

# **POLA KEPEMIMPINAN YESUS YANG MEMBAWA PERUBAHAN**

**Dr. Nancy Lumumba, M.Th**  
*Email: nancylydia@ymail.com*  
**Sekolah Tinggi Teologi Pokok Anggur Jakarta**

## **ABSTRAK**

Suatu organisasi memiliki kompleksitas, baik barang/jasa maupun ide, menghadapi berbagai perubahan yang senantiasa melingkupi setiap saat, menghadapi berbagai karakteristik personil yang dapat mengembangkan maupun melemahkan. Hal ini menjadi alasan diperlukannya orang yang tampil mengatur, memberi pengaruh, menata, mendamaikan, memberi penyejuk dan dapat menetapkan tujuan yang tepat saat anggota tersesat atau kebingungan menetapkan arah. Di sinilah perlunya pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan beberapa gambaran kepemimpinan Yesus yang mengubah yaitu :

1. Kepemimpinan Yesus sebagai Pelayan.
2. Kepemimpinan Yesus sebagai Gembala.
3. Kepemimpinan Yesus Sebagai Manajer.

Seorang pemimpin transformatif haruslah seorang yang memiliki “komitmen penuh dan tentu saja keberanian untuk menerima dampak positif dan negatif” dalam mengelola perubahan. Selain itu, pemimpin yang mengubah itu “dalam melaksanakan suatu perubahan” hendaknya “dapat senantiasa menghidupkan ‘faith’ dan ‘hope’.” Itu berarti bahwa pemimpin yang mengubah itu harus memiliki iman dan pengharapan yang teguh.

Gaya Kepemimpinan Yesus Adalah kepemimpinan hamba. Yesus sebagai pemimpin hamba bertugas sebagai penggerak segala potensi yang ada agar tercapai pengembangan dan perkembangan.

## **KATA KUNCI**

*:Kepemimpinan , Kepemimpinan Hamba, Kepemimpinan yang Mengubah*

## **LATAR BELAKANG**

Keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi sekuler maupun organisasi agama sering kali dikaitkan dengan seorang figur dan biasanya disebut pemimpin. “Pemimpin diibaratkan sebagai *mata*. Ia bukanlah seseorang yang bergerak secara acak, melainkan seseorang yang melihat sesuatu secara visioner, sesuatu yang belum kelihatan oleh banyak orang. Sebab, Tuhan telah memberi mereka kelebihan lewat intuisi, pengetahuan, kecerdasan dan ketajaman” (Noh Boiliu, 2008:199).

Sebagai contoh, Nelson Mandela dan Lee Kuan Yew. Keduanya mengabdikan hidup mereka bagi negerinya dan membangun landasan perkembangan bagi Afrika Selatan dan Singapura. Mandela, mendapat panggilan mulia, bekerja keras membawa bangsanya ke arah perubahan: kemiskinan dan

ketidakadilan; Lee, berjuang membebaskan bangsanya dari *roh partheid* (Soekarno,1965). Titik berangkat Mandela dan Lee adalah dari titik kulminasi bangsa yang bermasalah; mereka digerakan oleh semangat perubahan menuju bangsa yang mandiri dan terhormat serta bebas dari kungkungan roh *aparteistis* dan *roh kemiskinan*. Apakah karena mereka memiliki tingkat inteligentia di atas rata-rata? Ataukah karena mereka telah di *determinate* oleh yang ilahi? Mungkin ya! Tetapi harus ditanggapi. Juga tidak semata-mata faktor *intelegentia* semata melainkan memiliki tingkat kepekaan yang tinggi terhadap apa yang dihadapi rakyat.

Hal yang dimaksud adalah kecerdasan emosional (Soekarno,1965). Cukupkah? Tidak! Perlu ditambahkan bahwa semua hanya terjadi bila dinyatakan dalam tindakan (*action*). Masih ingatkah dengan pepatah “*A journey of a thousand miles must begin with a single step*”.

Di Indonesia, si pemimpin berkharisma yang memukau banyak orang lewat kepemimpinannya(Soekarno,1965). Bukan tanpa alasan dan bila dengan nalar yang objektif, setiap masyarakat Indonesia pasti tidak menyangsikan kontribusi Soekarno bagi Indonesia. Dari sisi pembangunan mental – spiritual (*mentality building and spiritualy building*), Soekarno (meski ia tak sendiri dalam merancangnya) seolah-olah telah menangkap semangat bangsa dan harapan rakyat yang tertuang dalam Pancasila. Ini merupakan visi abadi dari sang pemimpin.

Mandela, Lee dan Soekarno, atau Martin Luther King, Cesar Caves, Mahatma Gandhi ataupun George Washington dan mungkin beberapa tokoh lain lagi merupakan orang-orang yang dibutuhkan di mana kelompok-kelompoknya dapat bersandar dan berharap adanya perubahan. Dengan kata lain “pemimpin adalah jendela untuk melihat perubahan, optimisme, kesempatan, dan keyakinan.

Dalam konteks keagamaan, khususnya dalam kekristenan, perihal pemimpin dan kepemimpinan dapat dengan mudah ditemui dalam teks-teks Alkitab, baik Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru. Dimulai dari kitab Kejadian yang memuat tentang proses penciptaan hingga kitab Wahyu, termaktub di sana Allah sebagai pemimpin. Harus diiyakan kemutlakan Tuhan sebagai pemimpin sebab tidak ada pemimpin lain yang dimutlakan. Artinya kepemimpinan dunia dan Kristen harus disubordinasikan di bawah kepemimpinan Tuhan. “*God is the Leader, not merely a leader.*(Darmaputra,2003:3) Dengan mensubordinasikan kepemimpinan di bawah pemimpin tunggal berarti seluruh konsep kepemimpinan Kristen bertumpu pada Tuhan.

Apabila kita berbicara tentang kepemimpinan tidak akan pernah ada habisnya. Oleh karena ada ribuan definisi tentang kepemimpinan telah dibuat. Demikian pula ada ratusan buku kepemimpinan telah ditulis. Namun siapakah yang dapat menghayati dan menghidupi ajaran Yesus Kristus, **Sang pemimpin-hamba yang sejati itu?** “Menjadi pemimpin bukanlah menjadi tuan (*lord over*) atas orang lain.” “Yang terbesar dari seorang pemimpin bukanlah ketika ia menjalankan kekuasaan (*exercise authority*) atas orang lain.” Menjadi pemimpin adalah menjadi **hamba**. Menjadi pemimpin adalah menjadi **budak** (*slaves*) atas orang lain. Dan yang terbesar dari seorang pemimpin-hamba adalah ketika ia berhasil melayani dan mau menjadi “**jongos**” (baca: **budak**) bagi orang lain. Itu semua adalah definisi kepemimpinan versi **Sang Pemimpin-Hamba Sejati**. Dan Dia tidak sekedar mendefinisikan, tetapi juga menjadi model yang nyata bagi definisi kepemimpinan tersebut: ”Anak Manusia juga datang bukan untuk

dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan (a ransom) bagi banyak orang.” (Markus 10:45).

Bertolak belakang dengan hal di atas, dalam pengamatan penulis, ”motivasi kepemimpinan Yesus” Apakah Ia bisa bergaya, pamer kekuasaan serta unjuk kekuatan? Apakah untuk menunjukkan atau membuktikan ”*who’s the Boss?*” – siapa ”*boss*”, siapa ”*jongos*”? Sama sekali tidak!” Motivasi kepemimpinan” Yesus adalah justru untuk menyatakan ketaatan-Nya kepada Allah. Untuk mengemban dan melaksanakan kehendak Allah. Untuk mencerminkan kepemimpinan dan otoritas Allah. ”Makanan-Ku,” demikian Ia pernah bersabda, ”ialah melakukan kehendak Dia yang mengutus Aku, dan menyelesaikan pekerjaan-Nya.” (Yohanes 4:34).

”Bukan kehendak-Ku, melainkan Kehendak-Mu jadilah” Sebab itu kita dapat mengatakan, bahwa ”motivasi kepemimpinan” Yesus bersifat ”*God-oriented*”. Artinya: tertuju, terarah, serta terfokus kepada Allah. Dan karena ”*God-oriented*” inilah, maka – sebagai implikasinya – ”motivasi kepemimpinan” Yesus juga bersifat ”*Others-Oriented*”. Artinya: tertuju, terarah, terfokus kepada orang lain. Mengapa? Sebab seluruh dunia dan segenap umat manusia itulah, orientasi kasih Allah (Yohanes 3:16). Dari pengamatan penulis, penulis mensinyalir adanya problem kepemimpinan dibalik fakta yang ada. Hal tersebut menjadi tantangan dan tanda tanya bagi penulis yang kemudian menjadi alasan ataupun latarbelakang penulisan karya ilmiah ini.

Kadang dalam sebuah kepemimpinan di dapati Pemimpin yang memiliki Kepribadian yang sombong atau kurang rendah hati.

Melangkah dalam memimpin Organisasi dilakukan seadanya tanpa konsep.

Organisasi tanpa Visi dan Misi berjalan seperti perahu memasuki aliran tanpa dayung.

Pemimpin bukan hanya memiliki Kepintaran tetapi sudahkan mengetahui apa yang terjadi di lapisan bawah . Karena fakta berbicara dimana tidak selalu diketahui bawahan itu mampu menyelesaikan tugasnya baik. (Huagaol,2010:173).

Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengembangkan organisasinya dengan baik sampai jauh ke depan, melampaui usia zamannya. Kepemimpinan ( leadership) merupakan syarat mutlak bagi organisasi yang ingin berkembang sampai puluhan tahun ke depan.

## **KERANGKA KONSEPTUAL**

### **PENGERTIAN KEPEMIMPINAN**

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Mifta,1993:255). Sedangkan Kartini Kartono mendefinisikan Pemimpin sebagai pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Kartini, 1988:39).

Menurut Warren Bennis dan Burt Nanus, seperti yang dikutip Henry dan Richard Blackaby, mereka menemukan ada lebih dari 850 rumusan tentang kepemimpinan ( Richard, 2005:33).

Hakekat kepemimpinan sangat penting bagi seorang pemimpin. Sebab sadar atau tidak sadar, sengaja atau tidak sengaja, kepemimpinan yang dipraktikkan seorang pemimpin akan diwarnai oleh pemahaman internalnya tentang arti kepemimpinan itu sendiri.

Demikian pula seorang pemimpin Kristen, pola kepemimpinannya akan ditentukan oleh pemahaman dan penghayatannya tentang arti kepemimpinan itu sendiri dengan berlandaskan perspektif Alkitab maka baru kepemimpinannya layak disebut kepemimpinan rohani.

### TEORI KEPEMIMPINAN



Penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik.

### GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF

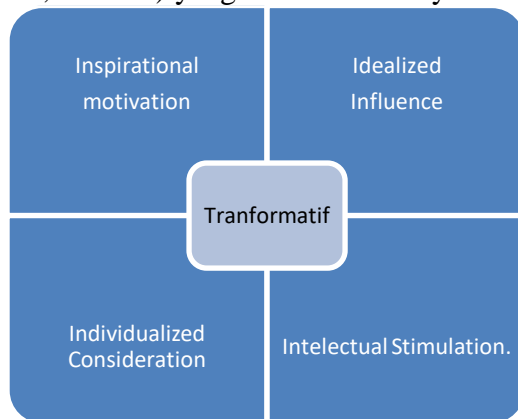


Jenis, gaya, dan ciri yang menandai perkembangan kepemimpinan masa lalu dapat dilihat dari pengetahuan atau pun teori kepemimpinan yang berkembang dalam kurun waktu tersebut. Abad 20 mencatat sejarah kemanusiaan yang penuh dinamika perubahan di abad itu; termasuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tak terkecuali perkembangan pengetahuan tentang paradigma

kepemimpinan yang dapat meliputi gaya kepemimpinan, tipologi kepemimpinan, model-model kepemimpinan, dan teori-teori kepemimpinan.

Sekalipun secara konseptual pada ketiganya terdapat perbedaan, namun sebagai teladan mengenai substansi yang sama akan terdapat korelasi bahkan interdependensi antar ketiganya.

Kepemimpinan kontemporer yang sangat populer sekarang ini ialah kepemimpinan transformatif (*transformative leadership*) atau kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Istilah *transforming leadership* digunakan pertama kali oleh James MacGregor Burns dalam bukunya yang diterbitkan tahun 1978, berjudul “*Leadership*” yang memenangkan hadiah Pulitzer. Menurut Burns, para pemimpin transformatif mengedepankan nilai-nilai moral para pengikut untuk meningkatkan keyakinan mereka tentang berbagai isu etika dan memobilisasi daya dan sumber daya mereka untuk mereformasi sesuatu (Eko Maulana, 2004:62). Kemudian Bernard M. Bass dalam bukunya yang diterbitkan tahun 1985, berjudul *Leadership and Performance beyond Expectations* mengembangkan studi tentang kepemimpinan transformatif itu. Menurut Bass, ada empat perilaku kepemimpinan transformatif (Eko Maulana, 2004:63) yang membedakannya dari teori kepemimpinan lainnya, yakni:



1. Idealized Influence, Menggunakan cita-cita untuk mempengaruhi orang lain.
2. Intellectual Stimulation. Mendorong pengikut secara intelektual.
3. Individualized Consideration. Memberi perhatian secara individual, dukungan, semangat dan bimbingan kepada pengikutnya.
4. Inspirational Motivation, Memberi semangat dan memberi motivasi secara inspirasional kepada pengikutnya.

Pimpinan dalam kepemimpinan yang mengubah itu adalah agen perubahan. Perubahan itu terjadi mulai dari diri si pemimpin itu sendiri, bukan hanya cara berpikir dan cara bekerjanya saja, tetapi juga perubahan secara eksistensial (Band:203).

Pemimpin yang mengubah itu “dalam melaksanakan suatu perubahan” hendaknya “dapat senantiasa menghidupkan ‘faith’ dan ‘hope’.” (Susanto, 1997:69). Itu berarti bahwa pemimpin yang mengubah itu harus memiliki iman dan pengharapan yang teguh.

Gaya kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan.

Menurut A.B. Susanto mengatakan bahwa seorang pemimpin transformatif adalah seorang pemimpin yang “harus dapat bersikap sebagai teman yang dapat dipercaya, terutama dalam kondisi-kondisi kristis.” Yesus telah meninggalkan teladan dalam hal itu. Cindy Maddox mengatakan “bahwa Yesus adalah teman yang dapat dipercaya dalam kondisi apa pun.”

Dengan demikian kita melihat bahwa seorang pemimpin sebagai agen perubahan, haruslah seorang yang memiliki komitmen penuh, keberanian, iman, pengharapan, kerendahan hati, kewaspadaan, dan memperoleh dukungan dari orang lain.

## **KEPEMIMPINAN YANG MENGUBAHKAN**

Menurut Robert Greenleaf (1977) bahwa faktor kunci dalam menghadirkan kepemimpinan transformasional yang efektif adalah “Kepemimpinan Pelayan” (*Servant Leadership*) yang ditunjukkan oleh Yesus Kristus (D’Souza, 2009:3). Kepemimpinan yang ditampilkan Yesus Kristus memberikan tiga gambaran kepemimpinan transformasional yang menarik (D’Souza, 2009: xxiii-vvii), yakni sebagai Pelayan (*Servant*), Gembala (*Shepherd*) dan Pengurus (*Steward*).

### **KEPEMIMPINAN YESUS SEBAGAI PELAYAN.**

Karakteristik kepemimpinan Yesus sebagai pelayan, yakni memberikan teladan dengan semangat rendah hati. Memberikan teladan merupakan cara transformasi yang efektif sehingga para pengikut dapat melihat langsung perilaku apa yang dibuat oleh pemimpin. Di tengah penghormatan para murid dan orang-orang yang mendengarkan ajaran-Nya, Yesus berkata: “Aku ada di tengah-tengah kamu sebagai pelayan” (Luk.22:27). “Jikalau aku membasuh kakimu, aku yang adalah Tuan 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.13:14).

Maxwell (2006:64) mengidentifikasi lima prinsip untuk dapat menjadi teladan, yaitu: memperbaiki diri sebelum memperbaiki orang lain, memperbaiki diri lebih banyak dari pada orang lain, *mengejar* apa yang benar daripada *melakukan* apa yang benar, melakukan apa yang dapat dilihat bukan hanya dengan kata-kata, dan belajar dari teladan orang lain. Jadi intinya adalah memimpin diri sendiri terlebih dahulu baru memimpin orang lain. Covey (1997:30) menyebut salah satu ciri kepemimpinan yang berprinsip ialah berorientasi pada pelayanan. Mereka melihat kehidupan sebagai suatu misi tidak hanya sebagai karir semata.

Para pakar kepemimpinan kini banyak menggunakan Yesus dan ajaran-Nya sebagai sebuah model kepemimpinan. Ajaran Yesus di dalam Injil adalah sebuah pembelajaran tentang kepemimpinan sejati yang dikenal dengan kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*), yang hingga kini masih sangat relevan sebagai sumber inspirasi bagi kepemimpinan dimanapun dikembangkan dan dipraktekkan.

Ketika seseorang, di setiap level organisasi, memimpin dengan memenuhi kebutuhan timnya, dinamakan sebagai pemimpin yang melayani.

Model kepemimpinan pelayan ini esensinya adalah melayani orang lain, yaitu pelayanan kepada karyawan, pelanggan dan masyarakat, sebagai prioritas utama dan yang pertama.

Fokus utama dari kepemimpinan pelayan adalah pada bagaimana mengembangkan pihak lain (pengikut, komunitas internal dan eksternal), bukan untuk mementingkan diri sendiri. Namun sebagai seorang pemimpin pelayan, terkadang kita harus siap melakukan berbagai hal sepele yang diremehkan orang lain. Bahkan harus menerima pandangan yang mengatakan bahwa pemimpin pelayan itu pemimpin yang lemah, tidak tegas dan tidak dapat mengambil keputusan sendiri.

Konsep yang mengubah pendekatan kepemimpinan secara evolusioner dan pribadi, maka konsep ini bukanlah perbaikan cepat atas persoalan-persoalan kepemimpinan.

Ada sepuluh ciri khas penting mengenai kepemimpinan pelayan, sebagaimana hasil studi Larry Spears atas tulisan-tulisan Greenleaf, yaitu: **mendengarkan, empati, menyembuhkan, kesadaran, persuatif, konseptualisasi, kemampuan meramalkan, kemampuan melayani, komitmen pada pertumbuhan manusia dan membangun masyarakat.**

Gaya kepemimpinan Yesus dan ajarannya mengenai kepemimpinan terkesan sangat tidak lumrah pada zamannya, dan menantang kita yang hidup di jaman sekarang ini. Bahkan gaya dan ajarannya juga tidak dapat dimengerti oleh mereka yang sejak lama menantikan kedatangan Mesias (utusan Tuhan).

Motif dari pelayanan yakni memiliki sikap dan hati seorang pelayan, dan itu tampak sekali dalam kepemimpinan Yesus. Ia mengatakan kepada murid-muridnya : “ Aku ada di tengah-tengah kamu sebagai pelayan.”

Melalui sabda dan teladannya, Yesus mencontohkan kepemimpinan pelayanan dan meminta pengikutnya untuk berbuat demikian juga. Adapun beberapa contoh perkataan-perkataan Yesus adalah sebagai berikut :

*“Barang siapa ingin menjadi besar diantara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi terkemuka diantara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu.”*

Pada inti kepemimpinan yang ia ajarkan, terkandung serangkaian nilai, sikap dan perilaku yang menjadi pokok kepemimpinan pelayanan. Pemimpin pelayanan memperjuangkan nilai-nilai pelayanan, kepedulian pada kebutuhan orang lain dan sikap rendah hati.

Yesus menanggalkan model kepemimpinan yang suka pamer, kemunafikan, dan penyalahgunaan kekuasaan secara terang-terangan.

Kepemimpinan pelayanan memberdayakan orang melalui teladan, bimbingan, kepedulian, pemahaman, kepekaan, kepercayaan, apresiasi, dorongan semangat, penguatan, dan visi bersama.

Adapun karakteristik yang dapat diambil dari kehidupan Yesus sebagai pemimpin pelayan adalah sebagai berikut : rendah hati, rajin, sibuk melayani, mampu mengajar, sabar, taat, membaktikan dirinya, waspada, percaya, tidak membatah tuannya dan dipenuhi dengan Roh Kudus.

## **KEPEMIMPINAN YESUS SEBAGAI GEMBALA.**

Pemimpin sebagai *gembala* perhatian utama bukan pada hasil dan keuntungan melainkan para pengikut/anggota (D'Souza, 2009:27). Yesus menyatakan diri sebagai Gembala yang Baik (Yoh.10). Menurut Yesus ciri-ciri gembala yang baik, yakni: gembala mengenal domba-dombanya, domba-domba mengenal gembalanya, gembala harus hadir dan siap sedia, memimpin dari depan, berani, menuntun dan membimbing, peduli pada domba yang bermasalah dan pergorbanan diri.

Kepemimpinan Yesus berpusat pada pribadi manusia, menjaga para anggota dan menginginkan mereka berkembang dan berhasil memenuhi tujuan dan panggilan mereka (Blanchard & Hodges, 2007:157-158). Pemimpin sebagai gembala didorong dengan keutamaan cinta kasih. Pemimpin yang didorong oleh cinta kasih, memiliki visi untuk melihat bakat, potensi, dan harkat setiap pribadi; memiliki keberanian, gairah, dan komitmen untuk membuka kunci potensi; kesetiaan dan dukungan satu sama lain sebagai hasilnya, yang menyemangati dan mempersatukan Tim (Lowney, 2005:200).

Sifat keteladanan Gembala yang sudah di turunkan dari Allah dan Yesus dalam memimpin dombanya telah berubah menjadi kepemimpinan dunia. Banyak.

Dari tiga model kepemimpinan yang diberikan oleh Allah, yakni Gembala, mentor dan model kepala atau pemimpin itu semua adalah gambaran dari kepemimpinan seorang Gembala. Seorang Gembala adalah seorang yang tinggal bersama-sama dengan domba-dombanya, mengenali nama-nama domba-dombanya, merawat yang muda, membalut yang terluka, memperdulikan yang lemah dan membela domba-dombanya.

Alkitab memberikan prinsip penggembalaan yang luar biasa sederhana, namun mempunyai pengaruh atau dampak kekuatan yang sedemikian besar.

Di dalam Perjanjian Baru, Yesus adalah Gembala kita. Di dalam Perjanjian Lama Tuhan sudah memberikan petunjuk tentang kedatangan seorang Gembala. Yesus meninggalkan kesenangan dan kenyamananNya di Surga dan lebih memilih untuk datang kepada dunia kita untuk menjadi Gembala kita, sehingga aromaNya seperti domba. Yesus berkeringat juga seperti kita. Dia juga berjalan dengan kita di jalan yang sempit. Ia berani melawan serigala-serigala, dicobai dan bersama-sama berjuang dengan kita. Yang kudus Israel datang dalam Yesus Kristus untuk menjadi Gembala yang baik bagi kita

Sifat-sifat tertentu yang di sucikan oleh Roh Allah akan menguatkan benteng dan menara pribadi mengeluarkan kuasa yang sebenarnya dari pekerja itu. Oleh karena itu seorang gembala harus mengandalkan kuasa dan kemampuan dari Tuhan dan bukan mengandalkan kekuatan yang ada pada dirinya sendiri.

## **KEPEMIMPINAN YESUS SEBAGAI MANAJER.**

*“Rancangan terlaksana oleh pertimbangan, sebab itu berperanglah dengan siasat”* (Amsal 20:18).

Manajemen adalah bagian integral dari kepemimpinan. Sesungguhnya, dapatlah dikatakan bahwa manajemen tidak bisa dipisahkan dari kepemimpinan,

dan sebaliknya. Dalam kaitan ini, berbicara tentang manajemen berarti berbicara tentang kepemimpinan, karena pada saat pemimpin melaksanakan upaya memimpin, ia memanejemeni. Uraian kali ini akan membahas pokok tentang *hubungan kepemimpinan dengan manajemen* atau “tempat manajemen dalam kepemimpinan,” sebagai upaya untuk menegaskan mekanisme integral dari kepemimpinan dan manajemen seperti yang telah tekankan di atas.

Manajemen Sebagai fungsi umum, manajemen menjelaskan mengenai aspek substansial dan praksis kepemimpinan, yang berhubungan dengan pelaksanaan kepemimpinan secara nyata atau aktual. Dalam kaitan ini, manajemen dapat disebut sebagai seni kepemimpinan. Sebagai seni kepemimpinan, ada tujuh aspek dalam manajemen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan secara praksis, yaitu antara lain: seni bekerja sama, seni pemenuhan kebutuhan, seni penggalangan, seni mempengaruhi, seni menyampaikan perintah atau komunikasi, seni membuat masa depan organisasi dan seni mendayakan sumber-sumber.

Menegaskan hubungan kepemimpinan dan manajemen ini, dapatlah dikatakan bahwa kepemimpinan dalam kaitan ini mewadahkan manajemen, dan manajemen adalah pembuktian bagi aktualisasi pelaksanaan kepemimpinan, telah dibuktikan bahwa kepemimpinan sedang terlaksana, karena kepemimpinan hanya berjalan dengan adanya pelaksanaan manajemen.

Manajer dalam hubungan dengan manajemen menjelaskan tentang substansi tugas yang ada padanya. Pada satu sisi, manajer ada pada posisi tugas pelaksana kepemimpinan dengan membantu pemimpin memimpin pekerjaan yang bersifat departemenal. Di sini manajer adalah kepala atau pemimpin suatu departemen atau unit kerja dalam suatu organisasi.

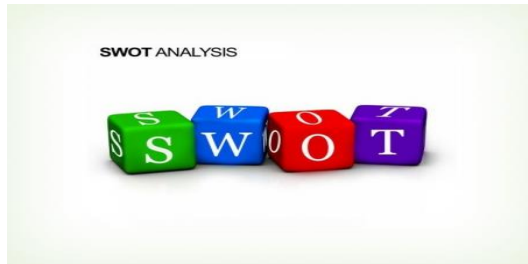
Donna Prestwood dan Paul Schumann (D’Souza, 2009:175) mengungkapkan empat sifat kepemimpinan sejati menurut Yesus, yakni:

1. *Ennoble* (memaknai) menanamkan makna dan tujuan orang maupun kerja mereka; menanamkan visi dan misi organisasi. Memotivasi dan menjustifikasi untuk melakukan inovasi. Covey (2004:81) dengan pribadi yang proaktif untuk dimasa yang akan datang.
2. *.Enable* (memampukan), Proses memampukan diupayakan dengan cara melengkapi orang/anggota dengan pengetahuan, kecakapan dan kemampuan untuk melakukan inovasi. Upaya-upaya ini dilakukan dari dalam diri manusia yakni: *hati*. Blanchard & Hodges (2006:49) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif menurut Yesus harus mulai dari dalam, yakni dari hati yang berbelas kasih.
3. *Empower* (memberdayakan ), Memberdayakan dengan cara membangkitkan kegairahan, membangun kepercayaan dan menghasilkan tindakan. Covey (1997:31-32) menyatakan bahwa salah satu ciri kepemimpinan yang berprinsip adalah mempercayai orang lain.
4. *Encourage* (mendorong), membangun kegairahan yang lebih besar sehingga dapat membuahkan perubahan dan pemberdayaan terus-menerus. Covey (1997:262) mengemukakan habitus ke-tujuh dari manusia yang

efektif adalah ‘mengasah gergaji’, maksudnya memperbaharui diri secara terus-menerus.

## ANALISIS SWOT

### 1. Analisis SWOT



Gambar 6

Sumber: [kilaspengadaran.blogspot.com](http://kilaspengadaran.blogspot.com)

Kepemimpinan merupakan salah satu yang memiliki peran besar dalam pengembangan organisasi serta sebagai ujung tombak bagi perkembangan dan kelangsungan sebuah negara. Karena itulah keberadaan sebuah Pemimpin yang memiliki kualitas dan kredibilitas yang baik dalam berbagai aspek mutlak diperlukan bagi segenap anak Indonesia. Ditambah lagi jika menilik tujuan pemimpin Negara Kesatuan Republik Indonesia, bahwa..... inilah salah satu alasan betapa pemimpin yang berkualitas memang berhak diterima oleh setiap tingkatan . Meskipun demikian, pencapaian kualitas yang diharapkan ini tidak semua lembaga mampu meraihnya. Bahkan secara umum, sistem kepemimpinan Indonesia masih perlu dilakukan perbaikan secara menyeluruh dan kontinyu untuk mencapai kebaikan dalam tujuan nasional. Pemimpin juga dituntut dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dan juga kooperatif di dunia global. Salah satu strategi manajerial yang dikembangkan untuk menjamin sebuah organisasi memiliki daya tahan dan daya hidup dari masa sekarang dan berkelajutan sampai masa yang akan datang yaitu dengan melakukan *analisis SWOT*.

## PEMBAHASAN

Sistem adalah sebuah komponen yang terdiri dari beberapa elemen dan subelemen yang terintegrasi, saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam sebuah konsep sistem, ada berbagai perilaku dan gejala sosial, ekonomi, politik, hukum, dan keamanan, dengan berbagai sistem yang lebih luas maupun dengan subsistem yang tercakup di dalamnya. Dengan sistem yang tersusun dengan baik, sebuah organisasi, dalam hal ini adalah lembaga dapat mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Oleh karena itu, sistem sangat urgen dan vital keberadaannya demi keberhasilan sebuah program kerja, apalagi jika tersusun secara sistematis dan dilaksanakan penuh kredibilitas, tanggung jawab, dan kedisiplinan.

Analisis SWOT merupakan salah satu metode analisis situasional yang menitikberatkan pada identifikasi beberapa faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan, organisasi, atau lembaga. SWOT sendiri merupakan akronim dari *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), dan *Threats* (ancaman). Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategis harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan, organisasi, atau lembaga tersebut dalam kondisi yang ada pada saat ini. Hal ini disebut *analisis situasi*. Berikut ini definisi lebih rinci tentang elemen SWOT:

Sumber:

Gambar 7



Sumber: [kilaspengadaran.blogspot.com](http://kilaspengadaran.blogspot.com)

- *Strength* (Kekuatan); faktor internal atau dalam yang cenderung memiliki efek positif (atau menjadi mampu untuk) mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan
- *Weakness* (Kelemahan); faktor internal atau dalam yang mungkin memiliki efek negatif (atau menjadi penghalang untuk) mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan
- *Opportunity* (Peluang); faktor eksternal atau luar yang cenderung memiliki efek positif pada pencapaian atau tujuan sekolah, atau tujuan yang sebelumnya tidak dipertimbangkan
- *Threat* (Ancaman); faktor eksternal atau kondisi yang cenderung memiliki efek negatif pada pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, atau membuat tujuan absurd atau malah sulit dicapai.

Jika analisis SWOT digunakan untuk mendapatkan sebuah gambaran menyeluruh mengenai situasi organisasi itu sendiri baik dalam hubungannya dengan masyarakat, lembaga-lembaga yang lain, dan lapangan industri yang akan dimasuki oleh para siswanya, bahkan sampai situasi internal sekolah itu sendiri. Untuk pemahaman mengenai faktor-faktor eksternal, (terdiri atas ancaman dan peluang), yang digabungkan dengan suatu pengujian mengenai kekuatan dan kelemahan akan membantu dalam mengembangkan sebuah visi tentang masa depan.

Perkiraan seperti ini diterapkan dengan mulai membuat program yang kompeten atau mengganti program-program yang tidak relevan serta berlebihan dengan program yang lebih inovatif dan relevan, sesuai dengan kondisi lembaga itu sendiri.

Beberapa contoh lingkungan internal lembaga ;

1. Staf administrasi
2. Ruang kantor dan fasilitas sarana prasarana (lingkungan kerja).
3. Para karyawan
4. Anggaran operasional
5. Program riset dan pengembangan IPTEK
6. Organisasi atau dewan lainnya dalam Kantor
7. Program yang digunakan.

Beberapa contoh lingkungan eksternal lembaga :

1. Tempat kerja yang prospektif bagi staf
2. Dewan Direksi dan Para Staf
3. Lembaga pesaing lainnya
4. Lembaga sebagai persiapan lanjutan
5. Demografi sosial dan ekonomi
6. Badan-badan penyangg dana.

Selain itu, jika dilihat dari segi obyek analisis, analisis SWOT memiliki dua jenis, yaitu:

#### 1) Model Kuantitatif

Analisis jenis ini menggunakan teknik penilaian, yang mana penilaian tersebut dilakukan dengan cara memberikan skor pada masing-masing subkomponen, dimana satu subkomponen dibandingkan dengan subkomponen yang lain dalam komponen yang satu atau mengikuti lajur vertikal. Sebuah asumsi dasar dari model ini adalah kondisi yang berpasangan antara S dan W, serta O dan T. Kondisi berpasangan ini terjadi karena diasumsikan bahwa dalam setiap kekuatan selalu ada kelemahan yang tersembunyi dan dari setiap kesempatan yang terbuka selalu ada ancaman yang harus diwaspadai. Ini berarti setiap satu rumusan *Strength* (S), harus selalu memiliki satu pasangan *Weakness* (W) dan setiap satu rumusan *Opportunity* (O) harus memiliki satu pasangan satu *Threat* (T). Standar penilaian di buat berdasar kan kesepakatan bersama untuk mengurangi kadar subyektifitas penilaian.

#### 2) Model Kualitatif

Analisa jenis ini tidak jauh berbeda dengan jenis analisis kuantitatif, perbedaan yang mendasar adalah pada penggunaan penilaian yang memadukan komponen kekuatan (kelebihan) dengan kekurangan, cenderung pada hasil yang berupa wujud bukan jumlah nominal yang dihasilkan. Umumnya bentuk anaisisnya berupa uraian deskriptif.

Jika dianalogikan, analisis SWOT itu seumpama sebuah peta, juga berfungsi sebagai panduan pembuatan peta. Ketika telah berhasil membuat peta, langkah tidak boleh berhenti karena peta tidak menunjukkan kemana harus pergi, tetapi peta dapat menggambarkan banyak jalan yang dapat ditempuh jika ingin mencapai tujuan tertentu. Sebuah peta baru akan berguna jika tujuan telah ditetapkan dan si

pemegangnya telah merumuskan jalan mana yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam kerangka berpikir manajemen strategik, tujuan merupakan target-target yang bersifat kuantitatif dari suatu organisasi. Pencapaian tujuan merupakan tolak ukur dari keberhasilan kinerja atas faktor-faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu tujuan merupakan bagian yang penting dalam sistem strategi manajerial yang di dalamnya mengandung usaha untuk melaksanakan suatu tindakan. Untuk itu tujuan harus menegaskan tentang apa (*what*) yang secara khusus harus dicapai dan kapan (*when*).

Selanjutnya, setelah sasaran atau tujuan telah ditentukan barulah dirumuskan program kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Program ini dapat dijabarkan targetnya, segmentasinya dan strategi yang akan digunakan. Sebuah program kerja dapat dikatakan sebagai sebuah program yang lengkap apabila telah mampu menerangkan visi, misi, tujuan serta gambaran pelaksanaan yang berupa target, segmentasi dan strategi yang dipilih.

Pelaksanaan akan diikuti dengan proses evaluasi. Yang perlu digarisbawahi disini adalah peran analisis SWOT dalam melakukan penilaian kesesuaian konsep dan pelaksanaan program saat program berjalan maupun di akhir program sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan penilaian yang obyektif dan berkesinambungan. Analisis SWOT itu digunakan sebagai dasar untuk menerjemahkan visi, misi, dan tujuan sehingga menjadi program kegiatan yang lebih operasional.

Secara sederhana, analisis SWOT dipahami sebagai pengujian terhadap kekuatan dan kelemahan internal sebuah organisasi, serta kesempatan dan ancaman lingkungan atau eksternalnya. SWOT adalah perangkat umum yang didesain dan digunakan sebagai langkah awal dalam proses pembuatan keputusan dan sebagai perencanaan strategis dalam berbagai terapan. Penafsiran kekuatan dan kelemahan dapat dilakukan melalui

survei, kelompok-kelompok focus. Begitu kelemahan dan kekuatan telah diketahui, maka akan memungkinkan untuk mengkonfirmasi hal-hal tersebut. Gambaran eksternal bersifat komplementer terhadap *self-study* internal di dalam analisis SWOT. Pengaruh-pengaruh nasional dan regional seperti masalah-masalah lokal dan negara dan penerapan program adalah yang paling penting dalam memutuskan program baru apa saja yang perlu ditambah atau program yang sudah ada dan perlu dimodifikasi atau diganti.

Ada empat tahapan utama dalam melakukan analisis SWOT, dalam hal ini adalah untuk lembaga , yaitu:

### 1. Tahap Observasi

Dalam tahapan ini, pengamat akan membuat dan menyusun substansi dalam matriks SWOT untuk memudahkn *drafting* data. Ia akan mengamati, menemukan, dan memasukkan hal-hal yang merupakan komponen SWOT dalam matriks yang telah dibuat, yang mana merupakan data aktual yang ditemukannya di lapangan, di lembaga yang ditelitinya.

### 2. Tahap Analisa

Selanjutnya, peneliti akan melakukan mendalami dan menentukan kelompok-kelompok data yang telah didapatnya ke dalam elemen yang tepat, apakah data A termasuk kategori *Strengths* atau *Weaknesses* atau *Opportunities*, atau *Threats*, data B, dan seterusnya.

### 3. Tahap Penentuan Kebijakan

Peneliti akan menentukan langkah-langkah kebijakan yang diambil untuk memperbaiki atau memperkuat sistem pendidikan. Kebijakan tersebut diambil dari menggabungkan dua faktor, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Mengambil kebijakan dengan menggabungkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*)
- Mengambil kebijakan dengan menggabungkan kelemahan (*Weaknesses*) dan peluang (*Opportunities*)
- Mengambil kebijakan dengan menggabungkan kekuatan (*Strengths*) dan ancaman (*Threats*)
- Mengambil kebijakan dengan menggabungkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*).

#### 4. Tahap Pembuatan Laporan

Setelah kebijakan telah ditentukan, tugas pengamat atau penganalisa SWOT adalah membuat laporan dari penelitian yang telah dilakukannya. Laporan ini berfungsi sebagai rekaman data secara deskriptif tentang penelitian yang dilakukan. Selain itu laporan ini menjadi bukti resmi akan penelitian yang tentunya diperoleh berdasarkan kondisi aktual, kebijakan yang dipilih setelah melakukan analisa mendalam dan dapat diaplikasikan dalam konteks nyata, serta dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil analisis SWOT yang telah dirumuskan tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan langkah-langkah untuk ke depannya dalam upaya memaksimalkan kekuatan dan memanfaatkan peluang, serta secara bersamaan berusaha untuk meminimalkan kelemahan dan mengatasi ancaman.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Kepemimpinan pelayan amat mungkin dilakukan, maka harapan kita para pemimpin—eksekutif, legislatif, maupun yudikatif, dapat mewujudkan dengan spirit tak gendong sambil menyanyikan I love you full buat rakyatnya, tanda siap mengabdikan diri, memimpin sebagai pelayan.

Memimpin seperti Yesus (*lead like Jesus*) bukanlah perkara yang mudah tetapi sekaligus juga bukan sesuatu yang sulit untuk dilakukan. Modalnya cuma satu yakni hati. Yesus mengajarkan kepemimpinan hamba dan melayani, pada intinya, terpusat pada apa yang ada di dalam hati seorang pemimpin. Hati akan menentukan apa yang terlihat keluar.

Dalam perspektif Yesus, kepemimpinan bukanlah suatu posisi di mana seorang pemimpin duduk untuk menikmati penghormatan, penghargaan, sanjungan dari umat atau bawahannya, melainkan suatu posisi di mana seseorang harus selalu siap untuk berada di posisi yang paling rendah dan yang paling belakang. Dalam menjalankan tugas kepemimpinan, seorang pemimpin jangan pernah mengharap kembalikan, atau penghasilan untuk menjadi kaya, tetapi sebaliknya, pemimpin harus siap untuk melepaskan semua yang ada padanya demi mengangkat umatnya. Sifat keteladanan Gembala yang sudah diturunkan dari Allah dan Yesus dalam memimpin dombanya telah berubah menjadi kepemimpinan dunia. Banyak.

Hubungan manajemen sangatlah terkait integral dengan kepemimpinan, dimana keduanya saling bertaut, baik secara substansial mau pun secara praksis. Dapatlah dikatakan bahwa secara substansial, manajemen adalah fungsi umum kepemimpinan, dan secara praksis, manajemen adalah pelaksanaan kepemimpinan atau pelaksanaan upaya memimpin atau *actuating*. Di sinilah terlihat hubungan yang integral di antara manajemen dalam kepemimpinan itu.

## SARAN

Yesus mengajarkan kepemimpinan hamba dan melayani, pada intinya, terpusat pada apa yang ada di dalam hati seorang pemimpin. Hati akan menentukan apa yang terlihat keluar.

1. Sebaiknya Kepemimpinan Yesus menjadi teladan dalam mengembangkan kompetensi diri baik dari segi kepribadian maupun dari teknis.
2. Kepemimpinan Yesus merupakan suatu ukuran yang memenuhi standar Kepemimpinan yang melayani (*Servant of Servant leadership*).
3. Terapkan Kepemimpinan Sebagai Gembala.
4. Terapkanlah cara Melakukan tugas seperti seorang Manager.

## REFRENSI

A.B. Susanto, *Meneladani Jejak Yesus Sebagai Pemimpin* (Jakarta: Grasindo, 1997)

band. Bob Wall, dkk., *The Visionary Leader* (Batam: Interaksara, t.t.

Darmaputra, Eka dkk., *Kepemimpinan Kristen*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2003

Eko Maulana Ali Suroso, *Kepemimpinan Integratif Berbasis ESQ* (Jakarta:

Penerbit Bars Media Komunikasi, 2004

Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali, 1988

Henry dan Richard Blackay, *Kepemimpinan Rohani*, Batam: Gospel Press, 2005

Huagaol Albidan, *Memimpin Seperti Yesus*, Jawa timur: Gandum Mas, 2010

Ir. Soekarno, *Di Bawah Bendera Revolusi*, Jakarta: Tiang Bendera, 1965

Mifta Thoha, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press, 1993

Noh, Ibrahim Boiliu, *Filsafat Kepemimpinan*, Jakarta: ITKR, 2008

Patricia Patton, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: Mitra Media, 2005).