosen yakni Marthen Mau, M.Pd.K., dan Dr. Markus Amid, M. Th.



MARTHEN MAU, M.Pd.K., meraih gelar Sarjana Teologi (S. Th.) Jurusan Sarjana Pendidikan Agama Kristen dari SETIA Jakarta (1998-2003), Magister Pendidikan Agama Kristen (M.Pd.K.) dari SETIA Ngabang (2013-2015), dan sedang menyelesaikan studi Doktoral di SETIA Jakarta. Sekarang mempunyai kepangkatan akademis Lektor (III/c). Spesialisasinya adalah Pendidikan Agama Kristen dan Eksposisi Perjanjian Baru pada Program Sarjana. Selain sebagai dosen tersebut di atas, tetapi juga sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Agama Kristen. Memiliki seorang isteri, yang bernama Ev. Winati, S.Pd.K., dan memiliki Tiga orang anak, yang bernama Firstsontheos Gracianus Mau, Maria Nopiliana Theischarismafirsti Mau, dan Zipora Trisoncharismajuliati Mau.



Dr. MARKUS AMID, M. Th., meraih gelar Sarjana Teologi (S. Th.) Jurusan Teologi dari SETIA Jakarta (1996), Magister Divinitas (M. Div) STT Cipanas (2006), Magister Teologi (M. Th) SETIA Jakarta (2012), Doktor Teologi (D. Th) STT Pontianak (2016). Sekarang mempunyai kepangkatan akademis Lektor (III/c). Spesialisasinya adalah mengampu mata kuliah Program Studi Teologi. Memiliki seorang isteri, yang bernama Pdt. Wisye Bendelina Pingak, M.Pd.K dan memiliki Dua orang anak, yang bernama Milenius Markus Amid dan Miracle Markus Amid.

MANAJEMEN

Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan

Oleh:

Marthen Mau, M.Pd.K.,
Dr. Markus Amid, M. Th.

Biografi Penulis



MARTHEN MAU, M.Pd.K., meraih gelar Sarjana Teologi (S. Th.) Jurusan Sarjana Pendidikan Agama Kristen dari SETIA Jakarta (1998-2003), Magister Pendidikan Agama Kristen (M.Pd.K.) dari SETIA Ngabang (2013-2015), dan sedang menyelesaikan studi Doktoral di SETIA Jakarta. Sekarang mempunyai kepangkatan akademis Lektor (III/c). Spesialisasinya adalah Pendidikan Agama Kristen dan Eksposisi Perjanjian Baru pada Program Sarjana. Selain sebagai dosen tersebut di atas, tetapi juga sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Agama Kristen. Memiliki seorang isteri, yang bernama Ev. Winati, S.Pd.K., dan memiliki Tiga orang anak, yang bernama Firstsontheos Gracianus Mau, Maria Nopiliana Theischarismafirsti Mau, dan Zipora Trisoncharismajuliati Mau.



Dr. MARKUS AMID, M. Th., meraih gelar Sarjana Teologi (S. Th.) Jurusan Teologi dari SETIA Jakarta (1996), Magister Divinitas (M. Div) STT Cipanas (2006), Magister Teologi (M. Th) SETIA Jakarta (2012), Doktor Teologi (D. Th) STT Pontianak (2016). Sekarang mempunyai kepangkatan akademis Lektor (III/c). Spesialisasinya adalah mengampu mata kuliah Program Studi Teologi. Memiliki seorang isteri, yang bernama Pdt. Wisye Bendelina Pingak, M.Pd.K dan memiliki Dua orang anak, yang bernama Milenius Markus Amid dan Miracle Markus Amid.



ISBN 978-623-88483-9-3 (PDF)



9 786238 848393