
Karakter Kepemimpinan Katolik dalam Bingkai Teori 5 Level Kepemimpinan John C. Maxwell

Tri Sujarwadi

Kementerian Agama RI Kabupaten Deli Serdang

*email korespondensi: trisujarwadi977@gmail.com

Abstract: *Effective leadership is crucial in every organization, including within the context of the Catholic Church. This study aims to analyze the character of Catholic leadership within the framework of John C. Maxwell's 5 Levels of Leadership Theory. The approach used in this research is descriptive-analytical, which seeks to explain how Maxwell's five levels of leadership Position, Permission, Production, People Development, and Pinnacle can be adapted to Catholic leadership. The study finds that each level of leadership has strong relevance in shaping better Catholic leadership character, with a focus on values such as service, integrity, and community development of faith. The implementation of this theory enables an increase in effectiveness in leading both the congregation and Catholic institutions as a whole.*

Keywords: *Catholic Leadership, John C. Maxwell, 5 Levels of Leadership, Character, Effectiveness*

Abstrak: Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam setiap organisasi, termasuk dalam konteks Gereja Katolik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakter kepemimpinan Katolik dalam kerangka Teori 5 Level Kepemimpinan yang dikemukakan oleh John C. Maxwell. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana lima level kepemimpinan Maxwell. Posisi, Izin, Produksi, Pengembangan Orang, dan Puncak dapat diadaptasi dalam kepemimpinan Katolik. Penelitian ini menemukan bahwa setiap level kepemimpinan memiliki relevansi yang kuat dalam membentuk karakter kepemimpinan Katolik yang lebih baik, dengan fokus pada nilai-nilai seperti pelayanan, integritas, dan pengembangan komunitas iman. Implementasi teori ini memungkinkan peningkatan efektivitas dalam memimpin umat serta lembaga Katolik secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Katolik, John C. Maxwell, 5 Level Kepemimpinan, Karakter, Efektivitas

1. PENDAHULUAN

Dibutuhkan keterampilan (skill) dalam mengelola suatu organisasi/lembaga. Jika tidak, maka berakibat pada tidak adanya persepsi dan aksi yang sama dalam menjalankan visi organisasi/lembaga, dan bahkan bisa mengarah pada konflik ataupun perpecahan dalam organisasi/lembaga, salah satunya keterampilan komunikasi.(Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021). Kepemimpinan yang baik mengarahkan suatu organisasi kepada pencapaian tujuan yang efektif. Sebaliknya, apabila tidak ada kepemimpinan dalam sistem manajemen organisasi ataupun lembaga maka tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai secara maksimal. Pada dasarnya, pemimpin dalam organisasi/lembaga tertentu memiliki anggota, bawahan atau karyawan yang dipimpin, yang sarat dengan kepelbagaian karakteristik dan kebutuhan masing-masing. Tidak mudah memang memimpin anggota yang majemuk tersebut, namun itulah yang menjadi tantangan tersendiri dan menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pemimpin.

Dampak atau pengaruh positif yang muncul ketika hadirnya kepemimpinan efektif dalam organisasi atau institusi adalah sebagai berikut: adanya kepuasan kerja, meningkatnya kinerja

karyawan(Sugiono & Tobing, 2021), disiplin kerja (Rosalina & Wati, 2020), etos kerja(Larosa et al., 2022), dan efektivitas organisasi (Febrian et al., 2017). Jadi, kepemimpinan penting dalam suatu organisasi ataupun lembaga. Oleh karena itu, kepemimpinan haruslah diupayakan sehingga dapat tujuan organisasi dapat dengan efektif terwujud. Pemikiran John C. Maxwell membantu kita untuk mengelola organisasi dengan beberapa ciri kepemimpinan, khususnya kepemimpinan Kristen masa kini. Menurut John C. Maxwell kepemimpinan itu bukan hanya karena mereka “dilahirkan berbakat” tetapi melalui suatu proses belajar dan bergumul.

John C. Maxwell menyatakan bahwa proses kehidupan dapat menjadikan seseorang pemimpin yang baik. Kepemimpinan menurut Maxwell adalah pengaruh, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi komunitas. Penelitian tersebut secara khusus menggali kepemimpinan digital dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga.(Goreta et al., 2022) Sementara itu, Saragih menjelaskan bahwa kepemimpinan menurut Maxwell adalah kemampuan memperoleh pengikut.(Saragih, 2019) Organisasi ataupun lembaga memerlukan kepemimpinan yang efektif di zaman yang sangat dinamis sekarang ini.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif. Metode ini berupaya mendeskripsikan berbagai data dan informasi dari berbagai sumber yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Metode Miles dan Huberman sangat relevan untuk dipakai dalam mereduksi data, menganalisis dan akhirnya dalam menarik kesimpulan atau generalisasi.(Sianipar et al., 2021) Penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan ciri-ciri kepemimpinan yang dapat dipakai secara relevan berdasarkan pemikiran John C. Maxwell.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam artikel Jhon C. Maxwell dikemukakan ciri-ciri umum seorang pemimpin yang efektif. Ciri-ciri umum seorang pemimpin yang efektif adalah: Memiliki pengetahuan pada bidang yang digelutinya, memiliki keberanian untuk mengambil keputusan, memiliki pribadi yang bertanggung jawab, memiliki kemampuan berkomunikasi, memiliki pribadi yang terbuka dan jujur, memiliki visi ke depan.

Berpengetahuan yang Standar

Seorang pemimpin yang tidak menguasai bidang yang digelutinya tidak akan menjadi pemimpin yang baik. Bagaimana ia dapat memegang kendali pimpinan tanpa memahami

bidang yang digelutinya. Pemimpin yang seperti itu akan menciptakan kondisi dimana ia bisa di bawah pengaruh dan subordinasi orang lain yang menguasai bidang tersebut. Dalam tulisan Yayat M. Herujito yang mengutip pendapat Edger H. Schein, Borje O. Saxberg dan Charles Wankel bahwa salah satu ciri profesionalisme adalah pencapaian prestasi bukan melalui favoritisme atau faktor yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Hal itu memberi impresi bahwa seseorang yang menggeluti bidang tertentu harus menguasai atau paling tidak memahami bidangnya. Dalam buku yang berjudul "*Kepemimpinan*" yang editornya adalah S.G. Huneryager dan I.L. Heckman menulis bahwa sungguh merupakan aksioma bahwa sukses seorang pemimpin dalam mempekerjakan orang lain, sebagian besar tergantung pada pengetahuan prinsip. Maksud pengetahuan prinsip disini adalah pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya.

Memang seorang pemimpin tidak harus menjadi sangat ahli di bidang tertentu yang dalam komunitas tersebut ia menjadi pemimpin, tetapi mutlak ia memiliki pemahaman yang memadai mengenai bidang tersebut. Mengenai keahlian atau ekspertisi bisa diserahkan kepada staf, bawahan atau pegawai yang lain, tetapi sebaiknya ia memiliki pemahaman yang memadai untuk dapat memimpin kegiatan di bidang tersebut. Namun kalau ia seorang pimpinan jemaat ia harus benar-benar menguasai pengajaran Firman Tuhan, karena hal tersebut adalah pilar utama kegiatan rohani.

John C. Maxwell dalam bukunya yang berjudul *21 Menit Paling Bermakna Dalam Sehari-hari Pemimpin Sejati* mengatakan bahwa menjadi pemimpin sangatlah mirip dengan sukses berinvestasi di pasar saham. Yang terpenting adalah apa yang dilakukan seorang pemimpin hari demi hari dalam jangka Panjang. Investasi di atas tentu juga bertalian dengan kecakapan seorang pemimpin dalam bidang yang digelutinya. Berhubung dunia selalu bergerak, berkembang dan berevolusi dalam berbagai bidang kehidupan, maka seorang pemimpin hendaknya mengikuti perkembangan zaman tersebut. Seorang pemimpin yang tidak mengembangkan diri di bidang yang digelutinya akan tertinggal dan secara tidak langsung ia sendiri yang menghentikan roda perjalanan organisasi atau sebuah perusahaan yang dipimpinya. Hal ini juga terjadi di kalangan para pemimpin jemaat.

Tidak sedikit pemimpin jemaat yang dengan cara berpikir konservatifnya tetap bersikukuh dengan pola-pola yang ia terapkan dalam pelayanannya. Padahal dunia sedang dan terus berkembang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dunia dengan masalah-masalah aktual yang dihadapi jemaat yang sangat membutuhkan penanganan secara etis teologis. Jadi kalau seorang pemimpin tidak mengembangkan diri dan menguasai bidangnya ia akan ditinggalkan oleh jemaat, sebab ia tidak memberikan

jawaban atas permasalahan konkrit yang dihadapi jemaatnya. Hal ini kemudian berbicara tentang mutu atau kualitas seorang pelayan yang berdampak pada efektifitas penatalayanan yang dilakukan (Pieter et al., 2022)

Berani Mengambil Keputusan

Keberanian ini sangat diperlukan oleh seorang pemimpin yang harus berjalan di depan orang banyak untuk memberi arah jalannya kegiatan. Bagaimana keberanian ini ada dalam diri seorang pemimpin. Kelahiran atau bakat yang dibawa lahir haruslah diperhitungkan. Tidak dapat dibantah adanya orang-orang yang dari lahir diberi bakat jadi pemimpin. Bakat jadi pemimpin ini sudah nampak ketika ia masih kanak-kanak. Namun demikian bagi mereka yang merasa dari lahir tidak memiliki bakat ini tidak perlu menjadi pesimis untuk menjadi pemimpin. Keberanian seperti ini ternyata bukan hanya dibawa sejak lahir tetapi juga bisa dikembangkan melalui pengalaman hidup konkrit yang dialami oleh seorang pemimpin. (Gunawan et al., 2021)

Dalam situasi-situasi tertentu seiring seorang pemimpin diperhadapkan dengan tuntutan untuk mengambil keputusan yang dapat melahirkan banyak resiko atau bersanksi besar. Dia harus memiliki ketajaman berpikir, kebijaksanaan dan keberanian mengambil keputusan. Pemimpin yang tidak berani mengambil keputusan adalah pemimpin yang tidak akan dapat membawa komunitasnya kepada kemajuan. Tanpa keberanian mengambil keputusan tidak akan ada gerakan maju dan keberhasilan sebagaimana yang diharapkan (Usat, 2019)

Keberanian ini harus pula disertai dengan sikap waspada dan hati-hati terhadap setiap keputusan dan tindakan yang akan dilakukannya. Keberanian tanpa sikap hati-hati mempercepat kehancuran seorang pemimpin. Dalam hal ini dibutuhkan seorang pemimpin yang “kuat”. Tatkala ia harus mengambil keputusan di tengah keadaan dimana ia tidak memiliki dukungan siapapun, tetapi oleh karena keputusan tersebut dalam pertimbangannya benar, maka ia harus memutuskan. Untuk ini ia harus memiliki pengendalian yang kuat atas dirinya sendiri, misalnya ketika Musa harus mengambil keputusan menghancurkan patung anak lembu emas di tengah bangsa Israel yang sedang mabuk dalam suasana euforia penyembahan berhala tersebut. Ia tidak didukung oleh siapapun tetapi dengan segala keberanian ia menghancurkan patung Anak Lembu Emas tersebut. Penting untuk diperhatikan, bahwa kesendirian seorang pemimpin dalam bertindak bukan berarti tanpa siapapun sama sekali, sebab di balik keberanian yang melahirkan keputusan tersebut ada “Tangan yang tidak kelihatan” (*The Invisible Hand*).

Bertalian dengan keberanian mengambil keputusan ini, John C. Maxwell mengetengahkan sebuah slogan yang kuat untuk memotivasi pemimpin dalam menumbuhkan keberanian. Ia berkata: dasar keberanian adalah inisiatif individual. Kalau kita tidak dapat bertindak sendiri, kita tidak mungkin dapat bertindak bersama-sama.(Maxwell, 2003)

Berkepribadian yang Bertanggung Jawab

Seorang pemimpin haruslah seorang yang memiliki kepribadian yang bertanggung jawab. Bertanggung jawab berarti mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya, dan bersedia memikul beban akibat dari keputusan dan semua tindakan yang dilakukan. Seorang yang bertanggung jawab pasti seorang yang menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Ia juga seorang yang bersedia memperbaiki atau mengembalikan pada keadaan semula. Sesuatu yang terjadi akibat keputusan dan semua tindakan yang dilakukan atau kompensasinya.

Dalam buku yang berjudul *Leadership For Church Education* tulisan Kenneth O. Gangel, ia menjelaskan mengenai “roles and responsibilities of church leaders” dengan menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang bertanggung jawab sebagai:(Gangel, 1973) administrator, organizer (organisator), *the process of decision making* (pengambil keputusan), *board or committee chairman* (ketua tim), counselor (penasihat). Dari fungsi yang menyeluruh seperti tersebut diatas, maka jelaslah bahwa pemimpin bertanggung jawab atas perjalanan sebuah roda organisasi. Jadi kalau seorang pemimpin tidak memiliki sikap bertanggung jawab, maka rusaklah seluruh kehidupan sebuah organisasi.

Sikap bertanggung jawab merupakan ciri kedewasaan atau kematangan pribadi seseorang. Seorang yang bertanggung jawab adalah seorang pribadi yang rela berkorban dan mempertaruhkan segala sesuatu demi pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Hal inilah yang membuat seseorang berprestasi dan menjadi profesional dalam bidangnya, atau sampai-sampai tidak memiliki keahlian tertentu dimana ia dapat berkarya di tengah masyarakat. Seorang yang tidak bertanggung jawab adalah seorang yang tidak dewasa atau tidak fair atau tidak adil. Seorang yang memiliki jiwa fair atau adil tentulah seorang yang bertanggung jawab.

Seorang pemimpin haruslah seorang yang bertanggung jawab atau segala tugas yang dipercayakan kepadanya dan bersedia memikul beban akibat dari segala keputusan dan tindakan yang dilakukan. Dengan perkataan lain, bertanggung jawab dapat diartikan sebagai kesediaan memikul beban dan permasalahan orang lain.(Sinambela et al., 2023) Hal ini akan membangun dalam dirinya kepribadian yang matang dan dewasa serta membangun kepercayaan orang lain kepada dirinya.

Mampu Berkomunikasi

Dalam tulisan Yakob Tomatala yang berjudul *Kepemimpinan yang Dinamis*, ia merumuskan komunikasi dalam kepemimpinan ialah kemampuan dan keahlian atau kecakapan menyampaikan informasi (transmisi informasi) sehingga komando atau perintah atau intruksi atau penjelasan atau permintaan menjadi jelas serta dapat dipahami dengan baik oleh para bawahan sehingga aktivitas kerja menjadi lancar. (Tomatala, 1997)

Seorang pemimpin adalah seorang yang pasti harus banyak berkomunikasi dengan orang lain. Untuk ini harus melatih diri untuk menjadi seorang yang dapat berkomunikasi dengan orang lain. Keberhasilan banyak pemimpin sering dipengaruhi oleh kecakapannya berkomunikasi. Hal yang membuat diri seseorang menjadi seorang pemimpin adalah cara dia berkomunikasi dengan orang-orang di sekitarnya. Seseorang dapat dianggap sebagai pemimpin ketika ia mampu membantu karyawan meraih apa yang mereka raih, membangun visi untuk masa depan, memberi dorongan, melatih dan membina, serta membangun dan mempertahankan hubungan yang baik. (Sitepu, 2019)

Menurut Dale Carnegie, seorang pemimpin harus dapat memotivasi orang, mengungkapkan perhatian yang tulus terhadap orang lain, menghormati martabat orang lain, mendengar untuk belajar, membangun sikap yang positif, belajar untuk tidak khawatir, mencapai keseimbangan, fokus dan disiplin, menetapkan sasaran, membentuk tim masa depan dan melihat sesuatu dari orang lain. Semua itu tidak bisa dilakukan tanpa komunikasi. (Carnegie, n.d.)

Apa yang dikemukakan oleh Dale Carnegie sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kenneth O. Gangel dalam bukunya yang berjudul *Leadership for Church Education*. Ia menulis demikian: "Communication is the transmission of ideas between persons in a language that is common to both." Dengan penjelasan ini, maka dapat dikimpulkan bahwa pemimpin yang tidak bisa berkomunikasi adalah pemimpin yang gagal mempengaruhi orang lain. Padahal seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa pemimpin adalah aktivitas mempengaruhi orang lain, ia telah gagal sebagai pemimpin.

Komunikasi bukan saja komunikasi secara sosial antar manusia yang dikemas dalam bahasa diplomasi tetapi juga hubungan pribadi yang harmonis khususnya dengan orang-orang yang menjadi pilar-pilar organisasi. Bagi seorang pemimpin jemaat, majelis gereja dan pemimpin pusat, obyek yang penting adalah dengan siapa seorang pemimpin merajut hubungan batin. Dalam berkomunikasi seorang pemimpin harus dapat menangkap umpan balik anggotanya. Umpan balik ini selain berfungsi untuk mengetahui respons anggota dalam

mendengar suara pemimpin juga memberi tanggapan kepada mereka sesuai dengan kondisi atau konteks.(Hunsaker, 1990)

Terbuka dan Jujur

Keterbukaan di sini bukan berarti harus mengungkap rahasia kepada orang lain dan selalu mengatakan apa adanya tanpa mempedulikan resikonya. Kepribadian yang terbuka artinya yang menerima orang lain sebagaimana adanya. Ia selalu memberi tempat orang lain hadir dalam hidupnya tanpa sikap diskriminatif. Orang-orang yang terbuka seperti ini tidak akan bersikap diskriminatif terhadap orang lain. Ia dapat berkomunikasi dengan semua kelompok dengan beragam keadaan. Dalam hal ini seorang pemimpin tidak boleh takut terhadap perbedaan pendapat. Justru perbedaan bisa menjadi sarana pertumbuhan sebuah komunitas.(Nicholas dkk, 1996) Dapat ditarik garis logika bahwa dengan keragaman pendapat maka akan memperkaya sebuah komunitas.

Pribadi yang terbuka dan jujur menunjuk pada sikap tulus tanpa kesan kepura-puraan terhadap orang lain. Kesan seorang pemimpin dengan kepribadian yang terbuka dan jujur ini akan cepat tertangkap dan dirasakan oleh orang lain. Hal inilah yang akan membangkitkan sikap hormat yang tulus dan penerimaan orang terhadap pemimpinnya. Kerelaan menerima seorang pemimpin seperti ini sangat dibutuhkan dalam roda organisasi, khususnya di lingkungan pelayanan rohani. Kerelaan tersebut juga akan membangkitkan pembelaan terhadap pemimpin dan segala aktivitas organisasi demi mencapai tujuannya. Pemimpin hendaknya memiliki kerelaan dalam melayani kebutuhan orang yang dipimpinnya. Sikap utama yang penting untuk dimiliki dalam kepemimpinan yang melayani adalah ketulusan dan kerendahan hati.(Purwanto, 2020)

Kepribadian seperti ini dalam bahasa Alkitab adalah kelemahlembutan. Kata lemah lembut ini dalam teks bahasa Yunannya adalah "*hoi praios*" (dalam bahasa Inggris: *the meek*), kata bendanya "*prautes*". Kata "*praios*" bertalian dengan kata "*praios*" yang artinya lemah lembut, rendah hati, lembut (dalam bahasa Inggris: *mild*). Pengertian kata-kata tersebut menunjuk kepada sikap batin. Seperti yang telah dikemukakan bahwa kata "*praios*" memiliki pengertian bermacam-macam, oleh sebab itu dalam Alkitab terjemahan bahasa Inggris kata ini diterjemahkan bermacam-macam pula. Dalam *Good News* diterjemahkan dengan kata "*humble*", dalam *News International Version* dan *New King James Version* diterjemahkan "*the meek*". Tetapi dalam Alkitab bahasa Indonesia terjemahan lama kata ini diterjemahkan: "lembut hatinya". Kata *praios* menekankan arti suatu sikap yang tidak menonjolkan diri secara aktif.(Wijaya, 2018)

Tuhan Yesus adalah pribadi yang “lemah lembut. Kelemahlembutan Tuhan nampak jelas dalam hal menerima orang lain sebagaimana adanya. Dalam Matius 11:28-30 Tuhan Yesus menerima kita yang berkeadaan letih lesuh dan berbeban berat. Dalam banyak bagian dalam Alkitab diungkapkan secara jelas-jelas bahwa Tuhan menyambut pelacur, pemungut cukai dan orang berdosa. Penerimaan Tuhan Yesus ini bukan suatu kompromi tetapi suatu tindakan untuk menyelamatkan mereka. Tuhan Yesus sendiri menjamin tidak akan membuang orang yang datang kepadaNya (Yohanes 6:37). Tuhan membenci dosa, tetapi mengasihi orang berdosa. Berkenaan dengan itu rasul Paulus menasihati orang percaya untuk saling menerima satu dengan yang lain, seperti Kristus telah menerima kita (Roma 15:7; Efesus 4:2). Bila demikian terjadi, kita tidak saling menghakimi dan menghukum sehingga saling membinasakan. Di tengah konflik dan pertikaian kelemahlembutan semacam inilah yang dapat meredakan kegeraman (dalam bahasa Ibrani: “*rak*”. Amsal 15:1) Orang yang lemah lembut adalah orang yang menyadari kehadiran Allah dalam hidupnya dan mereka mengerti kedudukan yang mereka miliki.(Patandean, 2018)

Seorang pemimpin harus membimbing orang dengan segala kesabaran, maksudnya dengan kelemahlembutan Kristus menerima orang lain sebagaimana adanya (Galatia 6:1; 2 Timotius 2:25; Kolose 3:12). Dalam membimbing seseorang, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan kesabaran untuk mendengar (*be a good listener*). Mendengar adalah seni penting bagi pemimpin. Ini adalah ciri dari seorang yang terbuka. Dalam buku yang berjudul *Developing The Leader Around You*, John C. Maxwell mengatakan: “Good leaders are good listeners. Listening to your people will add to your success and to their development. (Maxwell, 1995) Kemunafikan akan merusak kewibawaan seorang pemimpin, sehingga penghormatan atau penghargaan yang diberikan bawahan adalah penghormatan dan penghargaan yang munafik. Munafik dalam bahasa Yunani kata terjemahan *hypokrites* yang mempunyai arti “orang yang memainkan peranan”. Munafik sinonim dengan kata “pura-pura” apa yang diucapkan dan dilakukan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak sesuai dengan hati dan pikirannya.

Seorang pemimpin yang terbuka adalah yang bisa mengadaptasi diri dalam segala keadaan dan kepada semua orang dengan tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang seperti ini adalah pimpinan yang *adaptable*. Pemimpin yang seperti ini dapat menyikapi keadaan-keadaan yang baru dengan situasi yang berbeda.(Maynard & Andrew, 2006) Kemampuan beradaptasi akan menghindarkan pemimpin dari kehilangan momentum-momentum penting dalam kehidupannya sebagai seorang pemimpin.

Keterbukaan seorang pemimpin bukan saja keterbukaan kepada bawahannya tetapi juga kepada pimpinan di atasnya. Hal tersebut perlu diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, supaya seorang pemimpin tidak bersungut- sungut karena merasa terbebani terhadap apa yang diberikan pimpinan di atasnya.(Susanto, 2006)

Memiliki Visi Kedepan

Visi disini maksudnya adalah pandangan ke depan mengenai apa yang hendak dicapai. Seorang pemimpin harus memiliki pandangan ke depan. Simanjuntak mengemukakan pandangan Kouzes dan Posner terkait visi dalam kepemimpinan. Visi diartikan sebagai melihat kedepan dan memahami potensi- potensi yang ada di depan. Visi juga dimaknai sebagai orientasi kedepan, gambaran tentang apa yang akan terjadi, standar keunggulan, cita-cita serta pilihan terhadap nilai-nilai.(Simanjuntak, 2020)

Menurut buku tulisan Bob Gordon bahwa visi dapat dibagi dalam dua kategori yaitu visi pribadi dan visi bersama. Visi pribadi disini maksudnya adalah pewahyuan Allah secara pribadi yang menentukan arah hidup mereka dimana visi tersebut tidak hanya bermuatan kuasa Roh Tuhan yang memberi kehidupan, tetapi juga mengandung benih-benih hasrat Tuhan bagi kehidupan orang tersebut.(Gordon, 2000) Satu hal yang penting dalam tulisBob Gordon ini adalah bahwa visi harus berangkat dari Tuhan.

Kenyataan yang dijumpai hari ini di lingkungan sekitar kita, banyak pemimpin dengan mudahnya memancangkan visi dan memobilisasi orang lain untuk ikut terlibat dalam “visinya” tersebut tanpa memperoleh konfirmasi yang jelas dari Tuhan. Hal inilah yang menyesatkan banyak orang yang dengan tulusnya mendukung visi tersebut dan mempercayainya sebagai perintah atau mandat dari Tuhan. Dalam hal ini seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat besar. Ia tidak boleh mengatasnamakan Tuhan saat menawarkan visi kepada orang lain untuk ikut terlibat seolah- olah visi tersebut dari Tuhan, padahal visi tersebut berasal dari dirinya sendiri.

Dalam buku tulisan Suparno yang berjudul *Manajemen Kepribadian*, ia menyatakan bahwa keinginan adalah bagian dari manajemen itu sendiri. Dari buku tersebut diperoleh pelajaran bahwa seorang pemimpin harus memperhatikan keinginan yang ada dalam dirinya.(Suparno, 2004) Namun sebagai pemimpin Kristen, keinginan- keinginan yang timbul dalam hatinya harus diverifikasi dengan kehendak Allah. Hal itu dimaksudkan agar seorang pemimpin Kristen jangan menjadi antroposentris tetapi Theosentris, berpusat pada Tuhan bukan pada manusia.

Seorang pemimpin yang benar-benar memperoleh visi dari Tuhan, tidak lagi berusaha menyenangkan diri sendiri tetapi mau mengkhhususkan dirinya demi Tuhan dan

pelayanannya. Banyak tokoh-tokoh Alkitab yang hidupnya dielaborasi oleh visi-visi besar dari Tuhan, dan mereka menyerahkan hidup sepenuhnya bagi visi tersebut. Dalam bukunya yang berjudul *17 Hukum Tak Tersangkali Dalam kerjasama Tim*, ia mengutip ucapan Charles Nobel yang sangat menarik: Seorang pemimpin harus mempunyai sebuah visi jangka panjang agar seorang pemimpin tidak frustrasi akibat kegagalan-kegagalan jangka pendek. (Maxwell, 2002a)

Seorang pemimpin harus memelihara visi yang Tuhan percayakan kepadanya dan tetapi berada pada koridor visi tersebut apapun resikonya. Selanjutnya ia juga harus mengkomunikasikan visi tersebut atau membagi visi tersebut kepada orang-orang yang dipimpinya sehingga menjadi visi bersama. Pelibatan orang lain dalam visi adalah sesuatu yang sangat signifikan, sebab kalau visi tersebut hanya melibatkan seorang pemimpin, maka keberhasilan mencapai tujuan sangat kecil, bahkan mungkin menjadi gagal.

Penting untuk dipahami seorang pemimpin dalam mengkonfirmasi visi. Dalam kepemimpinan hendaknya tidak ada unsur pemaksaan kepada anggota. (Kauzes & Posner, 2004) Hal ini dimaksudkan agar anggota mendukung atau terlibat dalam visi tersebut dengan rela dan sukacita. Misalnya dalam lingkungan gereja, visi harus dibagikan kepada jemaat, di mana jemaat dimotivasi untuk menginjili orang-orang di sekitarnya. (Griffiths, 1995) Walaupun mereka orang-orang awam yang tidak pernah mengecap pendidikan teologi, tetapi mereka adalah orang-orang potensial yang dapat menjadi pilar-pilar pelayanan (*lay leader*). Oleh sebab itu, seperti nasihat Bill Hybels dalam bukunya *Courageous Leadership*, seorang pemimpin harus memperhitungkan umat sebagai partisipan dan pelaku visi organisasi.

4. KESIMPULAN

Organisasi haruslah memiliki suatu sistem kepemimpinan sehingga tidak terkesan “asal berjalan”. Kepemimpinan dalam organisasi atau lembaga memiliki fungsi penting sehingga mau tidak mau kepemimpinan harus ada dalam setiap organisasi atau lembaga apabila ingin mencapai tujuan organisasi secara efektif. Demikian halnya dalam kepemimpinan Kristen, pencapaian tujuan atau kepentingan organisasi haruslah secara profesional dan bertanggung jawab dikerjakan atau dikelola sehingga kepemimpinan Kristen menjadi bersifat wajib dan tidak dapat dihindarkan. Pemikiran John C. Maxwell menolong organisasi Kristen memberikan dasar berpikir dan praktik dalam mengelola lembaga dengan efektif. Ciri atau karakteristik yang menjadi dasar tersebut antara lain: memiliki pengetahuan pada bidang yang digelutinya, memiliki keberanian untuk mengambil keputusan, memiliki pribadi yang bertanggung jawab, memiliki kemampuan berkomunikasi, memiliki pribadi yang terbuka dan

jujur, memiliki visi kedepan.



Gambar 1. Dokumentasi

DAFTAR PUSTAKA

- Acceptance Model (Tam)Study Kasus Siswa/I Kelas X Di Smu Negeri 92 Jakarta. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 12.
- Babadu J.S dan Zain. (2001). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Pustaka Sinar Harapan.
- Bergant, D., & Karris, R. J. (Eds.). (2015). *Tafsiran Alkitab Perjanjian Baru* (13th ed.). BibleProject- Indonesia. (2017). *Ringkasan Yakobus*.
- Ensiklopedi Alkitab Masa Kini Jilid 2 M-Z* (9th ed.). (2008). Yayasan Bina Kasih/OMF.
- Fernando, A. (1989). *Pola Hidup Kristen*. Gandum Mas.
- Gainau, M. S. (2021). *Pendidikan Agama Kristen (PAK) Anak (Anak adalah ladang yang produktif)* (F. . Setyawibawa (Ed.)). Kanisius.
- Guthrie, D. (1992). *Tafsiran Alkitab Masa Kini 3 Matius-Wahyu*. YKBBK.
- Henry, M. (2016). *Tafsiran Matthew Henry: Surat Ibrani, Yakobus, 1 dan 2 Petrus, 1- 3 Yohanes, Yudas dan Kitab Wahyu* (1st ed.). Momentum.
- Hoekema, A. A. (2001). *Diselamatkan oleh Anugerah*. Momentum.
- Hogue, C. . (1992). *Keselamatan Kebutuhan Manusia yang Utama*. Andi Offset. Jawamara,
- M. N. (2020). *Memahami Konsep Iman Dan Perbuatan Menurut*
- Kawangmani, S. (n.d.). *Pembinaan Orang Percaya Dalam Konteks Global*. *Aletheia*, 2.
- Kepemimpinan Gembala FA Terhadap Pertumbuhan Rohani Pemuda-Pemudi*.

- Kezia, Y. dan S. S. (2019). Khotbah Eksposisi Narasi Kreatif dan Kontekstual Bagi Anak-Anak Generasi Z Usia 5-6 Tahun. *Gamaliel:Teologi Pratika* 1, 2, 72.
- Kummer, T. (2023). *The Role of Sunday School in Fostering a Vibrant Children's Ministry*. Sunday School Works.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Lase, P. (2021). *Mengenal Hati Allah*. ANDI.
- Laufer, R. (n.d.). *Pedoman Pelayanan Anak*. Grafika Dinoyo.
- Lee, W. (2019). *Kehendak Kekal Hati Allah dan Siasat Penentangan Iblis*. Yayasan Perpustakaan Injil Indonesia (Yasperin).
- Lembaga Alkitab Indonesia (LAI).
- Lepa, R. (2022). *Paradigma Spiritualitas Kristen di Era 5.0*. Andi Offset.
- Lie, P. (2013). *Mereformasi Sekolah Minggu*. Andi.
- McCallum, F. (2021). Teacher and Staff Wellbeing: Understanding the Experiences of School Staff. In *The Palgrave Handbook of Positive Education* (pp. 715–740). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3_28
- Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif* (10th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Oktofiyani, R. (2016). Penerimaan Sistem E-Learning Menggunakan Technology *NIRWASITA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3.
- Panuntun, D. F. (2019). Model Ibadah Sekolah Minggu Kreatif-Interaktif Bagi Generasi Alfa Di Gereja Toraja. *Teologi Dan Pendidikan Kristen Kontekstual*, 2, 6–7.
- Pengharapan*. (n.d.). Wikipedia Ensiklopedia Bebas.
- Ruku, N., & Ruku, G. P. (2018). *Training Course J4C*. J4C Ichthus BDP.
- Rusmanto, A. (2021). *Berpegang Pada Pengharapan*. Mimbar Kristen.
- Sander, J. O. (2006). *Kedewasaan Rohani*. Kalam Hidup.
- Selan, R. F. (2000). *Pedoman Pembinaan Warga Jemaat*. Kalam Hidup.
- Sembiring, M. . (Ed.). (2009). *Pedoman Penafsiran Alkitab: Surat Yakobus* (1st ed.).
- Shelly, J. A. (1982). *Kebutuhan Rohani Anak*. Kalam Hidup.
- Sunday School is Changing in Under-the-Radar But Significant Ways*. (n.d.). Wakkary, A. M., & Kristanto, R. R. K. H. (2023). Pengaruh Karakter dan *Yakobus 3*. (2005). Yayasan Lembaga Sabda (YLSA).
- Yakobus: Suatu Study Eksegesis Yakobus 2:26. *SESAWI: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 1(2), 111–125. <https://doi.org/10.53687/sjtpk.v1i2.15>