

## **MANAGEMENT DAN FILOSOFI KUALITAS KARAKTER KEPEMIMPINAN KRISTEN**

**J. Priyanto Widodo**

STKIP PGRI Sidoarjo

Email: [priwidodo@gmail.com](mailto:priwidodo@gmail.com)

### **Abstrak :**

Untuk menjelaskan pengertian kepemimpinan Kristen, pertama-tama penulis akan melihat pengertian kepemimpinan menurut Alkitab. Kata yang berhubungan dengan pemimpin ada 387 kali disebut dalam Alkitab, baik dengan kata sifat maupun kata benda. Dalam Keluaran 2:14, kata pemimpin yang digunakan dalam bahasa Ibrani adalah שָׂר (śar), yang berarti kepala, kapten, tuan dan pemerintah. Pengertian itu lebih menekankan pada posisi atau kedudukan. Kata lain yang digunakan yang terdapat dalam 1 Samuel 12:2 adalah הָלַךְ (hâlak) yang memiliki arti berjalan atau membuat orang berjalan. Pengertian itu menekankan fungsi ataupun tindakan. Kata yang ketiga terdapat dalam 2 Tawarikh 1:10 menggunakan kata יָצָא (yâtsâ') yang berarti mengarahkan dan membawa. Kata itu menekankan fungsi untuk mengarahkan orang berjalan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Jadi dalam Perjanjian Lama, pengertian pemimpin memiliki arti kedudukan, pengaruh dan orang yang mengarahkan atau membimbing orang lain kepada suatu tujuan.

**Kata-kata kunci : Manajemen, Filosofi, Karakter, Kualitas, Pemimpin Kristen**

### **Pendahuluan**

Dalam Perjanjian Baru, juga digunakan beberapa kata untuk menjelaskan pengertian pemimpin. Dalam Matius 2:6 digunakan kata ποιμήν (poimēn) yang berarti gembala, dalam Kisah Para Rasul 4:8 digunakan kata ἄρχων (archōn) yang berarti kepala dan pemerintah, sementara dalam Kisah Para Rasul 5:31 digunakan kata ἀρχηγός (archēgos) yang berarti penguasa atau kapten dan dalam Ibrani 13:24 digunakan kata ἡγεύομαι (hēgeomai) yang berarti memerintah, yang berkuasa dan yang menghakimi. Dari keempat kata itu, pengertian pemimpin adalah seseorang yang memelihara, yang memiliki kedudukan, kekuasaan, memerintah dan mengambil keputusan. Jadi, dalam Perjanjian Lama maupun dalam Perjanjian Baru, pemimpin memiliki pengertian yang kompleks dan luas, mencakup kedudukan, pengaruh, pembimbing, pengarah, pengambil keputusan dan menetapkan tujuan serta kemampuan membawa kepada tujuan.

Sebagian orang berpikir bahwa seseorang yang memiliki posisi dalam keagamaan sedang menjalankan kepemimpinan Kristen. Seorang Pendeta, Diaken, Penginjil atau

direktur sebuah yayasan adalah seorang pemimpin. Pemahaman yang demikian dapat dimaklumi, karena menurut pengertian dalam Perjanjian Lama maupun dalam Perjanjian Baru hal tersebut dibenarkan. Namun tidak semua orang sependapat dengan pemahaman tersebut. Salah seorang di antara mereka adalah J. Oswald Sanders yang berkata, "*Religious position can be conferred by bishops and boards, but not spiritual authority, which is the prime essential of Christian Leadership.*"<sup>1</sup> Sanders menekankan bahwa tidak ada kepemimpinan Kristen tanpa otoritas kerohanian. Otoritas rohani merupakan syarat mutlak dalam kepemimpinan Kristen.

Warren Wiersbe mendukung pandangan Sanders, ketika dia mengatakan bahwa pemimpin Kristen harus memenuhi kualifikasi Alkitabiah sebelum dia menjalankan kepemimpinannya, dan salah satu kualifikasi yang Alkitabiah itu adalah kerohanian. Wiersbe berkata,

*In the New Testament churches, leadership was based on commitment, character, and conduct. You had to meet definite biblical qualifications before the church would ordain you and submit to your leadership. In the church today, leadership is too often based on personal charisma: the 'gifted' person, not the godly person, gets a following and builds a religious kingdom for himself. Too often, the important thing is personality, not spirituality."*<sup>2</sup>

Wiersbe mengatakan bahwa seseorang yang terlibat dalam kepemimpinan Kristen harus memenuhi syarat Alkitabiah, namun dalam kenyataannya dewasa ini ada juga orang yang menganggap mereka sebagai pemimpin Kristen, tetapi tidak memenuhi kualifikasi tersebut. Kebanyakan orang lebih menaruh perhatian pada orang yang berbakat serta memiliki kepribadian yang menarik, namun bukan orang yang saleh dan orang yang memiliki kehidupan rohani yang baik.

Lebih jauh Sanders menjelaskan betapa pentingnya otoritas rohani dalam kepemimpinan Kristen. Karena kepemimpinan merupakan masalah pengaruh, maka para pemimpin Kristen akan mempengaruhi pengikutnya dengan kuasa Roh Kudus. Sanders berkata,

*The spiritual leader, influences others not by the power of his own personality alone but by that personality irradiated, interpenetrated and empowered by the Holy Spirit.*

---

<sup>1</sup> J. Oswald Sanders. *Spiritual Leadership* (Chicago: The Moody Bible Institute of Chicago, 1980), 15.

<sup>2</sup> Warren W. Wiersbe. *The Integrity Crisis* (Tennessee: Thomas Nelson Publishers, 1988), 118.

*Because he permits the Holy Spirit undisputed control of his life, the Spirit's power can flow unhindered through him to others.*<sup>3</sup>

S. M. Siahaan juga memiliki pemikiran yang sama dengan Sanders dengan mengatakan bahwa kepemimpinan Kristen bukan untuk mencari kemuliaan bagi diri sendiri, melainkan untuk membawa banyak orang kepada pengenalan akan Allah, sekaligus memuliakan nama-Nya. Andaikata hal tersebut tidak dimiliki dan dilaksanakan oleh seorang pemimpin Kristen, maka kepemimpinannya tidaklah kristiani.<sup>4</sup> Demikian juga dengan Yakob Tomatala yang menegaskan bahwa pemimpin Kristen tidak dipanggil untuk suatu posisi atau jabatan tertentu, tetapi terpanggil untuk tugas dan tanggungjawab sebagai pelayan atau hamba Allah.<sup>5</sup>

Lebih lanjut J. Robert Clinton mengatakan bahwa panggilan utama seorang pemimpin Kristen adalah membawa orang kepada maksud Allah. Karena itu, kedudukan formal ataupun gelar bukanlah persyaratan mutlak bagi pemimpin Kristen. Clinton berkata, *Leadership is a dynamic process in which a man or woman with God-given capacity influences a specific group of God's people toward His purposes for the group. This is contrary to the popular notion that a leader must have a formal position, a formal title, or formal training. Many who are called to lead in church or parachurch organizations may not have formal titles such as pastor or director.*<sup>6</sup>

Sekalipun gelar maupun kedudukan bukan persyaratan yang mutlak dalam kepemimpinan Kristen, Clinton juga menyadari bahwa hal tersebut dibutuhkan dalam kepemimpinan. Clinton mengatakan bahwa para pemimpin Kristen yang profesional, yaitu yang digaji, ataupun pendeta yang penuh waktu, para penginjil, missionaries, direktur organisasi, dosen, semuanya ini membutuhkan pendidikan formal, supaya efektif dalam pelayanan.<sup>7</sup> Namun penekanan kepemimpinan Kristen menurut Clinton adalah tanggung jawab, bukan kedudukan.

Pemimpinan Kristen juga merupakan seseorang yang mencari apa yang terbaik menurut Allah bagi umat-Nya. Untuk mengetahui isi hati Allah, seorang pemimpin Kristen harus bersandar sepenuhnya pada Allah. Richard Rardin berkata,

*Leaders are not in it for themselves but for the good of those they lead, as the Lord defines their good. What matters is not what the leaders think is good for those led,*

---

<sup>3</sup> Sanders. 33.

<sup>4</sup> S.M. Siahaan. *Cintailah yang Baik* (Pematang Siantar: STT-HKBP Pematang Siantar, 1986), 210.

<sup>5</sup> Yakob Tomatala. *Kepemimpinan yang Dinamis* (Malang:Gandum Mas, 1997), 46.

<sup>6</sup> Clinton 14.

<sup>7</sup> Ibid. 14.

*but what the Lords thinks is in their best interest ... but since we cannot always know God's purposes, we must rely on Him through prayer, His Word, and the Holy Spirit as we exercise our authority. This posture has been best reflected in the command that leaders are to be servants.*<sup>8</sup>

Sesuai dengan pandangan Richard Rardin, Sanders mengingatkan para pemimpin supaya dalam kepemimpinan, mereka lebih banyak memberikan makna dalam kehidupan daripada mengambilnya. Sanders berkata, *"The true spiritual leader is concerned infinitely more with the service he can render God and his fellowmen than with the benefits and pleasures he can extract from life. He aims to put more into life than he takes out of it."*<sup>9</sup>

Sementara itu, Townsend Patrick juga menekankan hal yang sama dengan Sanders mengenai kepemimpinan Kristen. Patrick berkata,

*Leadership is a form of love; and our knowledge and experience of the root concept can provide us with useful insights into leadership. Perhaps the most obvious thing that leadership and love have in common is the act of caring about the welfare of someone other than oneself. Those who would call themselves leaders must be capable of love, of allowing themselves to be loved, and of understanding the awesome responsibilities incurred when one seeks and accepts the love of other. To love someone is to make a commitment to him or to her.*<sup>10</sup>

Patrick mengatakan bahwa antara kepemimpinan dan kasih memiliki persamaan, yaitu keduanya memikirkan dan bertindak untuk kesejahteraan orang lain. Keduanya lebih peduli terhadap kesejahteraan orang lain daripada kesejahteraan diri sendiri. Itulah sebabnya mengapa kepemimpinan Kristen memfokuskan pada apa yang dapat diberikan oleh seorang pemimpin dari pada apa yang dapat dia ambil atau miliki.

## **Metode Penelitian**

Penulisan ini menggunakan studi etis teologis kualitas kepemimpinan Kristen dengan metode kualitatifdeskriptif melalui penelitian kepustakaan. Tujuan studi kualitatif deskriptif adalah ringkasan komprehensif, dalam persyaratan sehari-hari, dari peristiwa tertentu yang dialami oleh individu atau kelompok individu. Studi kualitatif deskriptif adalah paling tidak "teoritis" dari semua pendekatan kualitatif untuk penelitian kualitas kepemimpinan Kristen. Selain itu, studi deskriptif kualitatif adalah studi yang paling

---

<sup>8</sup> Richard Rardin. *The Servant's Guide to Leadership* (Connecticut: Selah Publishing, 2001), 34.

<sup>9</sup> Sanders. 5.

<sup>10</sup> Patrick L. Townsend and Joan E. Gebhardt. *Quality in Action, 93 lessons in Leadership, Participation and Measurement* (New York: John Wiley & Sons, Inc. 1992), 47.

tidak terbebani, dibandingkan dengan pendekatan kualitatif lainnya, dengan komitmen teoritis atau filosofis kualitas kepemimpinan Kristen yang sudah ada sebelumnya.<sup>6</sup>

### **Pembahasan dan Diskusi**

Salah satu karakteristik pemimpin Kristen yang terpenting adalah *berhati hamba*. Dalam buku tersendiri penulis sajikan ” *Kepemimpinan Hamba, Filosofi Alkitabiah Kepemimpinan Kristen* ”. Henri J. M. Nouwen mengatakan bahwa kepemimpinan Kristen tidak meneladani cara dunia memerintah yaitu dengan menggunakan kekuasaan, tetapi dengan hati seorang hamba, sama seperti Yesus yang datang ke dalam dunia untuk menyerahkan hidupnya untuk keselamatan orang banyak.<sup>11</sup>

Selanjutnya, Ken Blanchard mengatakan bahwa para pemimpin yang berhati hamba memiliki persamaan nilai dan karakteristik sebagai berikut; (1) Tujuan utamanya adalah memberikan yang terbaik bagi orang yang dipimpinya, (2) Sangat puas jika terjadi pertumbuhan dan perkembangan dari orang yang dipimpin, (3) Memperhatikan orang yang dipimpin, (4) Dengan senang hati memberikan pertanggungjawaban, (5) Senang mendengarkan orang lain dan (6) ego yang dikendalikan.<sup>12</sup>

Sementara itu, Thomas P. Holland dan David C. Hester memberikan tiga karakteristik kepemimpinan Kristen dengan berkata, ” *For religious organization seeking leadership that is well grounded in a particular faith tradition, discernment and decision making are essential.* ”<sup>13</sup> Yakob Tomatala juga memiliki pemikiran yang sama dengan Holland dengan berkata, ” Pemimpin Kristen dibentuk dengan faktor dasar yang ada pada setiap individu, yaitu karakter dasar, pengetahuan dan pengalaman. ”<sup>14</sup>

Salah satu karakteristik terpenting dari pemimpin Kristen adalah harus berdasarkan Alkitab. J. Robert Clinton berkata,

*The Bible is the leadership anchor. As a Christian leader, above all else, I should be concerned that my leadership has something that is unique. While there are many things that are common with secular leadership, there should be this one difference: A Christian leader bases values, methodology, motivation, and goals on what God*

---

<sup>11</sup> Henri J.M. Nowen. *In the Name of Jesus* (New York: Crossroad. tt), 45.

<sup>12</sup> Ken Blanchard. 171.

<sup>13</sup> Thomas P. Holland and David C. Hester. *Building Effective Boards for Religious Organization* (California: Jossey-Bass Inc. 1996), 114.

<sup>14</sup> Tomatala. 78.

*has revealed in Scripture. The Bible is the standard for evaluation of Christian leader.*<sup>15</sup>

Bagi Clinton, Alkitab merupakan pegangan utama. Sekalipun banyak persamaan dalam kepemimpinan, namun kepemimpinan Kristen harus memiliki nilai dasar, metodologi, motivasi serta tujuan, sesuai dengan yang dinyatakan Allah dalam Alkitab. Alkitab merupakan standard evaluasi bagi pemimpin Kristen.

Khusus Karakteristik Kepemimpinan Hamba penulis sajikan dalam buku yang tersendiri dengan judul sajian **”Kepemimpinan Hamba, Filosofi Alkitabiah Kepemimpinan Kristen”** Berisi: Analisa Teks Alkitab Filipi 2:5-6, Kerelaan Kehilangan Hak, Kerendahan Hati dan Ketaatan.

Salah satu hal yang paling menantang bagi kepemimpinan Kristen adalah memiliki kepemimpinan berhati hamba. Lawrence O. Richards and Clyde Hoeldtke mengatakan bahwa kepemimpinan hamba merupakan suatu panggilan khusus dan mulia yang melibatkan hubungan kovenan dengan Allah. Hal itu bukanlah ketaatan yang dipaksakan kepada Allah, namun sebaliknya, merupakan keinginan untuk berkomitmen dari seorang hamba kepada Tuannya, yang telah menyerahkan hidupNya kepada hambaNya.<sup>16</sup> Kepemimpinan berhati hamba akan memberikan seseorang kemampuan untuk mengambil tanggungjawab serta mampu melakukan pekerjaan yang selalui diabaikan oleh orang lain. Hans Finzel mengatakan bahwa pemimpin berhati hamba memiliki keinginan untuk turun kelapangan dan rela bersama pengikutnya untuk mencapai sasarnya.<sup>17</sup>

Lebih lanjut Lawrence menjelaskan bagaimana cara memiliki kepemimpinan yang berhati hamba. Dia menjelaskan bahwa sumber kuasa dari kepemimpinan berhati hamba adalah firman Tuhan, yang dinyatakan melalui cara hidup dan pengajaran.<sup>18</sup> Satu-satunya cara bagi seorang pemimpin untuk memiliki hati seorang hamba adalah dengan memanasifestasikan firman Tuhan dalam kehidupannya.

Henri J.M. Nouwen juga memiliki pandangan yang sama mengenai sikap kepemimpinan hamba, yang dibutuhkan oleh para pemimpin Kristen. Henri Nouwen percaya bahwa sikap kepemimpinan hamba akan menolong setiap pemimpin untuk senantiasa rendah hati pada saat meraih sukses. Henri menyadari bahwa jika dia tidak dapat merendahkan dirinya, maka dia akan berada dalam bahaya. Dalam kesaksiannya, Henri mengatakan, ” *After twenty-five years of priesthood, I found myself praying poorly, living*

---

<sup>15</sup> Clinton. 181.

<sup>16</sup> Lawrence. 104.

<sup>17</sup> Hans Finzel. 29.

<sup>18</sup> Lawrence. 114.

*somewhat isolated from other people... Everyone was saying that I was doing really well, but something inside was telling me that my success was putting my own soul in danger.*”<sup>19</sup>

Tantangan lain bagi kepemimpinan Kristen adalah meraih kepercayaan dari para pengikutnya. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa tanggungjawab utama seorang pemimpin Kristen adalah membawa orang-orang kepada Tuhan. Seorang pemimpin tidak mungkin bisa membawa orang kepada Tuhan, jika orang tersebut tidak bisa mempercayai pemimpin mereka. Bill Thrall menjelaskan manfaat kepercayaan dengan berkata,

*“The degree to which I trust you is the degree to which you can meet my needs, no matter how much love you have for me. You may have great intentions to express grace and love to me. And you may be well aware of my incredible needs that must be met all the time. But no one, not even God, is allowed to meet them.”*<sup>20</sup>

Bill Thrall menyadari bahwa dia hanya bisa memenuhi kebutuhan seseorang sejauh orang tersebut mempercayai dia. Tidak persoalan seberapa besar keperduliaannya kepada orang lain, selama orang tersebut tidak mempercayainya, maka dia tidak bisa menolong orang tersebut.

Sementara itu, Donald C. Palmer mengatakan bahwa tantangan lain bagi kepemimpinan Kristen adalah menjadi pembawa dan pencipta perdamaian. Dia berkata, *“As Christian leaders one of our callings is to be peacemakers in the midst of conflict.”*<sup>21</sup> Semua orang mencintai perdamaian. Semua masyarakat merindukan perdamaian, tetapi tidak semua orang merasakan kedamaian. Merupakan tantangan bagi para pemimpin Kristen untuk menciptakan perdamaian di tengah-tengah konflik. Menciptakan dan mengembangkan perdamaian bukanlah pekerjaan yang mudah. Usaha tersebut membutuhkan pengorbanan, mengorbankan ego, mengorbankan hati, bahkan mengorbankan perasaan.

Tantangan lain bagi pemimpin Kristen adalah mengetahui kehendak Allah dan isi hati Allah dalam kehidupannya. Seorang pemimpin harus selalu mengingat bahwa dia adalah hamba Allah. Pemimpin hidup untuk melayani Allah. Pemimpin melakukan pelayanan untuk mempermuliakan nama Tuhan. Tujuan dari pelayanan adalah untuk menyenangkan hati Tuhan. Namun bagaimana seorang pemimpin menyenangkan hati Tuhan, jika tidak mengetahui isi hati Tuhan? Henri J. M. Nouwen berkata, *“The Christian*

---

<sup>19</sup> Henri J.M. Nowen. 10.

<sup>20</sup> Bill Thrall, Ken McElrath, Bruce McNicol. *Beyond Your Best. Develop Your Relationship, Fulfill Your Destiny* (San Francisco: Jossey-Bass, 2003), 42.

<sup>21</sup> Donald C. Palmer. *Managing Conflict Creatively* (California: William Carey Library, 1990), 5.

*leader of the future is the one who truly knows the heart of God as it has become flesh in Jesus.*"<sup>22</sup>

Tantangan lain bagi seorang pemimpin Kristen adalah mengembangkan karakter ilahi. Lamanya seseorang terlibat dalam pelayanan bukanlah suatu jaminan bahwa dia secara otomatis akan memiliki karakter ilahi. Kedudukan, pengetahuan, organisasi, kegiatan gereja, atau apa saja tidak dapat menjamin seseorang memiliki karakter ilahi. J. Robert Clinton berkata, "*Our great challenge as leaders is to develop a godly character.*"<sup>23</sup> Karakter ilahi hanya dapat diraih dan dikembangkan melalui persekutuan yang intim bersama Yesus. Seseorang tidak dapat memiliki karakter ilahi tanpa Yesus. Seorang pemimpin tidak dapat memiliki karakter ilahi tanpa memiliki hubungan yang sehat bersama Yesus.

Pemimpin Kristen dapat berperan dalam berbagai aspek seperti yang diungkapkan oleh Joseph G. D'Souza, "*The function of the Christian leader are diverse in nature and depend upon the leader and the context in which he leads. In the local church some of the main functions of the leader are to teach, direct, maintain order, counsel, motivate, encourage.*"<sup>24</sup> D'Souza mengatakan bahwa pemimpin Kristen bisa berperan dalam pengajaran, bimbingan, konseling, memotivasi, menghibur dan lain sebagainya, namun semua peran tersebut memiliki satu tujuan yaitu suatu tanggungjawab untuk menumbuhkan kehidupan rohani dari orang yang dipimpinnya.

Lawrence O. Richard dan Clyde Hoeltke juga memiliki pandangan yang sama bahwa tanggungjawab pemimpin Kristen adalah memperhatikan dan memelihara umat percaya. Lawrence mengatakan, "*The responsibility of leaders is the care and nurture of believers. Human leaders in the church use their wisdom and maturity to guide the congregation into growing ways of life...*"<sup>25</sup>

Sementara itu, Aubrey Malphurs mengingatkan bahwa peranan kepemimpinan Kristen yang pertama dan yang utama adalah melakukan apa yang Allah inginkan untuk dia lakukan. Malphurs berkata, "*Leaders must be able to articulate what God has called them to do. Not to be able to do so is to invite disaster.*"<sup>26</sup> Apapun yang dilakukan seorang pemimpin, pertanyaan pertama yang harus selalu ditanyakan sebelum bertindak adalah, "Apakah itu yang Allah inginkan untuk saya lakukan?" Sekalipun satu proyek atau

---

<sup>22</sup> Henri Nouwen. 152.

<sup>23</sup> Clinton. 57.

<sup>24</sup> D'Souza. 96.

<sup>25</sup> Lawrence O Richards. and Clyde Hoeldtke. *A Theology of Church Leadership* (Michigan: The Zondervan Corporation, 1980), 92.

<sup>26</sup> Malphurs. 18.



pelayanan kelihatannya sangat penting atau sangat besar, hal itu bukan berarti bahwa secara otomatis Allah menghendaki kita untuk melakukannya.

Peranan lain yang tidak kalah penting dari seorang pemimpin Kristen adalah menghasilkan dan mengembangkan pemimpin yang lain. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang menghasilkan penggantinya. Seperti yang dikatakan oleh John C. Maxwell, *“True leaders are able to attract potential leaders because; leaders think like them, leaders express feelings that other leaders sense, leaders create an environment that attracts potential leaders, leaders are not threatened by people with great potential”*<sup>27</sup> Maxwell mengatakan bahwa seorang pemimpin sejati mampu mengembangkan pemimpin yang potensial, dengan menciptakan lingkungan yang baik, dan tidak perlu merasa terganggu dengan para pemimpin yang potensial

Dalam pembahasan mengenai Kualitas Kepemimpinan Kristen penulis akan menjelaskan: Pengertian Kualitas, Ciri-ciri Kualitas dan Keahlian yang dibutuhkan Pemimpin.

#### 1. Pengertian Kualitas

Ada banyak definisi mengenai kualitas. Kualitas berarti memenuhi kualifikasi atau standar yang telah ditetapkan. Kualitas juga memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Juran J. M. juga menyadari bahwa ada begitu banyak pengertian kualitas. Juran J. M. berkata, *“Reaching agreement on what is meant by quality is not simple. The dictionary lists about a dozen definitions. For managers, no short definition is really precise, but one such definition has received wide acceptance: Quality is fitness for use.”*<sup>28</sup> Bagi Juran sendiri, kualitas berarti cocok atau bisa digunakan, dan definisi ini telah diterima di kalangan luas.

Sejalan dengan Juran, Robert M. Fulmer and Marshall Goldsmith juga menyadari bahwa sulit mendefinisikan secara tepat apa pengertian kualitas. Lebih jauh Robert M. Fulmer menjelaskan bahwa setiap diskusi mengenai kualitas dapat menimbulkan kontroversi. Dia berkata,

*“A majority of the best-practice organizations have identified leadership competencies or at least tried to define characteristics and qualities of successful leaders. Any discussion of leadership competencies can easily become controversial. Many contend that the identification of competencies helps organizations to understand those qualities, characteristic and skills that lead to*

---

<sup>27</sup> Maxwell. 9.

<sup>28</sup> Juran J.M. *Juran on Leadership for Quality. An Executive Handbook* (New York: The Free Press. 1989), 15.

*outstanding performance and outcomes. Others question whether competencies can be defined at all.*"<sup>29</sup>

Di sisi lain, Bengt Karlof mengatakan bahwa kualitas berhubungan dengan persepsi orang lain, dimana persepsi tersebut akan mempengaruhi nilai-nilai yang diciptakan perusahaan atau pihak lain.<sup>30</sup> Akibat dari persepsi orang lain terhadap suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan membuat suatu standard yang harus diikuti untuk memuaskan orang lain atau pengikut yang terlibat di dalamnya.

Sementara itu dalam kaitannya dengan kepemimpinan, Dennis N.T. Perkins mengatakan bahwa optimisme merupakan kualitas yang terpenting dari seorang pemimpin. Dennis N. T. Perkins berkata,

*"When selecting people for key roles, it is natural to think about the knowledge, skills and abilities needed for the top performance. Other personal qualities, such the ability to work with others and values, such as integrity, are often considered carefully. But it is less obvious that an individual's characteristic tendency toward optimism or pessimism may be an important-in some cases, the most important-factor in a particular role."*<sup>31</sup>

Dennis N. T. Perkins memandang bahwa kualitas bukan hanya ditentukan oleh pengetahuan, keahlian, kemampuan, nilai-nilai, integritas tetapi juga sikap optimisme. Sementara itu Lawrence O. Richards dan Clyde Hoeldtke memiliki pandangan yang berbeda mengenai kualitas. Mereka mengatakan bahwa kualitas dasar bagi kepemimpinan Kristen tidak berhubungan dengan keahlian atau pelatihan bahkan tidak berkaitan dengan karunia rohani yang dimiliki. Kualitas dasar bagi kepemimpinan Kristen adalah kemampuan mereka untuk hidup menurut firman Tuhan, sesuai dengan apa yang mereka ajarkan.<sup>32</sup>

Sejalan dengan pandangan Lawrence, Peter G. Wiwcharuk juga mengatakan bahwa penilaian kualitas merupakan penilaian karakter.<sup>33</sup> Demikian juga dengan pandangan

---

<sup>29</sup> Robert M. Fulmer and Marshall Goldsmith. *The Leadership Investment* (New York: American Management Association, 2001), 14.

<sup>30</sup> Bengt Karlof. *Conflict of Leadership, Good for People or Good for Business* (New York: John Wiley and Sons, Inc. 1996), 17.

<sup>31</sup> Dennis N.T. Perkins. Margaret P. Holtman, Paul R. Kessler, Cathrine McCarthy. *Leading at the Edge* (New York: American Management Association, 2000), 49.

<sup>32</sup> Lawrence. 117.

<sup>33</sup> Peter G. Wiwcharuk. *Christian Leadership Development and Church Growth* (British Columbia, 1973), 299.

Marvin Bower yang mengatakan bahwa pengertian dasar kualitas berarti elemen dari karakter.<sup>34</sup>

Masih ada satu hal lagi yang sangat penting sehubungan dengan kualitas yang dikemukakan oleh Regina E. Herzlinger. Kualitas ini dihubungkan dengan kehidupan organisasi yayasan maupun Gereja. Regina berkata, *Nonprofit organizations are relatively free of the unrelenting need to increase profits, which so often results in a compromised quality of service.*<sup>35</sup> Regina mengingatkan bahwa ada kecenderungan bagi organisasi nirlaba, yayasan, maupun gereja berkompromi dengan kualitas, khususnya kualitas pelayanan. Seorang pemimpin Kristen harus memberikan perhatian khusus terhadap kualitas pelayanannya. Organisasi yang tidak mencari keuntungan, atau suatu pelayanan bukan berarti tidak memperhatikan kualitas. Seorang pemimpin Kristen harus mempersembahkan yang terbaik bagi Tuhan melalui pekerjaan dan pelayanan.

## 2. Ciri-ciri Kualitas

Ada banyak ciri maupun karakteristik dari kualitas kepemimpinan Kristen. Setiap ahli memberikan ciri atau karakteristik kualitas dengan penekanan yang berbeda. Dalam pembahasan ini, penulis akan merangkumkan ciri kualitas dari berbagai ahli antara lain dari John Van Maurik, Chester I. Bernard, Hans Finzel, Peter G. Wiwcharuk, J. Oswald Sanders, dan John C. Maxwell.

John Van Maurik mendaftarkan empat kualitas kepemimpinan yaitu; (1) bijaksana (2) integritas (3) sensitivitas, dan (4) ketekunan.<sup>36</sup> Sementara itu, Chester I. Barnard mendaftarkan lima kualitas yang sangat mendasar bagi setiap orang yang mau mempraktekkan kepemimpinan Kristen antara lain; (1) vitalitas dan daya tahan (2) Pengambilan keputusan dengan tegas (3) persuasif (4) bertanggung jawab dan (5) kapasitas intelektual.<sup>37</sup> Kemudian Hans Finzel, mendaftarkan tujuh kualitas kepemimpinan antara lain; (1) memiliki catatan keberhasilan dalam jangka panjang (2) Ego yang diserahkan pada Kristus (3) dapat didekati (4) bertanggungjawab pada istri dan keluarga (5) luarbiasa dalam

---

<sup>34</sup> Marvin Bower. *The Will to Lead* (Massachusetts: McKinsey and Company, Inc, 1997), 20.

<sup>35</sup> Regina E. Herzlinger. *Can Public Trust in Nonprofits and Governments be Restored in Harvard Business Review on Nonprofit* (Boston: Harvard Business School Publishing, 1999), 6.

<sup>36</sup> John Van Maurik. *Discovering the Leader in You* (Berkshire: McGraw-Hill International Ltd. 1994), 34-36.

<sup>37</sup> Chester I. Barnard. *The Active Qualities of Leaders* in Peter Krass, *The Book of Leadership Wisdom* (New York: John Wiley and Sons Inc. 1998), 37.

pekerjaan (6) memancarkan karakter Kristus dalam tindakan serta (7) kemauan berbagi dengan orang lain.<sup>38</sup>

Penulis yang lain memberikan daftar yang lebih panjang mengenai kualitas kepemimpinan. Peter G. Wiwcharuk mendaftarkan sembilan ciri kualitas kepemimpinan Kristen yaitu; (1) penampilan (2) perilaku (3) sikap (4) kejujuran (5) kesetiaan (6) karakter (7) moralitas (8) ketaatan, serta (9) pengalaman bersama Tuhan.<sup>39</sup> Sementara itu, Marvin Bower mendaftarkan duabelas ciri kualitas dari seorang pemimpin antara lain; (1) dapat dipercaya (2) bertindak adil (3) tidak memiliki arogansi, egoisme dan sikap yang keras (4) keinginan untuk mendengarkan (5) berpikiran terbuka (6) sensitive terhadap perasaan orang lain (7) mau mengambil inisiatif (8) memiliki wawasan yang luas (9) fleksibel dan mudah beradaptasi (10) mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat waktu (11) memiliki kemampuan untuk memotivasi, serta (12) selalu bertindak cepat.<sup>40</sup>

Lebih lanjut J. Oswald Sanders memberikan daftar kualitas kepemimpinan yang lebih panjang lagi. Sanders memberikan sembilan belas kualitas kepemimpinan yang sangat penting bagi kepemimpinan Kristen yaitu; (1) memiliki disiplin diri (2) memiliki visi (3) hidup bijaksana (4) mampu mengambil keputusan (5) mampu memberikan dukungan semangat bagi orang lain (6) memiliki kerendahan hati (7) memiliki integritas (8) memiliki ketulusan hati (9) memiliki rasa humor (10) bisa marah (11) memiliki kesabaran (12) bersahabat (13) memiliki taktik dan diplomasi (14) mampu memberikan inspirasi (15) mampu bertindak tepat (16) mampu mendengar dengan baik dan (17) mampu menulis dengan baik.<sup>41</sup>

Penulis lain yang memberikan daftar terpanjang mengenai ciri kualitas kepemimpinan Kristen adalah John C. Maxwell. Maxwell mendaftarkan 25 ciri kualitas kepemimpinan sebagai berikut; (1) memiliki pengaruh, (2) memiliki disiplin diri yang baik (3) memiliki catatan karir yang baik, (4) memiliki keahlian, (5) memiliki kemampuan memecahkan masalah, (6) tidak mau hidup dalam status quo, (7) mampu melihat gambaran besar, (8) mampu mengendalikan stress, (9) selalu menampilkan semangat yang positif, (10) mau memahami orang lain, (11) bebas dari masalah-masalah pribadi, (12) kemauan untuk mengambil tanggungjawab, (13) bukan pemarah, (14) kemauan untuk melakukan perubahan, (15) memiliki integritas, (16) bertumbuh di dalam Tuhan, (17) mampu melihat apa yang harus dikerjakan ke depan, (18) diakui oleh orang lain sebagai pemimpin, (19) kemauan dan kemampuan untuk terus belajar, (20) memiliki kemampuan untuk menarik

---

<sup>38</sup> Hans Finzel. 5.

<sup>39</sup> Wiwcharuk. 297.

<sup>40</sup> Marvin Bower. *The Will to Lead* (Massachusetts: McKinsey and Company, Inc. 1997), 23-46.

<sup>41</sup> Sanders. 7

orang lain kepadanya, (21) memiliki penilaian yang baik terhadap diri sendiri, (22) kemauan untuk melayani orang lain, (23) mampu mencegah masalah, (24) mampu mengembangkan pemimpin yang potensial serta (25) kemauan dan kemampuan dalam mengambil inisiatif.<sup>42</sup> Keseluruhan daftar ini diringkaskan dan akan dimasukkan dalam daftar pertanyaan dalam kuesioner.

### 3. Keahlian yang Dibutuhkan Pemimpin

Keahlian merupakan syarat mutlak bagi seorang pemimpin. Tidak ada seorang pemimpin yang baik yang tanpa memiliki keahlian. Edwin A. Locke mengatakan, “*Having people skills is important because leadership is a relationship between a leader and followers for its very existence. A leader’s interpersonal skills are vitally important in the process of inspiring others toward implementing the vision.*”<sup>43</sup> Locke menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki keahlian interpersonal, karena kepemimpinan merupakan hubungan antara pemimpin dan pengikut, dan hanya dengan keahlian interpersonal, seorang pemimpin bisa memberikan semangat bagi pengikut untuk mengimplementasikan visi mereka.

Lebih lanjut, Yakob Tomatala mengatakan bahwa seseorang yang ahli dalam sesuatu bidang belum tentu adalah pemimpin; tetapi pemimpin tidak boleh tidak, harus ahli dalam sesuatu bidang.<sup>44</sup> “jadi sudah merupakan keharusan bagi seorang pemimpin untuk memiliki minimal satu keahlian dalam bidang kepemimpinan. Hal tersebut juga didukung oleh Hans Finzel yang berkata, “*Leadership is actually a complex set of gifts, skills, experience and knowledge all working together... leaders must have a godly heart and proper skills.*”<sup>45</sup>

J. Oswald Sanders mengatakan ada empat hal yang berhubungan dengan keahlian kepemimpinan, yaitu; (1) keahlian administrasi (2) kemampuan mengembangkan hubungan antar pribadi (3) kemampuan memecahkan masalah serta (4) membuat perencanaan secara kreatif.<sup>46</sup> Lebih lanjut Lord Montgomery memberikan tujuh gambaran keahlian yang penting dalam sebuah perang, namun hal tersebut juga sangat penting dalam peperangan rohani, antara lain: (1) Seorang pemimpin harus bisa menahan diri untuk duduk, dan menghindari diri dari hal-hal yang sifatnya teknis dan hal yang rinci, (2) Seorang pemimpin

---

<sup>42</sup> Maxwell. 41-42

<sup>43</sup> Edwin A. Locke *The Essence of Leadership* (New York: Lexington Books, 1991), 37.

<sup>44</sup> Yakob Tomatala. *Kepemimpinan yang Dinamis* (Malang:Gandum Mas, 1997), 113.

<sup>45</sup> Hans Finzel. *Empowered Leaders* (Tennessee: Word Publishing, 1998), 31.

<sup>46</sup> J. Oswald Sanders. *Spiritual Leadership* (Chicago: The Moody Bible Institute of Chicago, 1980),

tidak boleh berpikiran picik, (3) seorang pemimpin tidak boleh bermegah diri, (4) seorang pemimpin harus memiliki keahlian dalam memilih pasukan, (5) seorang pemimpin harus mempercayai pengikutnya dan mengizinkan mereka melakukan tugas tanpa gangguan, (6) seorang pemimpin harus ahli dalam mengambil keputusan, (7) seorang pemimpin harus memiliki keahlian dalam mengobarkan rasa percaya diri.”<sup>47</sup>

Sementara itu, Peter Capezio and Debra Morehouse mendaftarkan sepuluh keahlian utama yang dibutuhkan seorang pemimpin sebagai berikut: (1) keahlian berkomunikasi, (2) keahlian untuk mempengaruhi, (3) kemampuan untuk fokus pada hasil, (4) kemampuan untuk memecahkan masalah, (5) kemampuan untuk mengembangkan tim kepemimpinan, (6) fleksibel, (7) keahlian untuk memikirkan terobosan, (8) kemampuan untuk memberdayakan pengikut, (9) berorientasi pada nilai dan (10) ahli secara teknis.<sup>48</sup>

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy, juga menjelaskan beberapa keahlian dalam kepemimpinan, misalnya keahlian dalam berkomunikasi, keahlian dalam mendengarkan, tegas, keahlian dalam memberikan tanggapan yang konstruktif, keahlian manajemen, mengembangkan kompetensi teknis, keahlian dalam mengembangkan hubungan, serta keahlian menetapkan tujuan dan pendelegasian.<sup>49</sup> Pada saat yang sama, John W. Gardner, menambahkan lima keahlian kepemimpinan antara lain; keahlian dalam mencapai kesepakatan, keahlian mengembangkan jejaring, keahlian mengembangkan kelembagaan, fleksibel dan tidak memusatkan diri pada penggunaan kekuasaan.<sup>50</sup>

Bengt Karlof mengatakan bahwa seorang pemimpin yang baik harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

1. *Helicoptearbility*, yaitu suatu keahlian untuk melihat gambaran yang utuh baik dalam dimensi waktu dan ruang.
2. *Good judgment*, yaitu suatu keahlian untuk membuat keputusan yang tepat berdasarkan fakta, pengalaman dan inteligensi.
3. *Imagination*, yaitu suatu kreatifitas serta melihat kesempatan dibalik rintangan.
4. *Analytical ability*, yaitu suatu keahlian analisis dalam membuat suatu kesimpulan dari fakta-fakta yang tersedia.

---

<sup>47</sup> Bernard L. Montgomery. *Memories of Field-Marshal Montgomery* dalam J. Oswald Sanders. *Spiritual Leadership* (Chicago: The Moody Bible Institute of Chicago, 1980), 38.

<sup>48</sup> Peter Capezio and Debra Morehouse. *Secrets of Break-Through Leadership* (Mumbai: Jaico Publishings House, 1998), 185.

<sup>49</sup> Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett and Gordon J. Curphy. *Leadership, Enhancing the Lesson of Experience* (Chicago: Times Mirror Higher Education Group, 1996), 401.

<sup>50</sup> John W. Gardner *On Leadership* (New York: The Free Press, 1990), 119.

5. *Efficiency*, yaitu suatu keahlian dalam mengambil keputusan yang dapat memberikan produktifitas tertinggi.

6. Keahlian untuk meraih kepercayaan dan rasa hormat.<sup>51</sup>

Lebih lanjut, Matthews mengatakan bahwa untuk mengetahui kualitas seorang pemimpin, perlu mengajukan tujuh pertanyaan berikut: (1) Apakah pemimpin tersebut bisa melakukan hal-hal kecil dengan baik? (2) Apakah pemimpin tersebut memahami makna prioritas? (3) Bagaimana pemimpin tersebut menghabiskan waktu senggangnya? (4) Apakah pemimpin itu memiliki nilai insensitas? (5) Apakah pemimpin itu bisa memanfaatkan momentum? (6) Apakah pemimpin tersebut memiliki kuasa untuk bertumbuh? (7) Bagaimana sikap pemimpin menghadapi keputusan? (8) Bagaimana sikap pemimpin tersebut menghadapi situasi yang tidak memungkinkan? (9) Apa saja kelemahan pemimpin tersebut?”<sup>52</sup>

Setelah menjelaskan panjang lebar mengenai keahlian yang dibutuhkan pemimpin, berikut ini akan diberi penjelasan lebih rinci terhadap beberapa keahlian yang dibutuhkan pemimpin. Salah satu keahlian yang telah disebutkan sebelumnya adalah keahlian komunikasi. Lorin Woolfe mengatakan bahwa, “*A leader who cannot communicate clearly, powerfully and succinctly barely qualifies as a leader. The best ideas are useless if not communicated in a compelling way.*”<sup>53</sup> Woolfe menegaskan bahwa gagasan terbaik sekalipun tidak akan berguna jika tidak dikomunikasikan dengan baik. Lebih lanjut, Lorin Woolfe menjelaskan,

*Today’s best leaders need to be comfortable with groups of all sizes and communication methods of many types as well. There is a different kind of power in communicating with people individually, in small groups and in large groups, and wise leader develops a comfort level with each, mixing and matching these methods into an effective communication effort that drives the organization toward its goals.*<sup>54</sup>

Woolfe menambahkan bahwa gaya komunikasi untuk antar pribadi, kelompok kecil dan kelompok besar, berbeda-beda. karena itu seorang pemimpin harus bisa menggunakan komunikasi yang tepat untuk situasi yang berbeda. Sementara itu, Sondang P. Siagian, mengatakan bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Demikian pentingnya komunikasi yang efektif itu dalam usaha peningkatan

---

<sup>51</sup> Bengt Karlof. *Conflict of Leadership, Good for People or Good for Business* (New York: John Wiley and Sons, Inc. 1996), 3.

<sup>52</sup> Matthews B. *John R. Mott* dalam J. Oswald Sanders. *Spiritual Leadership* (Chicago: The Moody Bible Institute of Chicago, 1980), 38.

<sup>53</sup> Lorin Woolfe. 87.

<sup>54</sup> Ibid. 89.

kemampuan memimpin seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa penguasaan teknik-teknik komunikasi dengan baik merupakan hal yang tidak boleh tidak ada bagi setiap pemimpin.<sup>55</sup>

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu keahlian yang dibutuhkan adalah keahlian dalam berkomunikasi. Seseorang yang memiliki keahlian dalam berkomunikasi akan memiliki komunikasi yang efektif. William B. Gudykunst dan Young Yun Kim mengatakan, “*Communication is effective or not depends on the degree to which the participants attach similar meanings to the messages exchanged. Two people communicated effectively requires that the two attach similar meanings to the messages sent and received.*”<sup>56</sup> Mereka menjelaskan bahwa dua orang dikatakan efektif dalam berkomunikasi jika kedua belah pihak memiliki persepsi atau pengertian yang sama terhadap pesan yang disampaikan.

Sementara itu Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti menjelaskan bahwa kesuksesan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keberhasilannya dalam berkomunikasi. Mereka berkata,

Keberhasilan seorang pemimpin banyak tergantung dari keberhasilannya dalam kegiatan komunikasi. Seseorang tak mungkin menjadi pemimpin tanpa punya pengikut. Lebih tinggi kedudukannya sebagai pemimpin, akan lebih banyak pengikutnya. Akan tetapi tak mungkinlah ia dapat memiliki anak tangga kepemimpinannya tanpa kemampuan membina hubungan komunikatif dengan pengikut-pengikutnya dan bakal pengikut-pengikutnya.<sup>57</sup>

Sementara itu, Ken Sande mengatakan bahwa hal kedua yang menentukan efektifitas komunikasi adalah kemampuan untuk mendengarkan secara seksama terhadap pembicaraan orang lain.<sup>58</sup> Ken Sande meyakini bahwa keahlian mendengarkan ini tidak datang dengan sendirinya, dan mungkin itulah sebabnya Yakobus berkata, “Hai saudara-saudara yang kukasihi, ingatlah hal ini: setiap orang hendaklah cepat untuk mendengar, tetapi lambat untuk berkata-kata” (Yakobus 1:19).

James D Whitehead dan Evelyn E Whitehead juga mengingatkan setiap orang bahwa mendengarkan merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Mendengarkan dengan baik bukan berarti menerima setiap pandangan atau pembicaraan tanpa kritikan. Mendengarkan

---

<sup>55</sup> Sondang P Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 55.

<sup>56</sup> William B. Gudykunst and Young Yun Kim. *Communication with Ctrangers* (New York: McGraw-Hill, Inc. 1992), 230.

<sup>57</sup> Y.W. Sunindhia and Ninik Widiyanti. *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 23.

<sup>58</sup> Ken Sande. *The Peace Maker* (Michigan: Baker Books, 1997), 149.



membutuhkan suatu usaha pengendalian diri, sehingga bisa mendengar dengan baik. Mendengar bukanlah suatu tindakan yang pasif tetapi merupakan tindakan aktif yang membutuhkan energi.<sup>59</sup> Lebih lanjut Steven B. Sample, mengatakan bahwa tidak sedikit orang yang menduduki posisi kepemimpinan yang tidak memiliki kemampuan mendengar, yang hanya sedikit mendengarkan perkataan orang lain dan tidak memiliki keahlian untuk mendengar.<sup>60</sup>

Sementara itu Lorin Woolfe mengingatkan para pemimpin supaya terus mendengarkan ucapan para staffnya, sekalipun para staff tersebut sering mengungkapkan suatu masalah atau kesalahan dengan cara yang tidak etis dan tidak sopan. Lorin Woolfe berkata, “*The Bible is full of leaders who failed to listen..., it takes a real leader to listen carefully and politely when employees are angrily pointing out serious management errors or taking issue with the basic strategy of the company.*”<sup>61</sup> Seorang pemimpin sejati akan mendengar dengan cermat dan sopan pada saat para staffnya dengan sangat marah menunjuk kesalahan manajemen. Lebih lanjut Edwin A. Locke menjelaskan bahwa keahlian dalam mendengarkan akan menolong seorang pemimpin dalam berkomunikasi. Edwin A. Locke berkata,

*Listening skills help a leader build trust through both formal and informal communication with others. Because listening skills allow a leader to use their ideas and experiences of others as an information resource, they are also a primary means of gathering information to develop vision, to motivate followers and to develop suitable strategies.*<sup>62</sup>

Locke yakin bahwa keahlian dalam mendengar akan membangun kepercayaan dari orang lain. Lebih lanjut Steven B. Sample menjelaskan bahwa keahlian mendengar sangat berguna dalam mengumpulkan gagasan baru. Sample berkata, “*A contrarian leader is an artful listener, not because it makes people feel good but rather because artful listening is an excellent means of acquiring new ideas and gathering and assessing information.*”<sup>63</sup> Robert Hagrove juga menjelaskan bahwa ketika seorang pemimpin mendengarkan dengan seksama, maka pemimpin tersebut akan menemukan apa yang diyakini oleh para

---

<sup>59</sup> James D. Whitehead and Evelyn E. Whitehead. *Methods in Ministry., Theological Reflection and Christian Ministry* (Wisconsin: Sheed and Ward, 1995), 69.

<sup>60</sup> Steven B Sample. 103.

<sup>61</sup> Lorin Woolfe. 103.

<sup>62</sup> Edwin A Locke. 38.

<sup>63</sup> Steven B. Sample. 21.

pengikutnya serta asumsi-asumsi yang melatarbelakangi apa yang mereka katakan dan mereka lakukan.<sup>64</sup>

Keahlian lain yang dibutuhkan seorang pemimpin yang kompeten adalah keahlian dalam mendelegasikan. Melalui pendelegasian, seorang pemimpin bukan hanya menyelamatkan dirinya dari beban yang berlebihan tetapi juga memperkaya dan memberdayakan para pengikutnya untuk mencapai tujuan. Semakin besar kepercayaan seorang pemimpin terhadap para pengikutnya, maka semakin besar tugas yang didelegasikan. Edwin A. Locke berkata, “*Delegation is also a strategy that enriches jobs. Job enrichment involves restructuring jobs with the intention of making them more challenging, motivating, and rewarding to the individual..., delegation is fundamentally a system of trust.*”<sup>65</sup> Lorin Woolfe juga mengakui betapa pentingnya suatu pendelegasian dengan berkata, “*Team runs best when the leader can delegate tasks and authority... but to be able to delegate, you have to trust your team members to know what their roles are and to be able to perform them.*”<sup>66</sup> Sebuah tim akan memberikan yang terbaik jika pemimpinnya bisa mendelegasikan tugas dan tanggungjawabnya terhadap anggota tim. namun pendelegasian hanya mungkin dilakukan jika pemimpin mempercayai bawahannya.

Sekalipun ada banyak manfaat dari pendelegasian, namun ada juga pemimpin yang enggan untuk melakukan pendelegasian. Hans Finzel menyebutkan enam alasan mengapa seorang pemimpin enggan melakukan pendelegasian yaitu:

1. Takut akan kehilangan otoritas
2. Takut kalau mutu pekerjaan yang didelegasikan rendah
3. Takut kalau pekerjaan dilakukan lebih baik
4. Tidak bersedia menggunakan waktunya untuk hal yang lebih baik
5. Kawatir akan tergantung pada orang lain
6. Kurang memiliki pelatihan dan pengalaman yang positif<sup>67</sup>

Keahlian lain yang dibutuhkan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain. Edwin A. Locke berkata, “*Effective leaders are motivated and honest. They know how to deal with people. They have a vision and they work tirelessly to achieve it.*”<sup>68</sup> Locke menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu memotivasi. Supaya bisa memotivasi, maka pemimpin harus tahu bagaimana membangun hubungan dengan orang yang dipimpinya. Masih berhubungan dengan

---

<sup>64</sup> Robert Hagrove. *Masterful Coaching* (San Diego: Pfeiffer and Company, 1995), 57.

<sup>65</sup> Edwin A. Locke. 77.

<sup>66</sup> Lorin Woolfe. 149.

<sup>67</sup> Hans Finzel. 15

<sup>68</sup> Edwin Locke. 10

keahlian memotivasi, pemimpin juga harus mampu memberikan keberanian kepada orang yang dipimpinnya. Lorin Woolfe menjelaskan makna keberanian dengan berkata, “*Courage is not the absence of fear; it is acting despite the presence of fear.*”<sup>69</sup> Keberanian bukanlah bebas dari perasaan takut. Keberanian merupakan suatu tindakan sekalipun ada perasaan takut.

Sementara itu Dennis N. T. Perkins mengatakan bahwa salah satu cara untuk memotivasi orang lain adalah dengan menunjukkan perhatian kepada mereka. Perkins mengatakan bahwa perhatian bukanlah sesuatu yang diajarkan atau didelegasikan. Perhatian merupakan suatu teladan yang diberikan oleh pemimpin, hingga akhirnya seluruh pengikut akan memperhatikan satu sama lain, dengan demikian perhatian terhadap satu sama lain akan menjadi budaya organisasi.<sup>70</sup>

Lebih lanjut, Ros Jay menyebutkan limabelas cara untuk memotivasi orang lain dengan; (1) mengurangi friksi, (2) selalu bertindak adil (3) menyesuaikan penghargaan dengan prestasi (4) menghargai keberhasilan tim secara kolektif (5) mendorong setiap anggota tim untuk saling menolong (6) pelatihan anggota tim secara bersama (7) menunjuk orang yang berbeda pada proyek yang berbeda (8) berikan informasi yang bersifat rahasia kepada anggota tim, (9) Perlakukan setiap orang sebagai anggota tim (10) atasi kesalahan dengan adil dan positif (11) serius dengan apa yang diucapkan, (12) bersikap positif, (13) belajar untuk disukai, (14) bersikap sopan, dan (15) bermurah hati.”<sup>71</sup>

Seorang pemimpin yang baik juga memiliki keahlian dalam mengelola konflik. Pemimpin tidak boleh menghindari dari konflik dan masalah. Kehadiran seorang pemimpin adalah untuk menyelesaikan masalah. Kemampuan menyelesaikan masalah akan membuktikan kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Edwin A. Locke mengatakan bahwa, “*Conflict management skills are often required of those in positions of leadership when they are called upon to resolve dissension between subordinates or among various factions in the organization.*”<sup>72</sup>

Sementara itu, John Van Maurik menjelaskan sedikitnya ada enam penyebab konflik yaitu; (1) persepsi yang berbeda (2) menghakimi nilai-nilai (3) asumsi yang berbeda (4) iri hati (5) merasa dibawah ancaman (6) merasa ditinggalkan.<sup>73</sup> Sekalipun seseorang telah memahami sumber konflik, namun tujuan seorang pemimpin bukan sekedar

---

<sup>69</sup> Lorin Woolfe. 173

<sup>70</sup> Perkins. 96.

<sup>71</sup> Ross Jay. *How to Build a Great Team* (New York: Prentice Hall Business. 53.

<sup>72</sup> Edwin A. Locke. 41.

<sup>73</sup> Maurik. 113.

mengurangi konflik., namun mengelolanya menjadi keuntungan bagi organisasi. Dennis N. T. Perkins mendukung gagasan tersebut dengan berkata, “*Conflict is a pervasive element in any organization, particularly in those that press their performance limits. The challenge is not how to eliminate conflicts, but rather how to manage them in productive ways that strengthen bonds among team members.*”<sup>74</sup>

Masih ada keahlian lain yang berhubungan dengan manajemen konflik yaitu keahlian dalam negosiasi. Ken Sande berkata, “*When you need to negotiate, PAUSE. This acronym stands for the following steps; Prepare, Affirm relationships, Understand interests, Search for creative solutions, Evaluate options objectively and reasonably.*”<sup>75</sup> Ken Sande mengusulkan lima cara untuk melakukan negosiasi yaitu (1) melakukan persiapan, (2) memperkuat hubungan, (3) mengerti kepentingan berbagai pihak, (4) mencari pemecahan masalah secara kreatif, (5) mengevaluasi pilihan secara objektif dengan alasan yang tepat.

Keahlian lain yang dibutuhkan pemimpin adalah keahlian dalam melaksanakan apa yang telah ditetapkan. Sebelum seorang pemimpin melakukan tugasnya, hal pertama yang harus dilakukan adalah menetapkan tujuan. Amar Bhide mengatakan, “*To set meaningful goals, entrepreneurs must reconcile what they want with what they are willing to risk.*”<sup>76</sup> Bhide mengatakan bahwa tujuan yang ditetapkan harus sesuai dengan resiko yang mau ditanggung. Bhide menambahkan, “*Great strategies, however, don’t guarantee great execution.*”<sup>77</sup> Itulah sebabnya seorang pemimpin harus memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuannya.

Keahlian lain yang dibutuhkan pemimpin adalah keahlian dalam pengambilan keputusan. Leonard R. Sayles berkata, “*Leaders need to be adept at orchestrating decision. Many decisions require contributions from widely dispersed specialists, ... Leaders have to be close enough to the decision process ...*”<sup>78</sup> Untuk pengambilan keputusan yang tepat, pemimpin harus menerima kontribusi atau masukan dari orang-orang yang terlibat secara khusus, serta memperhatikan dengan sungguh-sungguh proses pengambilan keputusan.

Lebih lanjut J. Robert Clinton menjelaskan beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, yaitu; (1) pengalaman, (2) karunia, (3)

---

<sup>74</sup> Perkins. 104.

<sup>75</sup> Ken Sande. *The Peace Maker* (Michigan: Baker Books, 1997), 206.

<sup>76</sup> Amar Bhide. *The Questions Every Entrepreneur Must Answer. Harvard Business Review on Entrepreneurship* (Boston: Harvard Business School Publishing, 1999), 8.

<sup>77</sup> Amar Bhide. 2.

<sup>78</sup> Leonard R. Sayles *The Working Leader* (New York: A Division of Macmillan, Inc. 1993), 186.

ketepatan peran setiap anggota, (4) kedewasaan rohani, (5) tujuan, dan (6) lokasi geografis.<sup>79</sup>

Keahlian kepemimpinan yang terakhir dibahas dalam sub bab ini adalah keahlian dalam membuat suatu humor. Pemimpin yang efektif harus tahu bagaimana menciptakan humor yang sehat secara kreatif, yang dapat membantu dalam mengembangkan hubungan dengan para pengikutnya. Dennis N. T. Perkins berkata,

*Humor is one of the most effective leadership tools. The ability to use humor skillfully has served American presidents with political views as disparate as John Kennedy and Ronald Reagan. The absence of humor also undermined the effectiveness of Richard Nixon, who often appeared grim or mean-spirited.*<sup>80</sup>

Perkins menyadari bahwa humor merupakan alat yang efektif bagi pemimpin dalam mengembangkan hubungan. Sementara itu, Steven B. Sample mengatakan bahwa, “A leader’s ability to comfortably tell jokes and humorous anecdotes is important because it tends to make him appear warm and accessible.”<sup>81</sup> Sample menjelaskan bahwa pemimpin yang dapat menyampaikan humor secara sehat akan menunjukkan bahwa dia orang yang bersahabat dan dapat didekati. Itulah sebabnya penulis memasukkan keahlian dalam menyampaikan humor yang sehat sebagai salah satu yang dibutuhkan pemimpin yang efektif.

#### V. Kerohanian Kepemimpinan Kristen

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepemimpinan Kristen merupakan kepemimpinan rohani. Kepemimpinan Kristen merupakan kepemimpinan rohani yang dimampukan oleh Roh Kudus, seperti yang jelaskan oleh Richard Rardin, “*Leadership is a spiritual gift conferred by the Holy Spirit upon those called to lead ... He never calls us into a place of service where He does not provide us all we need to complete our assignment.*”<sup>82</sup> Karena kepemimpinan Kristen merupakan karunia rohani, maka Roh Kuduslah yang memperlengkapi dan memampukan seorang pemimpin Kristen dalam melaksanakan kepemimpinannya. Allah yang memanggil para pemimpin dalam ladang pelayanan, akan menyediakan segala yang dibutuhkan oleh pemimpin dalam melaksanakan tugasnya.

Karena kepemimpinan Kristen merupakan kepemimpinan rohani, maka setiap pemimpin Kristen harus memiliki kehidupan rohani yang dewasa. Richard Rardin telah menjelaskan sebelumnya bahwa orang yang memiliki kehidupan rohani yang baik harus

---

<sup>79</sup> J. Robert Clinton. 22.

<sup>80</sup> Perkins. 123.

<sup>81</sup> Sample. 144.

<sup>82</sup> Richard Rardin. 40.

bersandar pada Tuhan melalui doa, melalui Firman dengan melalui Roh Kudus. Berhubungan dengan doa, Wiersbe berkata, “*One of the greatest needs in the church today is for intercessory prayer. We need intercessors like Moses.*”<sup>83</sup> Seorang pemimpin harus menjadi seorang pendoa syafaat yang senantiasa mendoakan orang yang dipimpinya.

Lebih lanjut Warren Wiersbe mengatakan bahwa pemimpin yang memiliki kehidupan doa yang baik, akan mengetahui kehendak Allah dalam kehidupannya dan apa yang harus dia lakukan. Jika seseorang ingin mengetahui kehendak Allah dalam kehidupannya, dia harus berdoa. Kondisi kerohanian seseorang tidak pernah melebihi kehidupan doanya. Jika hendak mengetahui keadaan rohani seseorang maka bisa dilihat melalui kehidupan doanya.<sup>84</sup>

Salah satu pernyataan yang sangat terkenal dari Hudson Taylor adalah, “It is possible to move men through God by prayer alone.”<sup>85</sup> J. Oswald Sanders juga setuju dengan keyakinan Taylor yaitu bahwa Allah bisa mengubah seseorang melalui doa. J. Oswald Sanders berkata, “*Because leadership is the ability to move and influence people, the spiritual leader will be alert to discover the most effective way of doing that. One of the most frequently quoted of Hudson Taylor’s statements is his expression of conviction that.*”<sup>86</sup>

Charles R. Swindoll juga menekankan bahwa hal terpenting dari pelayanan adalah kehidupan doa yang konsisten. Charles R. Swindoll berkata,

*There is no more significant involvement in other’s life than prevailing, consistent prayer. It is more helpful that a gift of money, more encouraging than a strong sermon, more effective than a compliment, more reassuring than a physical embrace. Far be it from us that we should sin against the Lord by ceasing to pray for one another.*<sup>87</sup>

Swindoll mengatakan bahwa seseorang bisa memiliki keterlibatan yang sangat besar dalam mengubah kehidupan orang lain melalui doa. Bahkan Swindoll meyakini bahwa merupakan dosa besar jika seorang pemimpin berhenti mendoakan para pengikutnya. Sementara itu, juga perlu disadari bahwa posisi kepemimpinan bukanlah suatu jaminan akan kedewasaan rohani. Dalam beberapa kasus, ada beberapa pemimpin yang tetap tidak dewasa secara rohani, sekalipun mereka telah berperan sebagai pemimpin dalam jangka waktu yang cukup lama. Ajith Fernando menyadari kondisi tersebut dengan berkata,

---

<sup>83</sup> Warren Wiersbe. 85.

<sup>84</sup> Warren Wierbe. 77.

<sup>85</sup> J. Oswald Sanders. 130.

<sup>86</sup> Ibid. 130.

<sup>87</sup> Charles R Swindol. *The Quest for Character* (Oregon: Multnomah Press, 1987), 133.

*Many of us leaders are insecure people who have worked hard to overcome our insecurity, and through that hard work have reached our positions of leadership. This is a wonderful testimony to God's grace. But along the way we should have graduated from getting our identity from success to getting it from the wonderful truth that God has accepted us and given us an eternally significant work to do. Unfortunately this has not happened with some leaders. Though they are leaders, they remain spiritual infants, getting their satisfaction from conquests that boost their ego or from receiving what they want.*<sup>88</sup>

J. Robert Clinton juga menekankan betapa pentingnya kedewasaan rohani bagi seorang pemimpin Kristen. Kedewasaan rohani seorang pemimpin Kristen akan memampukannya menerima kebenaran dari Allah. J. Robert Clinton mengatakan bahwa, *"A leader must have the ability to receive truth from God. This gift, receiving truth from God, is essential because it builds spiritual authority, which is the basis for a spiritual leader's influence."*<sup>89</sup> Lebih lanjut, Robert Clinton menjelaskan bahwa seseorang tidak dapat meraih kedewasaan rohani tanpa memahami dan mentaati firman Allah. Robert Clinton berkata, *"A leader must learn obedience in order to influence others toward obedience. An obedience check is a process item through which a leader learns to recognize, understand, and obey God's voice."*<sup>90</sup>

Sementara itu, Ajith Fernando memberikan alasan yang lain, mengapa kedewasaan rohani sangat penting bagi seorang pemimpin Kristen dan untuk pelayanannya. Ajith Fernando menjelaskan bahwa seorang Pemimpin Kristen harus mencapai kedewasaan rohani, jika dia menghendaki pelayanan yang Alkitabiah. Ajith Fernando mengatakan,

*Biblical ministry is the only way to have lasting fruit in ministry. Both in the ministry of Youth for Christ and in our Church, the majority of the believers are converts from Buddhism and Hinduism. Most of them came within the influence of our ministry because they believed that the God of the Christians could meet some specific need of theirs. But once they become Christians, a huge worldview shift has to take place... We have found that almost all those who change their behavior are taking part in a small-group Bible Study where the Word is studied and applied to their lives.*<sup>91</sup>

Alasan lain mengapa kedewasaan rohani sangat penting dalam pelayanan adalah karena hanya dengan kedewasaan rohanilah seorang pemimpin bisa setia terhadap Allah.

---

<sup>88</sup> Ajith Fernando. *Jesus Driven Ministry* (Illinois: Crossway Books, 2002), 81.

<sup>89</sup> J. Robert Clinton. 66.

<sup>90</sup> Ibid. 63.

<sup>91</sup> Ajith Fernando. 98.

Semua orang menyadari bahwa hal terpenting di hadapan Allah adalah kesetiaan. J. Robert Clinton berkata, *“Faithfulness is the yardstick by which God measures ministry maturity.”*<sup>92</sup>

Aspek lain dalam kehidupan rohani seseorang adalah penyembahan. Penyembahan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan seorang Kristen. Warren Wiersbe menegaskan hal ini dengan perkataannya, *“God wants worship to come first, for only then will we be energized by His power and bring glory to His name. Worship puts God where He deserves to be and keeps man where he ought to be.”*<sup>93</sup> Wiersbe percaya bahwa yang dikehendaki Allah yang pertama kali adalah penyembahan. Penyembahan akan menempatkan Allah pada tempat yang seharusnya.

Disamping itu, sikap dan tindakan yang mau mengampuni juga merupakan parameter kedewasaan rohani seseorang. Seseorang yang memiliki roh yang tidak mau mengampuni menghadapi kerohanian yang sangat parah. Seseorang yang tidak mau mengampuni akan mengalami hambatan dalam pertumbuhan rohani. Seseorang yang tidak mau mengampuni akan mengalami kepahitan dalam hidupnya. Seseorang yang tidak mau mengampuni, tidak akan memiliki hubungan yang harmonis dengan Allah. Lorin Woolfe berkata *“Forgiveness is one of the most powerful actions a leader can take.”*<sup>94</sup> Woolfe sangat yakin bahwa pengampunan merupakan tindakan yang memberikan dampak yang sangat besar, yang dapat dilakukan seorang pemimpin.

Masih ada beberapa hal lagi yang akan dibahas dalam sub bab ini yang berhubungan dengan ciri-ciri kedewasaan rohani, dan pembahasan tersebut didasarkan pada 1 Timotius 3:1-13 yang berkata,

Benarlah perkataan ini: "Orang yang menghendaki jabatan penilik jemaat menginginkan pekerjaan yang indah." Karena itu penilik jemaat haruslah seorang yang tak bercacat, suami dari satu isteri, dapat menahan diri, bijaksana, sopan, suka memberi tumpangan, cakap mengajar orang, bukan peminum, bukan pemarah melainkan peramah, pendamai, bukan hamba uang, seorang kepala keluarga yang baik, disegani dan dihormati oleh anak-anaknya. Jikalau seorang tidak tahu mengepalai keluarganya sendiri, bagaimanakah ia dapat mengurus Jemaat Allah? Janganlah ia seorang yang baru bertobat, agar jangan ia menjadi sombong dan kena hukuman Iblis. Hendaklah ia juga mempunyai nama baik di luar jemaat, agar jangan ia digugat orang dan jatuh ke dalam jerat Iblis. Demikian juga diaken-diaken haruslah orang terhormat, jangan bercabang lidah, jangan penggemar anggur, jangan serakah,

---

<sup>92</sup> J. Robert Clinton. 77.

<sup>93</sup> Warren Wiersbe. 47.

<sup>94</sup> Lorin Woolfe. 69.



melainkan orang yang memelihara rahasia iman dalam hati nurani yang suci. Mereka juga harus diuji dahulu, baru ditetapkan dalam pelayanan itu setelah ternyata mereka tak bercacat. Demikian pula isteri-isteri hendaklah orang terhormat, jangan pemfitnah, hendaklah dapat menahan diri dan dapat dipercayai dalam segala hal. Diaken haruslah suami dari satu isteri dan mengurus anak-anaknya dan keluarganya dengan baik. Karena mereka yang melayani dengan baik beroleh kedudukan yang baik sehingga dalam iman kepada Kristus Yesus mereka dapat bersaksi dengan leluasa.

Dalam nats tersebut diatas, salah satu ciri kedewasaan rohani yang dikehendaki adalah tidak bercacat. Kata tidak bercacat dalam bahasa Yunani digunakan kata *anepileptos* yang berarti tidak bersalah atau tidak dapat dicela. *Anepileptos* menggambarkan seseorang yang berjalan dalam kebenaran, sehingga tidak ada seorangpun yang dapat mempersalahkanannya.

Ciri kerohanian yang kedua yang dijelaskan dalam nats tersebut bukan orang yang baru bertobat, yang dalam bahasa Yunani digunakan kata *neoputhos* yang berarti tidak baru saja ditanam. Kata ini digunakan untuk menjelaskan kondisi dari orang yang baru percaya dan ketidak dewasaan secara rohani. Dalam nats tersebut, Paulus memberikan alasan mengapa seorang yang baru bertobat tidak diperkenankan menjadi seorang pemimpin, karena hal tersebut bisa membuat orang tersebut menjadi sombong sehingga kena hukuman Iblis.

Orang yang baru percaya belum mencapai kedewasaan rohani. Orang yang baru percaya belum memiliki landasan yang kokoh atau belum memiliki akar yang kuat dalam Kristus. Sama seperti tanaman yang baru saja ditanam tidak memiliki akar yang kokoh, demikian juga seorang Kristen yang baru saja percaya belum memiliki akar yang kokoh dalam Kristus. Hal tersebut akan membawa dia kedalam pencobaan.

Karakteristik kedewasaan rohani yang lain yang tertulis dalam nats tersebut di atas adalah memelihara rahasia iman dalam hati nurani yang suci. Seorang pemimpin Kristen harus memelihara rahasia iman. Ada dua frase penting dari nats tersebut. Frase pertama adalah memelihara. Hal ini merupakan merupakan tindakan yang aktif dan terus menerus dari seorang pemimpin. Tindakan ini bukanlah merupakan tindakan sesaat atau sementara, tetapi harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Memelihara merupakan kata yang membutuhkan perhatian penuh, dan pengajaran firman Tuhan harus dibuktikan dengan mempraktekkan pengajaran itu dalam kehidupan seorang pemimpin.

Frase yang kedua adalah rahasia iman yang membutuhkan keseriusan dalam mempelajari firman Tuhan. Frase ini juga menjelaskan bahwa iman seseorang akan bertumbuh sebagai hasil dari mempelajari firman Tuhan. Itulah sebabnya, seorang pemimpin Kristen harus mempelajari firman Tuhan setiap hari. Dengan mempelajari firman

Tuhan secara sistematis, pemimpin Kristen akan memiliki hubungan yang dinamis dengan Tuhan. Hal ini juga akan menolong seorang pemimpin Kristen dalam melakukan pekerjaan dan pelayanan menurut kehendak Allah.

Karakteristik yang lain dari kerohanian yang dewasa dari seorang pemimpin adalah dapat dipercayai dalam segala hal. Seseorang bisa menjadi orang yang dipercaya bukan dikarenakan oleh kedudukannya, kuasa yang dimiliki, pendidikannya, keahliannya, tetapi karena kesetiannya. Jika seseorang selalu setia dalam pekerjaan dan dalam kepemimpinannya, maka dia akan dipercaya. Orang yang dapat dipercaya adalah orang yang setia terhadap perkataannya, setia terhadap janjinya, terhadap keluarganya, serta setia terhadap tanggungjawabnya dan terhadap visinya.

Karakter seorang pemimpin merupakan satu hal yang sangat penting dalam kepemimpinan Kristen. Seseorang yang mengambil peran sebagai pemimpin Kristen, harus menjadi model atau memberi teladan bagi para pengikutnya. Richard Rardin menjelaskan bahwa karakter seorang pemimpin bukan hanya penting bagi para pengikutnya tetapi juga penting di hadapan Allah. Richard Rardin mengatakan bahwa, "*The leader's character is more important in God's eyes, than his or her conduct ... even though actions or words say one thing; it is what is in the heart that counts. What is in the heart of the leader gets expressed in his or her words and deed.*"<sup>95</sup> Richard Rardin menjelaskan mengapa karakter merupakan hal yang sangat penting, karena apa yang ada dalam hati seorang pemimpin akan diekspresikan melalui perkataan dan perbuatan.

Joseph L. Badaracco juga mendukung pernyataan Rardin dengan berkata, "*A leader's behavior sets a company's moral tone and reinforces its purposes. Thus how a leader acts is crucial to ensuring that decisions promote and defend values.*"<sup>96</sup> Badaracco menjelaskan bahwa karakter seorang pemimpin sangat penting dalam mewujudkan maksud dan tujuan organisasi serta menegakkan nilai-nilai organisasi.

Lebih lanjut Joseph L. Badaracco menjelaskan bahwa pemimpin yang memiliki karakter yang baik, tidak rela berkompromi dengan nilai-nilai dasar mereka. Pemimpin yang memiliki karakter yang baik juga memberikan teladan yang baik, untuk diteladani oleh para pengikutnya. Badaracco mengatakan, "*Leaders who have values uppermost in their minds are unwilling to compromise or tolerate ambivalence about basic values. Instead they use their own examples and commitment to reinforce their purpose.*"<sup>97</sup>

---

<sup>95</sup> Richard Rardin. *The Servant's Guide to Leadership* (Connecticut: Selah Publishing, 2001), 36.

<sup>96</sup> Joseph L. Badaracco Jr. 72.

<sup>97</sup> *Ibid.* 87.

Di sisi lain, Richard Rardin menjelaskan bahwa masalah utama yang dihadapi para pemimpin Kristen bukanlah masalah keahlian, tetapi masalah hati atau masalah karakter. Richard Rardin berkata,

*Bitterness, strife, conflict, envy, jealousy and other negative interpersonal relations are not skill problems... these sins emanate in the heart. So the problem is a driving motive problem, not a skill deficiency in managing conflict... Conflict management skills would, no doubt, be helpful in the short term, but a lasting solution is found only in addressing their heart issues and their leadership philosophy.*<sup>98</sup>

Sekalipun kita membutuhkan keahlian dalam mengelola konflik, tetapi yang terpenting dari seorang pemimpin Kristen adalah karakter yang baik. Keahlian dalam mengelola konflik hanya bisa menolong dalam jangka pendek, namun penyelesaian konflik dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh karakter seorang pemimpin.

Sementara itu, George Barna berkata, “*Values give you character. Until you can identify your values, your character is prone to make dangerous shifts. Values convey who you are: the parameters you have set for yourself in terms of ethical, moral, theological and personal beliefs.*”<sup>99</sup> Barna menjelaskan bahwa nilai-nilai akan mempengaruhi karakter seorang pemimpin. Apa yang menjadi nilai-nilai seorang pemimpin, atau nilai-nilai apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin, akan menentukan karakternya.

Di sisi lain, J. Robert Clinton juga menegaskan bahwa karakter merupakan satu hal penting yang dapat memberikan pengaruh kepada orang lain. J. Robert Clinton berkata, “*A godly leader is a person with God-given capacity and God-given responsibility to influence specific groups of God’s people toward His purposes for the group. Character is foundational if a leader is to influence people for God’s purpose.*”<sup>100</sup> Sementara itu, Os Guinness menjelaskan bahwa karakter adalah siapa kita pada saat seseorang tidak melihat kita. Karakter itu sendiri akan menentukan perilaku seseorang. Os Guinness berkata, *Character was the deep selfhood, the essential stuff a person is made of, the core reality in which thoughts, words, decisions, behavior, and relationships are rooted. As such, character determined behavior just as behavior demonstrated character. Character was who we are when no one sees us-but God.*<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> Richard Rardin. 157.

<sup>99</sup> George Barna. *Turning Vision Into Action* (California: Regal Books, 1996), 91.

<sup>100</sup> J. Robert Clinton. 74.

<sup>101</sup> Os Guinness. *Time for Truth* (Michigan: Baker Books Inc. 200), 46.

Lebih jauh Hans Finzel menjelaskan bahwa karakter merupakan isu yang paling utama dalam kepemimpinan. Dari segi defenisinya saja, Finzel menjelaskan bahwa kata ‘karakter’ yang berasal dari bahasa Latin berarti suatu tanda yang membedakan kualitas.<sup>102</sup> Joseph M. Stowell juga memberikan pengertian yang lain mengenai karakter dengan berkata bahwa,

*Character is about what and who I am at the very core of my being... it is character that will be transferred to others and be used of God to transform lives... the biblical perspective on effectiveness in leadership consistently regards character as the essential prerequisite.*<sup>103</sup>

Joseph M. Stowell menjelaskan bahwa karakter berbicara tentang siapa seseorang dari keberadaannya yang paling dalam. Karakter tersebut juga bisa ditransfer kepada orang lain, dan dapat digunakan Allah untuk mengubah hidup seseorang. Stowel yakin bahwa karakter bisa menolong seseorang untuk tetap dalam posisi kepemimpinan. Joseph M. Stowell berkata,

*We must remember that even if credentials get you in the front door, character is what will keep you there. People quickly forget credentials because the ongoing impact on their lives is at the level of their experience of our character... character- either good or bad- impact the life and legacy of the church.*<sup>104</sup>

Stowel yakin bahwa karakter yang baik akan membuat seseorang tetap dalam kepemimpinan. Karakter juga akan memberikan dampak terhadap kehidupan dan warisan dari gereja. Sementara itu, Charles R. Swindoll mengatakan bahwa karakter dapat berkembang ketika diberikan kebebasan, dukungan serta pengambilan sebuah resiko.<sup>105</sup> Lebih lanjut Charles R. Swindoll berkata, “*To balance out your character you need to do more than guard your heart. It is the flip side that makes you authentic... you also need to give your heart.*”<sup>106</sup>

Seorang pemimpin tidak cukup hanya membahas atau mendiskusikan tentang karakter, tetapi harus dibuktikan, jika ingin menjadi pemimpin Kritten yang baik. Dewasa ini, pemimpin yang memiliki karakter yang baik sulit ditemukan. Ajith Fernando

---

<sup>102</sup> Hans Finzel. 35.

<sup>103</sup> Joseph M Stowell. *Shepherding the Church* (Chicago: Moody Press, 1997), 148.

<sup>104</sup> Ibid. 151.

<sup>105</sup> Charles R. Swindol. *The Quest for Character* (Oregon: Multnomah Press, 1987), 97.

<sup>106</sup> Ibid. 113.

menyatakan keprihatinannya mengenai karakter yang diwujudkan dalam perilaku, dengan berkata,

*I fear that the behavior of the present generation of Christian leaders is such that we are going to give the next generation very poor example of godliness. If we do not arrest this trend, we could be responsible for an out-break of cynicism in the younger generation, where doctrines are not honored anymore because leaders of the earlier generation did not adorn the doctrine with holy lives.*<sup>107</sup>

Di sisi lain, Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy, mengatakan bahwa tanpa karakter yang baik, seorang pemimpin akan menghadapi kegagalan. Mereka menjelaskan bahwa banyak orang yang menghadapi kegagalan bukan dikarenakan mereka tidak memiliki keahlian atau kepandaian, tetapi karena mereka tidak memiliki karakter yang baik. Mereka berkata,

*In some cases these individuals may not possess the intelligence or experience needed to be successful; in others they possess these assets but still fail. Usually these leaders fail because they have been promoted to position where they can no longer rely on their on talents to get everything done, but must instead motivate others. These leaders generally lack the ability to form cohesive, goal-oriented teams, and this deficit is usually the result of one or more dark-side personality traits. Dark-side personality traits are irritating or counterproductive behavioral tendencies which interfere with a leader's ability to form cohesive teams and cause followers to exert less effort towards goal accomplishment.*<sup>108</sup>

Satu hal penting yang perlu disadari adalah bahwa Allah rindu untuk mengubah karakter seseorang. Allah mau supaya setiap orang berubah dan bertumbuh menyerupai Kristus. Ken Blanchard, Bill Hybels dan Phil Hodges, menyimpulkan pengajaran Yesus mengenai perubahan karakter dengan berkata, “*Jesus is interested in us becoming different, not just in our acting differently.*”<sup>109</sup>

Ada banyak nats Alkitab yang berbicara mengenai karakter. Dalam Kolose 3:12 dikatakan, “*Karena itu, sebagai orang-orang pilihan Allah yang dikuduskan dan dikasihi-Nya, kenakanlah belas kasihan, kemurahan, kerendahan hati, kelemahlembutan dan kesabaran.*” Sementara dalam Markus 10: 43-44 dikatakan, “*Tidaklah demikian di antara*

---

<sup>107</sup> Fernando, Ajith, *Jesus Driven Ministry*. Illinois: Crossway Books, 2002. 36.

<sup>108</sup> Richard L. Hughes. 184.

<sup>109</sup> Ken Blanchard. 40.

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.” Melalui kedua nats tersebut di atas, ditemukan enam karakter dari seorang pemimpin, yaitu belaskasihan, kemurahan, kerendahan hati, kelemahlembutan, kesabaran, dan karakter hamba. Sementara itu dalam I Timotius 3:1-9 didaftarkan empat karakter bagi seorang pemimpin antara lain, dapat menahan diri, bijaksana, lemahlembut, dan jujur.

Sementara itu, Hans Finzel mendaftarkan delapan karakter yang dibutuhkan seorang pemimpin yaitu, (1) kesucian hati, pikiran dan perbuatan, (2) berhati seorang hamba, (3) Tekun, (4) dapat dipercaya, (5) menepati janji dan menjaga rahasia, (6) bersahabat, (7) pendoa syafaat (8) bergairah untuk Kristus.<sup>110</sup>

Karakter lain yang dibutuhkan seorang pemimpin adalah ketabahan, ketekunan dan semangat juang. William Cutts, seorang missionaris yang melayani di Irian Jaya menunjukkan kualitas karakter tersebut, seperti yang digambarkan King, pimpinan dari Christian and Mission Alliance dengan berkata,

Orang ini yang berjalan kepodium dengan bertumpu pada tongkat-tongkat penyangga, mempunyai semua alasan untuk tidak kembali ke ladang pelayanannya. Tetapi ia tetap akan kembali, tanpa mempedulikan hal-hal yang lain, karena ia mempercayai Tuhannya.<sup>111</sup>

Karakter yang lain yang dibutuhkan seorang pemimpin adalah kerendahan hati. Lorin Woolfe menjelaskan bahwa, “*Great leaders have the ability to be humble in failure and error, if not as a matter of habit, at least some of the time. Ironically, this ability, rather than destroying their image, credibility and power often strengthens them.*”<sup>112</sup> Lebih lanjut Lorin Woolfe mengatakan bahwa kepedulian terhadap orang lain merupakan karakter yang dibutuhkan seorang pemimpin. Karakter tersebut bukan hanya memiliki keabsahan secara Alkitabiah namun juga diperlukan dalam zaman modern ini. Dia juga menambahkan bahwa integritas dan kejujuran merupakan karakter yang senantiasa dirindukan bagi seorang pemimpin. Lorin Woolfe berkata, “*Action that back up the words and words that are congruent with the actions. People of integrity and honesty. People we can trust. That’s what we look for in our leaders.*”<sup>113</sup>

---

<sup>110</sup> Hans Finzel. 37.

<sup>111</sup> William A. Cutts *Yang Lemah di Tanah Moni* (Bandung: Kalam Hidup, 1997), 115.

<sup>112</sup> Lorin Woolfe. *The Bible on Leadership* (New York: AMACOM, 2002), 77.

<sup>113</sup> Ibid. 64.

Berhubungan dengan integritas, Joseph L. Badaracco berkata, “*Integrity lies at the very heart of understanding what leadership is. The word integrity suggests wholeness and coherence. It also suggests rightness, a sense of moral soundness.*”<sup>114</sup> Integritas merupakan jantung kepemimpinan. Kata integritas memberi pengertian yang utuh, dan menyeluruh, kebenaran dan moral yang baik. Sementara itu, Warren Wiersbe juga menekankan pentingnya integritas dengan berkata, “*A true servant is concerned about integrity, both his personal integrity and the integrity of his message.*”<sup>115</sup>

Ada beberapa definisi yang diuraikan dalam pembahasan ini, yang dapat memperkaya pengertian mengenai integritas. John C. Maxwell mengatakan bahwa integritas adalah dapat dipercaya, karakter yang utuh serta konsistensi perkataan dan tindakan.<sup>116</sup> Sementara J. Robert Clinton mengatakan bahwa integritas merupakan jantung karakter, keutuhan diri sendiri.<sup>117</sup>

Di sisi lain, Bill Thrall, Ken McElrath, Bruce McNicol menjelaskan pengertian integritas dalam konsep Ibrani. Mereka juga mengatakan bahwa integritas selalu untuk kebaikan bagi orang yang dipengaruhi oleh pemimpin. Bill Thrall berkata,

*Integrity is an uncompromising adherence to truth. The Hebrew concept of integrity includes straightness, as opposed to crookedness. This meaning has carried forward to our day. Crooked people lack integrity. Stealing from an employer makes you a crook... integrity must be pursued as a heart quality that enables us to be love-givers and truth-tellers among those we influence. Our integrity is always for the benefit of those we influence.*<sup>118</sup>

Aubrey C. Daniels juga menjelaskan betapa pentingnya sebuah integritas. Daniels mengatakan bahwa jika seseorang ingin meraih kepercayaan dari orang lain, dia harus memiliki integritas. Tanpa integritas, seseorang tidak akan mendapatkan kepercayaan. Aubrey C. Daniels berkata, “*To be trust all you have to do is what you say you are going to do. Once trust established, people will give you the benefit of the doubt if you make a mistake. If you are not trusted, they will not believe you even when you tell the truth.*”<sup>119</sup>

---

<sup>114</sup> Badaracco. 98.

<sup>115</sup> Wiersbe. 57.

<sup>116</sup> Maxwell. 23.

<sup>117</sup> Clinton. 58.

<sup>118</sup> Bill Thrall, Ken McElrath, Bruce McNicol. *Beyond Your Best. Develop Your Relationship, Fulfill Your Destiny* (San Francisco: Jossey-Bass, 2003), 74.

<sup>119</sup> Aubrey C. Daniels. *Bringing Out the Best in People* (Singapore: McGraw-Hill International, Ltd. 1994), 41.

Lebih jauh John C. Maxwell menjelaskan tujuh alasan mengapa integritas sangat penting, yaitu; (1) integritas membangun kepercayaan, (2) Integritas memberikan nilai pengaruh yang sangat tinggi, (3) Integritas memfasilitasi standard yang tinggi, (4) Integritas menghasilkan reputasi yang solid, (5) Integritas berarti lebih dahulu hidup dalam diri pemimpin sebelum memimpin orang lain, (6) Integritas menolong orang yang lemah menjadi kredibel, bukan hanya orang pintar saja, (7) Integritas merupakan sesuatu yang sulit dimenangkan.<sup>120</sup>

Optimisme juga merupakan karakter dari seorang pemimpin. J. Oswald Sanders berkata, “*A pessimist never makes an inspiring leader. Hope and optimism are essential qualities for the servant of God as he battles with the powers of darkness for the souls of man. God’s servant would be optimistic until His full objective is attained.*”<sup>121</sup> Sanders menambahkan bahwa seorang yang pesimis tidak akan pernah menjadikan pemimpin yang mampu memberikan inspirasi. Hanya pemimpin yang optimis yang mampu meraih tujuannya.

Karakter lain yang dibutuhkan seorang pemimpin adalah stabilitas emosi. Seorang pemimpin yang baik harus mampu mengendalikan emosinya. Edwin A. Locke berkata, “*Emotional stability is especially important when a leader is resolving interpersonal conflicts... a top executive whose emotions impulsively erupt do not elicit the degree of trust and team work that is elicited by the executive who retains emotional control.*”<sup>122</sup>

Masih ada dua lagi karakter yang dibutuhkan seorang pemimpin Kristen yaitu kejujuran dan ketulusan. Bryant L. Myers berkata,

*We must be reliable and honest, demonstrating the fruit of the spirit. We must believe in the transformative power of good relationships and seek to become friends with those we serve. We must be transparent, ever willing to speak of our strengths and our weakness, always bearing witness to God as the source of our strengths.*<sup>123</sup>

Charles Swindoll juga setuju dengan pandangan Myers dengan mengatakan bahwa ketidakjujuran akan menghancurkan pelayanan seseorang. Lebih lanjut Charles R. Swindoll berkata, “*Dishonesty doesn’t start in the hand anymore than greed starts in the eye. It’s an internal disease. It reveals a serious character flaw.*”<sup>124</sup> Os Guinness juga menyadari betapa pentingnya kejujuran dan kebenaran ketika berkata, “*Without truth we are all*

---

<sup>120</sup> Maxwell. 38.

<sup>121</sup> Sanders. 29.

<sup>122</sup> Edwin A. Locke. 28.

<sup>123</sup> Bryant L. Myers. *Walking with the Poor* (New York: Orbis Books, 1999), 154.

<sup>124</sup> Swindoll. 71.



*vulnerable to manipulation.*”<sup>125</sup> Guinness mengingatkan bahwa tanpa kebenaran, seorang pemimpin akan sangat mudah terjebak dengan manipulasi. Itulah sebabnya, kejujuran dan ketulusan merupakan karakter yang sangat penting dari seorang pemimpin.

### **Kesimpulan**

Kualitas Kepemimpinan Kristen merupakan suatu ukuran yang memenuhi standar atau syarat kepemimpinan, sehingga kepemimpinannya bisa berfungsi dengan baik, efektif dan diterima oleh pengikutnya. Ada begitu banyak ciri-ciri dari kualitas pemimpin Kristen, namun bisa dikristalkan menjadi tujuh bagian penting antara lain: (1) Disiplin, (2) Manajemen, (3) Kreatif, (4) Memiliki visi, (5) Pengambilan keputusan, (6) Membangun hubungan, (7) Pengembangan Diri.

Sementara itu, kedewasaan rohani merupakan suatu kondisi yang dicirikan oleh berbagai hal. Sekalipun banyak hal yang mencirikan kedewasaan rohani, namun bisa dikelompokkan dalam tujuh bagian yaitu: (1) Kehidupan Doa, (2) Memahami Firman Tuhan, (3) Ketaatan, (4) Mau mengampuni, (5) Semangat Melayani Tuhan, (6) Rendah Hati, (7) Bijaksana.

Lebih lanjut, karakter merupakan unsur utama yang menentukan perilaku seseorang. Berbicara mengenai karakter berarti mengungkapkan siapa individu yang sesungguhnya yang juga menentukan kualitasnya. Ada beberapa karakter yang telah dibahas, namun semua karakter yang telah dibahas tersebut dapat dirangkum ke dalam tujuh karakter utama, yaitu: (1) Kesabaran, (2) Objektif, (3) Tegas, (4) Bertanggungjawab, (5) Gigih, (6) Integritas, dan (7) Percaya diri.

---

<sup>125</sup> OS Guinness. *Time for Truth* (Michigan: Baker Books Inc. 200), 82.

## Rujukan

- J. Oswald Sanders. *Spiritual Leadership* (Chicago: The Moody Bible Institute of Chicago, 1980)
- Warren W. Wiersbe. *The Integrity Crisis* (Tennessee: Thomas Nelson Publishers, 1988)
- S.M. Siahaan. *Cintailah yang Baik* (Pematang Siantar: STT-HKBP Pematang Siantar, 1986)
- Yakob Tomatala. *Kepemimpinan yang Dinamis* (Malang: Gandum Mas, 1997)
- Richard Rardin. *The Servant's Guide to Leadership* (Connecticut: Selah Publishing, 2001)
- Patrick L. Townsend and Joan E. Gebhardt. *Quality in Action, 93 lessons in Leadership, Participation and Measurement* (New York: John Wiley & Sons, Inc. 1992)
- Henri J.M. Nowen. *In the Name of Jesus* (New York: Crossroad. tt)
- Thomas P. Holland and David C. Hester. *Building Effective Boards for Religious Organization* (California: Jossey-Bass Inc. 1996)
- Bill Thrall, Ken McElrath, Bruce McNicol. *Beyond Your Best. Develop Your Relationship, Fulfill Your Destiny* (San Francisco: Jossey-Bass, 2003)
- Donald C. Palmer. *Managing Conflict Creatively* (California: William Carey Library, 1990)
- Lawrence O Richards. and Clyde Hoeldtke. *A Theology of Church Leadership* (Michigan: The Zondervan Corporation, 1980)
- Juran J.M. *Juran on Leadership for Quality. An Executive Handbook* (New York: The Free Press. 1989)
- Robert M. Fulmer and Marshall Goldsmith. *The Leadership Investment* (New York: American Management Association, 2001)
- Bengt Karlof. *Conflict of Leadership, Good for People or Good for Business* (New York: John Wiley and Sons, Inc. 1996)
- Dennis N.T. Perkins. Margaret P. Holtman, Paul R. Kessler, Cathrine McCarthy. *Leadeing at the Adge* (New York: American Management Association, 2000)
- Peter G. Wiwcharuk. *Christian Leadership Development and Church Growth* (British Columbia, 1973)
- Marvin Bower. *The Will to Lead* (Massachusetts: McKinsey and Company, Inc, 1997)
- Regina E. Herzlinger. *Can Public Trust in Nonprofits and Governments be Restored in Harvard Business Review on Nonprofit* (Boston: Harvard Business School Publishing, 1999)

John Van Maurik. *Discovering the Leader in You* (Berkshire: McGraw-Hill International Ltd. 1994)

Chester I. Barnard. *The Active Qualities of Leaders* in Peter Krass, *The Book of Leadership Wisdom* (New York: John Wiley and Sons Inc. 1998)

Marvin Bower. *The Will to Lead* (Massachusetts: McKinsey and Company, Inc. 1997)

Edwin A. Locke *The Essence of Leadership* (New York: Lexington Books, 1991)

Yakob Tomatala. *Kepemimpinan yang Dinamis* (Malang:Gandum Mas, 1997)

Hans Finzel. *Empowered Leaders* (Tennessee: Word Publishing, 1998)

J. Oswald Sanders. *Spiritual Leadership* (Chicago: The Moody Bible Institute of Chicago, 1980)

Bernard L. Montgomery. *Memories of Field-Marshal Montgomery* dalam J. Oswald Sanders. *Spiritual Leadership* (Chicago: The Moody Bible Institute of Chicago, 1980)

Peter Capezio and Debra Morehouse. *Secrets of Break-Through Leadership* (Mumbai: Jaico Publishings House, 1998)

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett and Gordon J. Curphy. *Leadership, Enhancing the Lesson of Experience* (Chicago: Times Mirror Higher Education Group, 1996)

John W. Gardner *On Leadership* (New York: The Free Press, 1990)

Bengt Karlof. *Conflict of Leadership, Good for People or Good for Business* (New York: John Wiley and Sons, Inc. 1996)

Matthews B. *John R. Mott* dalam J. Oswald Sanders. *Spiritual Leadership* (Chicago: The Moody Bible Institute of Chicago, 1980)

Sondang P Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1994)

William B. Gudykunst and Young Yun Kim. *Communication with Ctrangers* (New York: McGraw-Hill, Inc. 1992)

Y.W. Sunindhia and Ninik Widiyanti. *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993)

Ken Sande. *The Peace Maker* (Michigan: Baker Books, 1997)

James D. Whitehead and Evelyn E. Whitehead. *Method in Ministry., Theological Reflection and Christian Ministry* (Wisconsin: Sheed and Ward, 1995)

Robert Hagrove. *Masterful Coaching* (San Diego: Pfeiffer and Company, 1995)

Ross Jay. *How to Build a Great Team* (New York: Prentice Hall Business.

Ken Sande. *The Peace Maker* (Michigan: Baker Books, 1997)

Amar Bhide. *The Questions Every Entrepreneur Must Answer*. Harvard Business Review on Entrepreneurship (Boston: Harvard Business School Publishing, 1999)

Leonard R. Sayles *The Working Leader* (New York: A Division of Macmillan, Inc. 1993)

Charles R Swindol. *The Quest for Character* (Oregon: Multnomah Press, 1987)

Ajith Fernando. *Jesus Driven Ministry* (Illinois: Crossway Books, 2002)

Richard Rardin. *The Servant's Guide to Leadership* (Connecticut: Selah Publishing, 2001)

George Barna. *Turning Vision Into Action* (California: Regal Books, 1996)

Os Guinness. *Time for Truth* (Michigan: Baker Books Inc. 200)

Joseph M Stowell. *Shepherding the Church* (Chicago: Moody Press, 1997)

Charles R. Swindol. *The Quest for Character* (Oregon: Multnomah Press, 1987)

Fernando, Ajith, *Jesus Driven Ministry*. Illinois: Crossway Books, 2002.

William A. Cutts *Yang Lemah di Tanah Moni* (Bandung: Kalam Hidup, 1997).

Lorin Woolfe. *The Bible on Leadership* (New York: AMACOM, 2002)

Bill Thrall, Ken McElrath, Bruce McNicol. *Beyond Your Best. Develop Your Relationship, Fulfill Your Destiny* (San Francisco: Jossey-Bass, 2003)

Aubrey C. Daniels. *Bringing Out the Best in People* (Singapore: McGraw-Hill International, Ltd. 1994)

Bryant L. Myers. *Walking with the Poor* (New York: Orbis Books, 1999)