

## PENERAPAN KEPEMIMPINAN KRISTEN PADA PERUSAHAAN PT. RIASARANA PUTRAJAYA

Raymon Harijanto dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* exayto@gmail.com ; roy\_setiawan@petra.ac.id

**Abstrak**—Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Pemimpin merupakan otak atau bagian utama yang mengatur jalannya suatu perusahaan. Terdapat banyak model gaya kepemimpinan yang sudah ada, salah satunya adalah model gaya kepemimpinan kristiani yang meniru model kepemimpinan Yesus kepada para muridnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan kepemimpinan Kristen pada PT. Riasarana Putrajaya saat ini. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) dengan pendekatan kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Secara garis besar penelitian ini menggunakan dua metode yaitu metode *interview* dan pengamatan atau observasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi didapat kesimpulan bahwa kepemimpinan yang melayani para bawahan yang dilakukan oleh para pemimpin di perusahaan PT. Riasarana Putrajaya dapat dicontohkan melalui berbagai cara, salah satunya adalah pemimpin yang menyediakan berbagai peralatan dan fasilitas dalam menunjang kinerja para bawahannya. Kepemimpinan sebagai gembala pada perusahaan PT. Riasarana Putrajaya salah satu yang dapat dicontohkan adalah cara pemimpin memperlakukan anak buahnya dengan memberikan bimbingan pelatihan bagi para karyawan baru sehingga mengerti tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Kepemimpinan sebagai pengurus pada perusahaan PT. Riasarana Putrajaya salah satu yang dapat dicontohkan adalah pemimpin bagian produksi bertanggung jawab pada hasil kinerja bulanan produksi para karyawan pada rapat-rapat. Kepemimpinan saat ini yang berjalan pada PT. Riasarana Putrajaya telah menyangkut beberapa aspek yang terdapat pada gaya kepemimpinan kristen meskipun belum seluruhnya diaplikasikan secara langsung

**Kata Kunci**— Kepemimpinan Kristen, Pelayan, Pengurus, Gembala

### I. PENDAHULUAN

Tetapi Yesus memanggil mereka lalu berkata: "Kamu tahu, bahwa mereka yang disebut pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi, dan pembesar-pembesarnya menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka. Tidaklah demikian di antara kamu. Barang siapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa yang ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya." (Markus 10.42-44). Selain itu juga sukses bisnis Kristen juga tergantung pada memperlakukan pekerja dengan baik, misalnya memberi gaji yang cukup, tunjangan yang sesuai

kebutuhan karyawan, dan lain sebagainya (Williams, 2007, p. 49). Ajaran hidup Yesus adalah ketika ia berkata "sebagai yang terbesar diantara kalian akan menjadi hambamu" (Matius 23.11). Yesus membangun sebuah organisasi dengan menggunakan cerita atau perumpamaan (Lukas 13; Mark 4) untuk menggambarkan kebenaran transendental.

Sudah jelas, ini merupakan salah satu ajaran yang baik dari Yesus yang berhubungan dengan kepemimpinan. Kenyataannya, banyak para pemimpin mengadopsi model kepemimpinan ini, contohnya banyak pemimpin mengadopsi gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan atau yang disebut *servant leadership*, misalnya Gubernur DKI saat ini Basuki Tjahaja Purnama yang memimpin dengan mendukung bawahan yang bekerja dengan jujur akan diberikan gaji dan fasilitas yang baik. Tampaknya, ajaran ini mengupayakan bagi manusia agar pantas menjadi pemimpin yang berhasil dengan berperan sebagai pelayan, bukan sebagai komandan atau sumber inspirasi yang berkarisma. Ide ini menimbulkan tantangan, namun Yesus mengulang beberapa kali pesan utama ini dalam ajaran-Nya. Yesus mengajarkan, jika Manusia ingin menjadi rendah hati, jadilah sederhana, duduk paling rendah dari tempat terhormat, dan menjadi seperti seorang anak kecil. Sekali lagi Yesus menantang manusia untuk memikirkan kembali apa artinya menjadi pemimpin. Yesus menantang manusia untuk melawan godaan sebagai pemimpin yang unggul dan berperilaku seolah-olah tahu segalanya.

Gagasan kepemimpinan sebagai pelayan sudah ditulis cukup panjang oleh pengarang dan pendiri *Greenleaf Center for Servant-Leadership*, Robert Greenleaf. Greenleaf membuat dalil bahwa pemimpin yang benar adalah mereka yang memimpin dengan melayani orang lain. Greenleaf berargumentasi bahwa pengikut yang potensial akan "menanggapi hanya pada seseorang yang dipilih sebagai pemimpin, karena mereka akan dijamin dan dipercaya sebagai pelayan". Greenleaf juga menegaskan bahwa para pengikut yang dilayani oleh para pemimpin yang melayani, akan "menjadi sehat, bijaksana, bebas, lebih swatantra, dan menyerupai mereka yang menjadi pemimpin" (Sigit, 2011).

Jelasnya, menjadi seorang pelayan berarti memerhatikan kebutuhan orang lain dan mencoba membantu manusia lain. Pedoman Emas: "Perlakukan orang lain seperti engkau ingin diperlakukan", merupakan prinsip yang kuat seperti kepemimpinan yang diajarkan Yesus. Tentu saja, manusia butuh merasa yakin bahwa manusia melayani dengan cara

yang bermanfaat bagi orang lain untuk masa yang panjang. Manusia tidak ingin mereka menjadi terlalu bergantung, sehingga kemungkinan besar membahayakan manusia untuk tumbuh dan berkembang dalam masa yang lama.

Satu dari banyak tantangan kepemimpinan masa kini yang konsisten dengan ide ini adalah dipanggil untuk berperan. Penulis ingin berbicara tentang pentingnya para pemimpin tim yang berwibawa. Saat ini, kebanyakan tim dibentuk dengan cepat di mana-mana, dan pemimpin dipandang oleh beberapa perusahaan sebagai kunci untuk menguras kemampuan mental dan fisik tenaga kerja. Filosofi dasarnya adalah, jika para pekerja dipenuhi semua kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya, contohnya tenaga distribusi diberikan kendaraan operasional, maka mereka akan memecahkan masalah-masalah pekerjaan dengan kreatif dan produktif. Dengan demikian, pemimpin mengatasi birokrasi tradisional dan akan konsekuen menemukan pekerjaan yang lebih bermanfaat dan mengembangkan diri sebagai individu. Dengan kata lain, biarkanlah para pekerja berdiri pada kedua kakinya dalam tim, jika pemimpin menginginkan pekerja sesuai dengan kemampuan pekerja.

Semua ini menciptakan beberapa kebingungan dan tantangan yang sulit bagi para pemimpin tim. Untuk itu, pemimpin berencana menyusun dari pengawasan langsung tim ke sebuah posisi pada bagian berwenang, dan terkadang untuk sebuah fasilitator eksternal tim. Kekurangan wewenang tradisional ini dapat membuat pemimpin fasilitator merasa terjepit antara atasan manajemen dan tim. Seorang individu menggambarkan peran pemimpin tim ini bagaikan salah satu dari pemanah yang "mendapatkan hal ini dari dua jalan". Ada juga ketakutan seorang pemimpin tim mengenai pekerjaan pekerja yang dapat berisiko pada diri pemimpin, jika tim cukup berhasil begitu tim diberi kekuasaan yang efektif (Sigit, 2011).

Seorang mantan pemimpin berkata, "Tidak ada yang menyebut milikku". Pada akhirnya, jika pemimpin dapat sungguh-sungguh mengatur dirinya, maka akan menjadikan tim yang mereka pimpin banyak mendapatkan penghargaan. Menurut tradisi, sebuah penghargaan atas tindakan yang baik dari sebuah bagian dimulai oleh pengawas. Pemimpin lain menambahkan, "Seorang pemimpin sungguh menikmati, jika pada suatu saat beberapa orang menepuk bahu pemimpin tim sambil berkata, 'Hey, kamu melakukan pekerjaan yang bagus hari ini'" (Sigit, 2011).

Peranan pemimpin tim tidak hanya dalam hal memerintah dan mengatur, maupun campur tangan dan mencarikan solusi untuk tim. Malahan, pemimpin harus menjadi pembangun dan penolong. Pemimpin harus menjadi seseorang yang memungkinkan tim mampu berbuat yang terbaik bagi pekerja, dengan meyakinkan bahwa pemimpin akan memperoleh apa yang pekerja inginkan, dan memberikan kesempatan untuk melakukan apa yang pemimpin tim putuskan.

Pada dasarnya, para pemimpin tim yang baik adalah seorang yang melayani. Daripada menggunakan kekuatan, pemimpin lebih memberi wewenang. Namun, pemimpin harus berhati-hati untuk tidak terlalu banyak memelihara kepercayaan diri pemimpindengan tim. Pemimpin harus belajar untuk tidak memberikan jawaban dan memecahkan masalah. Jika tim menggantikannya, pemimpin harus belajar untuk berbuat sesuatu bagi dirinya.

Banyak pemimpin tradisional tidak mampu membuat perubahan pada perusahaan yang berhasil, manakala pemimpin perusahaan memutuskan untuk melaksanakan peraturan tim. Dari sekian banyak, hanya satu orang yang berhasil memikirkan kembali arti pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin dari puncak perusahaan, yang menjadi sorotan umum. Pekerjaan pemimpin itu melayani banyak orang pada kelompok-kelompoknya, sehingga pemimpin dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menjadi anggota tim terbaik dalam sebuah proses. Para pemimpin tim harus belajar mengakui kesalahannya dan menemukan kepuasan pemimpin dalam keberhasilan dan pengakuan tim dari pada diri pemimpin sendiri. Penulis mencermati banyak pemimpin tim yang efektif telah membesarkan harapan dan mendukung timnya, serta memastikan bahwa pemimpin tim yang efektif memiliki semua sumber dana, informasi, dan latihan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pada akhirnya, keberhasilan sesungguhnya bagi para pemimpin adalah menjadi pelayan yang baik, dengan membantu anggota tim mereka menemukan kebutuhan – kebutuhannya. Contohnya banyak perusahaan membekali para pekerjanya dengan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan operasional, alat komunikasi dan lain sebagainya.

Walaupun banyak tantangan dalam membawakan peran pelayan, banyak pemimpin tim justru mencari tantangan agar menjadi sungguh-sungguh berguna. Seorang pemimpin Lake Superior Paper, puas dengan tanggapan antusias dari anggota tim atas pendekatan pelayannya di antara aturan tim: "Saya tidak akan kembali (ke sistem autokrasi tradisional)" (Sigit, 2011). Saya melihat semua tenaga yang disia-siakan. Di sini, bila Anda mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, Anda akan segera mendapati tiga orang yang memasang dirinya di pintu sebagai sukarelawan. Mereka sungguh-sungguh bekerja dengan baik. Seorang pemimpin di IDS (sebuah divisi dari American Express, Red.) menjelaskan bahwa dia hanya menikmati perannya cukup dengan melayani kemudian mengontrol. "Sekarang saya banyak mendapatkan kepuasan dari memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu, dan kemudian mengatakan pada mereka untuk melakukannya."

Menjadi pelayan merupakan jalan kecil menuju keberhasilan seperti yang dimaksudkan Yesus. Yesus melayani layaknya gambaran model tertinggi dari kepemimpinan pelayan diri-Nya. Mungkin diri-Nya merupakan contoh paling nyata dari kepemimpinan

pelayan yang dibicarakan dalam perjamuan terakhir bersama para murid-Nya -- tim-Nya sendiri (Yohanes 13:4-5, 12-15).

Nampak jelas Yesus tidak memiliki pamrih menjadi pemimpin pelayan. Yesus mendemonstrasikan dan kemudian menegaskan pada para murid-Nya untuk melakukan hal sama. Ada perbedaan besar di antara mencoba untuk menguasai kepemimpinan demi pemujaan diri sendiri, dan membesarkan harapan orang lain untuk mengambil peran aktif di dalam proses kepemimpinan. Yesus rupanya menjadi pedoman orang lain atau di dalam panggilan ini, mungkin kita akan melayani dengan memimpin diri mereka untuk tugas pelayanan. Hal ini merupakan gagasan kepemimpinan yang kuat, karena menyediakan bahan-bahan penting untuk sebuah perkembangan yang teramat pesat dari proses populasi keseluruhan. Gagasan ini menawarkan kekuatan untuk memperoleh seluruh pasukan pelayan yang mampu memikirkan kesejahteraan orang lain dari pada hanya memikirkan urusan pribadi pemimpin. Jadi, kepemimpinan pelayan difokuskan tidak hanya mengatasi godaan pemimpin sendiri untuk menjatuhkan sasaran kepada mitos kepemimpinan (sebagaimana para pemimpin akan mengetahui semua jawaban, menerima semua kemasyhuran dan kemuliaan serta banyak lagi), namun membesarkan hati atau harapan orang lain untuk melakukan hal yang sama.

Pemahaman umum adalah bahwa kesuksesan tidak diperoleh oleh kepemimpinan atau oleh manajemen secara sendiri-sendiri, tetapi karena kombinasi pengaruh kepemimpinan dan manajemen. Eksekutif bisnis adalah untuk tidak hanya para pemimpin atau manajer, tetapi pemimpin-manajer. (Blanchard dan Hodges, 2005, p. 84) memberikan gambaran yang jelas dari menggunakan kepemimpinan dan manajemen untuk sukses yang efisien dan efektif, memimpin seperti Yesus, "kepemimpinan dan manajemen adalah dua sisi mata uang yang sama - masing-masing sama pentingnya".

Bagi banyak orang, kata kepemimpinan menjelaskan kekuatan, kekuasaan, kehormatan, prestige, atau keuntungan pribadi. Kepemimpinan Kristen adalah bukan masalah layanan daripada kekuasaan; Hal ini mendorong dan mengilhami, menghormati daripada eksploitasi lainnya, mencerminkan, berdoa dan bertindak pada kata-kata Yesus Kristus, "siapa pun keinginan untuk menjadi yang pertama di antara kalian harus menjadi budak diri kalian; hanya sebagai anak manusia datang bukan untuk dilayani, tetapi untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya sebagai tebusan bagi banyak orang" (Matius 20: 27-28).

Patterson (2003:1) menarik kesimpulan tentang kesenjangan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan layanan, "teori kepemimpinan transformasional telah dianggap teori dominan. Namun ada fenomena yang tidak muncul untuk dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional,

khususnya perilaku kepemimpinan sehubungan dengan menghargai pengikut".

Yesus, dalam 3 tahun terakhir, telah bekerja keras dalam memproklamkan Kabar baik dari keselamatan dan kerajaan Tuhan untuk semua kalangan. Dari pembaptisannya oleh Yohanes Pembaptis di Sungai Jordan hingga kematiannya di kayu salib di bukit Golgota, Yesus telah membawa misi-Nya dengan setia dari awal sampai akhir, "Ia [Bapa] telah mengutus Aku untuk membebaskan para tawanan, dan pemulihan penglihatan bagi orang buta, dan membiarkan yang tertindas menjadi bebas, untuk memberitakan tahun pertolongan Tuhan" (Lukas 4: 18-19). Yesus telah mengelompokkan para murid-muridnya dan menyuruh mereka untuk melanjutkan karyanya dari kemudian sampai sekarang dan itu akan menjadi tanpa akhir. Tentu saja, Yesus adalah manajer terbaik.

PT. Riasarana Putrajaya yang merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak di bidang besi beton di daerah Semarang, yang berlokasi di Jalan Tambak Aji Utara No. 4 Semarang. PT. Riasarana Putrajaya saat ini dipimpin oleh Bapak Antono Sindarto, latar belakang Antono Sindarto yang beragama Kristen Protestan membuat pemimpin perusahaan berkeinginan menerapkan kepemimpinan secara Kristiani yang lebih dikenal dengan nama *Christian Leadership*. Menurut observasi yang telah dilakukan oleh penulis sementara ini kepemimpinan yang ada pada PT. Riasarana Putrajaya saat ini dilakukan dengan menggunakan gaya kepemimpinan dengan cara memberikan transfer ilmu kepada para bawahan dan memberikan reward kepada bawahan yang telah bekerja dengan baik seperti bonus-bonus maupun pujian-pujian kepada bawahan yang bekerja dengan baik

Berdasarkan pada landasan teoritis dan empiris yang telah dikemukakan serta hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah bagaimana penerapan kepemimpinan Kristen pada PT. Riasarana Putrajaya saat ini

### ***Christian Leadership***

Kepemimpinan yang ditampilkan Yesus Kristus memberikan tiga gambaran kepemimpinan kristen yang menarik (D'Souza, 2009: 23-54), yakni sebagai Pelayan (*Servant*), Gembala (*Shepherd*) dan Pengurus (*Steward*).

### **Pemimpin Sebagai Pelayan**

Karakteristik kepemimpinan Yesus sebagai Pelayan adalah pelayanan, dukungan dan pemberdayaan dengan perilaku utama memberikan teladan dan semangat rendah hati. Memberikan teladan merupakan cara transformasi yang efektif sehingga para pengikut dapat melihat langsung perilaku apa yang dibuat oleh pemimpin sehingga menimbulkan kekaguman dan kewibawaan yang besar. Di tengah penghormatan para murid dan orang-orang yang mendengarkan ajaran-Nya, Yesus berkata: "Aku ada di tengah-tengah kamu sebagai pelayan" (Lukas

22:27). Yesus tidak hanya berkata-kata sebagai pelayan, melainkan dengan memberi teladan: membasuh kaki para murid (Yohanes.13). “Jikalau aku membasuh kakimu, aku yang adalah Tuan dan Gurumu, maka kamu pun wajib saling membasuh kakimu, sebab aku telah memberikan suatu teladan kepada kamu supaya kamu juga berbuat sama seperti yang telah kuperbuat kepadamu...maka berbagahagialah kamu, jika kamu melakukannya (Yohanes.13:14).

“Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, hendaklah ia menjadi hambamu; sama seperti Anak Manusia datang bukan untuk dilayani melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang.” (Matius. 20:25-28).

Kepemimpinan pelayan yang ditunjukkan oleh Yesus mentransformasi para pengikut-Nya untuk ikut memiliki, terlibat dan berkomitmen. Para pengikut melakukan pekerjaan karena memang mereka menghendakinya, bukan karena diperintah. Kepemimpinan pelayan memberdayakan orang melalui teladan, bimbingan, kepedulian, pemahaman, kepekaan, kepercayaan, apresiasi, dorongan semangat, penguatan dan visi bersama. (Maxwell 2006, p. 64). mengidentifikasi lima prinsip sebagai petunjuk untuk dapat menjadi teladan, yaitu: memperbaiki diri sebelum memperbaiki orang lain, memperbaiki diri lebih banyak dari pada orang lain, mengejar apa yang benar daripada melakukan apa yang benar, melakukan apa yang dapat dilihat bukan hanya dengan kata-kata, dan belajar dari teladan orang lain. Jadi intinya adalah memimpin diri sendiri terlebih dahulu baru memimpin orang lain.

Wofford (1999) mengungkapkan bahwa kepemimpinan pelayan memperluas kepemimpinan transformatif hingga ke wilayah perhatian baru, yakni pelayanan yang rendah hati. (D’Souza, 2009, p. 14-16) (Covey, 1997, p. 30). menyebut salah satu ciri kepemimpinan yang berprinsip (Principle Centered Leadership) ialah berorientasi pada pelayanan. Mereka melihat kehidupan sebagai suatu misi tidak hanya sebagai karir semata.

### **Pemimpin Sebagai Gembala**

Karakteristik pemimpin sebagai gembala ialah kepedulian, keberanian dan tuntutan. Bagi pemimpin-gembala perhatian dan produk bukan pada hasil dan keuntungan melainkan para pengikut/anggota (D’Souza, 2009, p. 27). Dalam Mazmur 23 dikatakan: “Allah adalah Gembalaku, takkan kekurangan aku.” Sumber inspirasi seorang pemimpin sebagai gembala adalah Allah sendiri. Allah sebagai Gembala memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh umatnya sebagai ‘domba-domba’.

Yesus menyatakan diri sebagai Gembala yang Baik (Yohanes.10). Yesus mengangkat Petrus sebagai Gembala (Yohanes.21:15-19), dan Petrus meminta kepada para Penatua Gereja untuk menjadi gembala

umat Allah (1 Petrus. 5:2), seperti yang dilakukan Paulus di Efesus (Kisah Rasul, 20:28).

Yesus menguraikan beberapa ciri gembala yang baik, yakni: gembala mengenal domba-dombanya, domba-domba mengenal gembalanya, gembala harus hadir dan siap sedia, memimpin dari depan, berani, menuntun dan membimbing, peduli pada domba yang bermasalah dan pergorbanan diri. Kepemimpinan Yesus berpusat pada pribadi manusia, menjaga para anggota dan menginginkan mereka berkembang dan berhasil memenuhi tujuan dan panggilan mereka (Blanchard & Hodges, 2007, p. 157-158).

Pemimpin sebagai gembala didorong dengan keutamaan cinta kasih. Kepemimpinan yang didorong oleh cinta kasih: memiliki visi untuk melihat bakat, potensi, dan harkat setiap pribadi; memiliki keberanian, gairah, dan komitmen untuk membuka kunci potensi; kesetiaan dan dukungan satu sama lain sebagai hasilnya, yang menyemangati dan mempersatukan Tim (Lowney, 2005, p. 200).

### **Pemimpin Sebagai Pengurus**

Sebagai pengurus seorang pemimpin harus memiliki karakter dapat dipercaya, bertanggung-jawab dan mampu mempertanggungjawabkan. Karakter-karakter tersebut ditampilkan Yesus dalam berbagai perumpamaan. Dalam perumpamaan tentang talenta (Matius. 25:14-30; Lukas 19:12-27), Yesus menunjukkan bahwa menjadi pengurus berarti mengemban kepercayaan yang akhirnya yang dituntut dari pelayan-pelayan adalah mereka dapat dipercaya. Kesadaran bahwa dirinya dipercaya memberikan kepercayaan diri yang sangat besar pada pemimpin-pengurus. Pemimpin-pengurus berusaha membina orang lain yang dapat dipercaya dan setia untuk diberi kepercayaan untuk melaksanakan karya yang bermakna.

Kepercayaan menuntut tanggung-jawab. Yesus menegaskan: “Jadi, siapakah pengurus rumah yang setia dan bijaksana yang akan diangkat oleh tuannya menjadi kepala atas semua hambanya untuk memberikan makanan kepada mereka pada waktunya? Berbagialah hamba, yang didapati tuannya melakukan tugasnya itu, ketika tuannya itu datang (Lukas.12:42-43). Kepercayaan sebagai pemimpin-pengurus harus diikuti dengan tanggung-jawab yang besar. Dalam arti ini pemimpin-pengurus harus dapat mempertanggungjawabkan kepercayaan yang diberikan. “Setiap orang yang banyak diberi akan banyak dituntut, dan siapa yang banyak dipercayai akan lebih banyak lagi dituntut.” (Lukas.12:48). Keutamaan yang menjadi nilai dalam meningkatkan kepercayaan dan tanggung-jawab adalah kejujuran, integritas dan transparansi. Kemampuan mempertanggungjawabkan akan meningkatkan tingkat kepercayaan dan penghargaan diri, membangkitkan semangat dan motivasi secara positif. Haring menjelaskan bahwa rasa percaya diri (self-confidence) dan merasa diri berharga adalah syarat yang perlu agar seseorang berkembang dalam

kematangan yang cukup untuk bisa bertanggung-jawab (Sujoko, 2008, p. 109).

### **Sifat Christian Leadership**

Donna Prestwood dan Paul Schumann (D'Souza, 2009, p. 175) mengungkapkan bahwa sifat kepemimpinan sejati menurut Yesus Kristus ialah dapat membuat perubahan-perubahan yang mendasar dan berarti dengan empat kemampuan utama, yakni:

- a. *Ennoble*, kepemimpinan Yesus mampu mengajak dan memungkinkan pengikut-Nya untuk memaknai dan mencapai keluhuran. Memaknai berarti memberi atau menanamkan makna dan tujuan orang maupun kerja mereka; menanamkan visi dan misi organisasi. Memaknai diupayakan dengan cara memberi alasan dan keperluan, memotivasi dan men-justifikasi untuk melakukan inovasi. Menurut Yesus, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan inovasi, merumuskan dan mengtransfromasikan visi, misi dan tujuan menjadi milik bersama/kelompok. (Covey, 1997, p. 61) mengemukakan bahwa pribadi yang proaktif adalah pribadi yang berinisiatif. Selanjutnya (Covey, 2004, p. 81) memandang bahwa pribadi yang proaktif adalah pribadi yang memiliki imaginasi kreatif, yakni kemampuan melihat keadaan di masa mendatang dan saat ini bagaimana menghadapinya.
- b. *Enable*, kepemimpinan Yesus mendorong para pengikutnya untuk mampu berdaya guna dan efektif. Yesus dalam pewartaan-Nya menggunakan pendekatan-pendekatan manusiawi sehingga mampu dicerna dan diterima oleh para rasul dan para pendengar. Yesus memungkinkan para pengikut-Nya merasa memiliki apa yang harus diperbuat, tanpa merasa diperintah atau dipaksa karena Yesus memberikan teladan sebagai pelayan. Proses memampukan diupayakan dengan cara melengkapi orang/anggota dengan pengetahuan, kecakapan dan kemampuan untuk melakukan inovasi. Upaya-upaya ini dilakukan dari dalam diri manusia yakni: hati. (Blanchard & Hodges, 2006, p. 49) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif menurut Yesus harus mulai dari dalam, yakni dari hati yang berbelas kasih. Kendala terbesar untuk menjadi pemimpin seperti Yesus adalah hati yang dimotivasi oleh kepentingan pribadi.
- c. *Empower*, kepemimpinan-pelayan Yesus adalah meneguhkan dan memberdayakan para pengikut-Nya. Memberdayakan dengan cara membangkitkan kegairahan, membangun kepercayaan dan menghasilkan tindakan. Para rasul dengan pelbagai latar-belakang dipanggil dan diutus oleh Yesus untuk menjadi pemimpin dan pelayan yang besar dengan komitmen yang tinggi. Proses pemberdayaan dilakukan oleh Yesus selama para rasul hidup dengan-Nya dan

tetap memberi kepercayaan dan kekuatan dengan Roh-Nya sampai akhir hidup mereka. (Covey, 1997, p. 31-32) menyatakan bahwa salah satu ciri kepemimpinan yang berprinsip adalah mempercayai orang lain.

- d. *Encourage*, kepemimpinan Yesus mendorong untuk membuahkan hasil dan pengaruh bagi misi dan membangun kegairahan yang lebih besar sehingga dapat membuahkan perubahan dan pemberdayaan terus-menerus. Pemberdayaan dilakukan tidak hanya secara konstan tetapi terus-menerus sehingga orang lain dapat menjadi pemimpin. (Covey, 1997, p. 262) mengemukakan habitus ke-tujuh dari manusia yang efektif adalah 'mengasah gergaji', maksudnya memperbaharui diri secara terus-menerus pada empat dimensi hidup manusia, yaitu: fisik, mental, spiritual dan sosial/ekonomi. Covey selanjutnya mengemukakan habitus kedelapan dari manusia efektif yaitu menemukan potensi diri sendiri dan memberikan inspirasi bagi orang lain untuk menemukan potensi mereka. Dalam arti ini manusia telah mencapai keagungan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaiseri (2009) mengenai *Christian leadership* dalam sukses bisnis menemukan bahwa terdapat lima karakteristik *Christian leadership* yang memiliki kontribusi terhadap suksesnya bisnis, yaitu kesadaran, padangan kedepan, persuasi, pembangunan komunitas, dan pelayanan. Selain itu juga Jaiseri (2009) menemukan bahwa terdapat lima pendekatan manajemen Kristen yang memiliki kontribusi terhadap suksesnya bisnis, yaitu penganggaran dengan kemurahan hati, mengevaluasi dengan transparansi, perencanaan dengan berkat Tuhan, pengarahan dengan kepercayaan, dan koordinasi dengan kejujuran.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian adalah usaha secara sistematis untuk mencari pemecahan terhadap problem-problem yang bagi manusia mengganggu (plage) dan menuntut pemikiran (Mukaffi, 2009, p. 32).

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) yang bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat (Usman dan Setiady, 2000, p. 5).

Dalam hal ini, penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu lebih kepada penelitian yang bersifat deskriptif (*descriptive research*) dalam artian suatu penelitian yang lebih memprioritaskan pada gambaran kejadian-kejadian yang ada yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau.

Penelitian ini tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas tetapi

mengambarkan kondisi apa adanya. Memberi sebuah gambaran mengenai suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi tentang Implementasi *Christian leadership* dalam perusahaan di Surabaya.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Secara garis besar penelitian ini menggunakan dua metode yaitu metode *interview* dan pengamatan atau observasi. Peneliti melakukan *interview* atau wawancara untuk memperoleh data kemudian dilanjutkan dengan pengamatan sehingga dihasilkan data yang akurat. Data yang dihasilkan dari wawancara dan pengamatan ditelaah dan dikaji secara mendalam, diverifikasi dan akhirnya diuraikan kesimpulan.

Penelitian ini dilakukan di PT Riasarana Putrajaya yang merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak di bidang besi beton di daerah Semarang, yang berlokasi di Jalan Tambak Aji Utara No. 4 Semarang.

Secara geografis lembaga tersebut berada di wilayah pedesaan yang lumayan cukup jauh dari pusat kecamatan dan merupakan suatu kawasan yang rawan pendidikan. Suasana kehidupan masyarakat pedesaan sangat ramah, sopan dan juga mempunyai nilai tanggung jawab terhadap sebuah pendidikan lebih-lebih pendidikan yang berbasis keagamaan, sehingga pendidikan dapat terlaksana dan teroptimalkan dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di PT Riasarana Putrajaya yang merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak di bidang besi beton di daerah Semarang, yang berlokasi di Jalan Tambak Aji Utara No. 4 Semarang.

Secara geografis lembaga tersebut berada di wilayah pedesaan yang lumayan cukup jauh dari pusat kecamatan dan merupakan suatu kawasan yang rawan pendidikan. Suasana kehidupan masyarakat pedesaan sangat ramah, sopan dan juga mempunyai nilai tanggung jawab terhadap sebuah pendidikan lebih-lebih pendidikan yang berbasis keagamaan, sehingga pendidikan dapat terlaksana dan teroptimalkan dengan baik.

Dalam hal ini Arikonto membagi data menjadi tiga kelompok besar yang pertama yaitu *person* atau sumber data yang berupa yang memiliki kompetensi terhadap masalah yang diteliti, yang kedua yaitu *place* atau tempat dan alat yang digunakan dalam penelitian, atau kinerja dan aktifitas yang ada di dalamnya dan yang ketiga yaitu *paper* atau data yang bersumber dari dokumen (Rosidi, 2007, p. 22)

Dalam penelitian ini penulis lebih banyak menggunakan sumber data yang berupa *person* atau responden sebagai informan.

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2002, p. 90). Untuk menentukan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik

dan tujuan-tujuan tertentu (*purposive sampling*). Informan dalam penelitian ini dibedakan menjadi :

1. Informan Kunci (*Key Informan*)  
Informan kunci dalam penelitian ini adalah Antono Sindarto Pemilik perusahaan.
2. Informan Pendukung  
Informan pendukung dalam penelitian ini terdiri dari :
  - a. Roy Urtuapatinya selaku Manajer Produksi
  - b. Supriyono selaku Manajer Personalia
  - c. Agus Sumarjani selaku Karyawan

Untuk teknik penentuan informan, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Di mana teknik ini membantu penulis dalam memilih subyek-subyek sesuai dengan ciri-ciri tiap subyek tersebut. Ciri-ciri tersebut juga menjadi acuan sesuai dengan tujuan penelitian ini (Herdiansyah, 2010, p. 106)

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Kepemimpinan Kristen pertama adalah Sebagai Pelayan

Karakteristik pertama dari kepemimpinan kristen adalah menempatkan diri sebagai pelayan, dimana hal ini mencontoh lebih lanjut mengenai kepemimpinan yang diperlihatkan oleh Yesus pada para muridnya, Yesus berkata: "Aku ada di tengah-tengah kamu sebagai pelayan" (Lukas. 22:27). Yesus tidak hanya berkata-kata sebagai pelayan, melainkan dengan memberi teladan: membasuh kaki para murid (Yohanes.13). "Jikalau aku membasuh kakimu, aku yang adalah Tuan dan Gurumu, maka kamu pun wajib saling membasuh kakimu, sebab aku telah memberikan suatu teladan kepada kamu supaya kamu juga berbuat sama seperti yang telah kuperbuat kepadamu...maka berbagahagialah kamu, jika kamu melakukannya (Yohanes.13:14).

"Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, hendaklah ia menjadi hambamu; sama seperti Anak Manusia datang bukan untuk dilayani melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang." (Matius. 20:25-28).

Kepemimpinan pelayan yang ditunjukkan oleh Yesus mentransformasi para pengikut-Nya untuk ikut memiliki, terlibat dan berkomitmen. Para pengikut melakukan pekerjaan karena memang mereka menghendakinya, bukan karena diperintah. Kepemimpinan pelayan memberdayakan orang melalui teladan, bimbingan, kepedulian, pemahaman, kepekaan, kepercayaan, apresiasi, dorongan semangat, penguatan dan visi bersama.

Dimana kepemimpinan kristen dapat dilihat lebih jauh dengan menayakan bagaimana pelayanan yang dilakukan di dalam perusahaan oleh para pemimpin yang dilakukan dengan cara para pemimpin perusahaan dapat membantu atau melayani para bawahan untuk dapat bekerja dengan baik. Dimana Antono Sindarto selaku direktur perusahaan sejauh ini menyatakan bahwa perusahaan miliknya selalu

memintikan kerja sama antara karyawan dengan cara membantu dan memberikan pelayanan pada para karyawan yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Hal ini senada dengan pernyataan dari Roy Urtuapatinaya selaku manajer produksi di perusahaan yang menyatakan bahwa para karyawan yang memiliki permasalahan saat bekerja akan selalu mendapat dukungan dari para pimpinannya untuk membantu penyelesaian masalah yang dihadapi. Begitu juga berdasarkan pernyataan dari Supriono selaku manajer personalia yang menyatakan bahwa saat merekrut karyawan yang diutamakan adalah para karyawan yang bersedia membantu sesame dengan suka rela. Dari sisi karyawan juga mendukung pernyataan para pimpinan perusahaan di atas, hal ini didukung pernyataan Agus Sumarjani selaku karyawan pada perusahaan yang menyatakan bahwa para pemimpin selalu cepat tanggap dan membantu dengan baik para karyawan yang menghadapi permasalahan di tempat kerja dengan cara tepat yang akurat.

Kepemimpinan kristen sebagai pelayan juga seharusnya dapat memberikan dukungan yang baik agar para karyawan dapat bekerja dengan cepet. Menurut Antono Sindarto selaku direktur perusahaan, selama ini perusahaan selalu mendukung para bawahan di perusahaan dengan memberikan berbagai fasilitas-fasilitas pendukung yang baik, seperti kendaraan operasional, peralatan dan perlengkapan kantor yang baik, serta fasilitas-fasilitas lain yang berguna untuk mendorong kinerja para karyawan di perusahaan. Hal ini senada dengan pernyataan Roy Urtuapatinaya selaku manajer produksi perusahaan yang menyatakan bahwa para manajer selalu memberikan dukungan pada karyawan agar dapat bekerja dengan baik, melalui fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan diharapkan para karyawan dapat lebih focus dalam bekerja dan memperoleh hasil kerja yang terbaik.

Seorang pemimpin kristen dalam melayani para bawahan selai dituntut memberikan pelayanan dan dukungan yang baik, mereka harus dapat memberdayakan para karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki oleh para bawahan. Menurut Antono Sindarto selaku direktur perusahaan, beliau menyatakan bahwa perusahaan miliknya selalu berupaya menaruh orang yang tepat sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh individu tersebut di perusahaan. Dimana hal ini didukung sesuai dengan pernyataan oleh Supriono selaku manajer personalia yang menyatakan bahwa perusahaan selalu melakukan seleksi karyawan dalam merekrut karyawan baru, di tambah dengan memberikan pelatihan yang sesuai bagi para karyawan agar dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Kepemimpinan yang melayani para bawahan yang dilakukan oleh para pimpimpinan di perusahaan PT. Riasarana Putrajaya dapat dicontohkan melalui berbagai cara, salah satunya adalah pemimpin yang

menyediakan berbagai peralatan dan fasilitas dalam menunjang kinerja para bawahannya, misalnya untuk tenaga pemasaran di lapangan disediakan kendaraan untuk mendatangi klien-klien perusahaan atau untuk bagian produksi diberikan mesin-mesin yang berkualitas untuk membuat produk. Selain itu pemimpin sebagai pelayan dapat dicontohkan dengan pengadaan kotak saran yang dapat di isi oleh para karyawan mengenai perbaikan-perbaikan yang dapat dilakukan untuk mendukung kinerja perusahaan, dimana kotak saran ini akan dibaca oleh para pimpinan perusahaan dan sekiranya saran yang diberikan bermanfaat untuk perusahaan akan langsung di tidak lanjut.

### **Karakteristik Kepemimpinan Kristen Kedua adalah Sebagai Gembala**

Karakteristik kepemimpinan kristen yang kedua adalah sebagai gembala, dimana Yesus sendiri menyatakan diri sebagai Gembala yang Baik (Yohanes.10). Yesus mengangkat Petrus sebagai Gembala (Yohanes.21:15-19), dan Petrus meminta kepada para Penatua Gereja untuk menjadi gembala umat Allah(1 Petrus. 5:2), seperti yang dilakukan Paulus di Efesus (Kisah Rasul, 20:28). Yesus menguraikan beberapa ciri gembala yang baik, yakni: gembala mengenal domba-dombanya, domba-domba mengenal gembalanya, gembala harus hadir dan siap sedia, memimpin dari depan, berani, menuntun dan membimbing, peduli pada domba yang bermasalah dan pergorbanan diri. Kepemimpinan Yesus berpusat pada pribadi manusia, menjaga para anggota dan menginginkan mereka berkembang dan berhasil memenuhi tujuan dan panggilan mereka (Blanchard & Hodges, 2007:157-158). Pemimpin sebagai gembala didorong dengan keutamaan cinta kasih. Kepemimpinan yang didorong oleh cinta kasih: memiliki visi untuk melihat bakat, potensi, dan harkat setiap pribadi; memiliki keberanian, gairah, dan komitmen untuk membuka kunci potensi; kesetiaan dan dukungan satu sama lain sebagai hasilnya, yang menyemangati dan mempersatukan Tim (Lowney, 2005:200).

Dimana kepemimpinan sebagai gembala pada perusahaan dapat diperlihatkan dari perilaku pemimpin yang menunjukkan kepedulian pada para bawahannya. Menurut Antono Sindarto menyatakan bahwa perusahaan miliknya sering menganggap bahwa karyawan perusahaan adalah bagian keluarganya, dimana harus saling membantu pada saat yang lain dilanda permasalahan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Agus Sumarjani yang menyatakan bahwa, dia pernah merasa tertolong sekali oleh para pimpinan perusahaan saat memiliki masalah baik di tempat kerja maupun di rumah dengan kepedulian yang ditunjukkan oleh para pemimpin terhadap masalah yang dihadapi dan para pemimpin perusahaan cenderung terbuka serta bersedia membantu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan, contohnya Pemimpin membantu memberikan dan

mengumpulkan sumbangan di tempat kerja saat ada keluarga pak Sumarjani yang meninggal dunia.

Selain sikap peduli, gembala yang baik harus memiliki keberanian untuk menjaga para bawahan dari masalah-masalah yang dihadapi, dimana menurut Antono Sindarto perusahaan selalu berupaya agar para bawahan dapat bekerja dengan baik salah satunya dengan cara menjaga bawahan dari masalah-masalah di tempat kerja selama masalah tersebut tidaklah melanggar hukum. Hal ini senada dengan pernyataan Supriono menyatakan bahwa para level manajer ke atas memiliki tanggung jawab dalam menjaga bawahan dari masalah-masalah yang sehubungan dengan pekerjaan, contohnya saat bawahan tidak dapat memenuhi janji pada klien karena masalah di unit produksi, maka manajer perusahaan harus cepat dengan tanggap menghubungi klien dan menyelesaikan permasalahan tersebut, contoh lain adalah saat ada karyawan yang di-bully oleh rekan kerja mereka, para manajer harus dapat menjadi penanggung jawab untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Selain keberanian hal yang diperlukan oleh gembala yang baik adalah mendukung bawahan dari tuntutan yang dihadapi akibat adanya masalah. Menurut Antono Sindarto karyawan di perusahaannya akan selalu memperoleh perlindungan dari tuntutan yang dihadapi dengan catatan tuntutan tersebut terjadi karena kesalahan perusahaan dan tidak melawan hukum yang berlaku. Hal ini diperkuat sesuai dengan pernyataan Supriono perusahaan yang menyatakan bahwa salah satu poin dalam kontrak kerja sama adalah perusahaan akan selalu melindungi karyawan dari berbagai tuntutan dengan syarat tuntutan tersebut timbul karena kesalahan perusahaan dan karyawan tidak bermasalah dengan hukum yang berlaku.

Kepemimpinan sebagai gembala pada perusahaan PT. Riasarana Putrajaya salah satu yang dapat dicontohkan adalah cara pemimpin memperlakukan anak buahnya dengan memberikan bimbingan pelatihan bagi para karyawan baru sehingga mengerti tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Selain itu contoh yang lain dari kepemimpinan sebagai gembala dapat dilihat saat para karyawan mendapat komplain dari para pelanggan karena produk dari perusahaan yang mengalami permasalahan, dimana sikap pemimpin dalam hal ini adalah mengambil tanggung jawab untuk menghadapi keluhan para pelanggan dan menjaga para bawahan dari permasalahan hukum yang dihadapi oleh karyawan.

### **Karakteristik Kepemimpinan Kristen Ketiga adalah Sebagai Pengurus**

Seorang pemimpin kristen selain sebagai pelayan dan pengembala diuntut juga harus dapat berlaku sebagai pengurus, dimana Yesus menunjukkan bahwa menjadi pengurus berarti mengemban kepercayaan yang akhirnya yang dituntut dari pelayan-pelayan adalah mereka dapat dipercaya. Kesadaran bahwa dirinya dipercaya memberikan kepercayaan diri yang

sangat besar pada pemimpin-pengurus. Pemimpin-pengurus berusaha membina orang lain yang dapat dipercaya dan setia untuk diberi kepercayaan untuk melaksanakan karya yang bermakna. Kepercayaan menuntut tanggung-jawab. Yesus menegaskan: "Jadi, siapakah pengurus rumah yang setia dan bijaksana yang akan diangkat oleh tuannya menjadi kepala atas semua hambanya untuk memberikan makanan kepada mereka pada waktunya? Berbagialah hamba, yang didapati tuannya melakukan tugasnya itu, ketika tuannya itu datang (Lukas.12:42-43). Kepercayaan sebagai pemimpin-pengurus harus diikuti dengan tanggung-jawab yang besar. Dalam arti ini pemimpin-pengurus harus dapat mempertanggungjawabkan kepercayaan yang diberikan. "Setiap orang yang banyak diberi akan banyak dituntut, dan siapa yang banyak dipercayai akan lebih banyak lagi dituntut." (Lukas.12:48). Keutamaan yang menjadi nilai dalam meningkatkan kepercayaan dan tanggung-jawab adalah kejujuran, integritas dan transparansi. Kemampuan mempertanggungjawabkan akan meningkatkan tingkat kepercayaan dan penghargaan diri, membangkitkan semangat dan motivasi secara positif Haring menjelaskan bahwa rasa percaya diri (self-confidence) dan merasa diri berharga adalah syarat yang perlu agar seseorang berkembang dalam kematangan yang cukup untuk bisa bertanggung-jawab (Sujoko, 2008, p. 109).

Karakteristik pemimpin kristen yang baik ketiga adalah pemimpin harus dapat berlaku sebagai pengurus bagi para bawahan mereka, dimana hal ini didukung dengan sikap pemimpin yang harus dapat dipercaya, menurut Antono Sindarto perusahaan miliknya memiliki budaya organisasi utama adalah menanamkan kepercayaan antar individu dalam perusahaan, dimana hal ini berarti sudah sejak awal perusahaan berusaha menanamkan kepercayaan antara anggota organisasi. Hal ini senada dengan pernyataan Roy Urtuapatinya menyatakan bahwa hal yang terpenting dalam menjalankan roda operasi perusahaan ini adalah kepercayaan antara bawahan dengan atasannya, dimana para bawahan percaya bahwa apabila bekerja sesuai dengan perintah atasan mereka, maka perusahaan akan dapat berjalan dengan baik, di sisi sebaliknya dengan kepercayaan yang diberikan oleh para bawahan para pemimpin di perusahaan dapat bekerja dan mengatur dengan leluasa para bawahan mereka agar dapat bekerja dengan lebih baik. Selain pernyataan dari Supriono juga menambahkan bahwa poin utama dalam menerima karyawan di perusahaan ini adalah karyawan harus dapat dipercaya, karena menurutnya mencari orang yang dapat dipercaya dan jujur lebih sulit daripada mencari orang yang pintar.

Selain pemimpin harus dapat dipercaya, pemimpin dapat menjadi pengurus yang baik bagi para anak buahnya dengan syarat mereka dapat bertanggung jawab atas hasil pekerjaan anak buahnya. Menurut Antono Sindarto perusahaan selalu memberi target yang tinggi kepada para manajer agar dapat

memberikan hasil kerja yang baik, dimana dia selalu meminta para manajer agar dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja mereka dalam rapat tahunan dan juga rapat bulanan, dimana para manajer yang memiliki kinerja yang buruk harus dapat bertanggung jawab atas kinerja mereka. Hal ini senada dengan pernyataan Roy Urtuapatinaya dimana menurut dia, dirinya selalu diberi target untuk hasil kerja yang dilakukan, dan harus dapat bertanggung jawab atas hasil kerja tersebut.

Selain para pemimpin harus dapat bertanggung jawab pada hasil kerja bawahan mereka, mereka juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan, dimana menurut Antono Sindarto menyatakan bahwa untuk level manajer ke atas, harus bersedia untuk mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan dalam rapat bulanan maupun rapat tahunan, dimana apabila terjadi kesalahan dari para bawahan, sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan target yang dicanangkan perusahaan, maka para manajer juga akan mendapat sanksi dari perusahaan. Hal ini juga berlaku sebaliknya saat hasil kinerja melebihi target maka, para manajer juga akan mendapat bonus dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Roy Urtuapatinaya menyatakan bahwa dia selalu harus dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan saat rapat bulanan dan tahunan, dimana saat hasil kerja di bawah target dia akan memperoleh sanksi berupa penghapusan tunjangan dan tuntutan lembur untuk dapat meningkatkan hasil kerja para bawahannya.

Kepemimpinan sebagai pengurus pada perusahaan PT. Riasarana Putrajaya salah satu yang dapat dicontohkan adalah pemimpin bagian produksi bertanggung jawab pada hasil kinerja bulanan produksi para karyawan pada rapat-rapat. Contoh lainnya tanggung jawab pimpinan sebagai pengurus adalah pemimpin bagian pemasaran bertanggung jawab terhadap penjualan yang dilakukan oleh para tenaga pemasaran pada area masing-masing.

### Implikasi Manajerial

Hasil dari temuan penelitian dapat direkomendasikan beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi pihak pimpinan. Berikut ini diuraikan beberapa saran alternatif yang bersifat strategis :

Hal yang paling penting untuk ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan model gaya kepemimpinan kristen yang disarankan untuk dilakukan pada perusahaan agar dapat mendukung kinerja karyawan di perusahaan, dimana dengan mengembangkan gaya kepemimpinan kristen yang sesuai untuk di terapkan di perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Dimana gaya kepemimpinan kristen dapat ditingkatkan dengan melalui tiga pendekatan utama yaitu:

a. Pemimpin sebagai pelayanan, dapat dikembangkan dengan cara melayani bawahan melalui pengadaan peralatan atau fasilitas yang

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain melakukan pelayanan pemimpin juga harus mendukung bawahan dalam bekerja melalui pemberian arahan atau pemberian moral tambahan agar bawahan dapat bekerja dengan baik. Pelayanan dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin juga harus ditambah dengan pemberdayaan karyawan dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan.

- b. Pemimpin sebagai gembala, pemimpin perusahaan harus memperhatikan setiap bawahan secara individual untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi bawahan, sehingga pemimpin dapat lebih peduli terhadap masalah yang sedang dihadapi bawahan, misalnya dengan membantu bawahan yang sedang mengalami musibah yang dapat mengganggu kinerja bawahan. Selain peduli pada bawahan pemimpin harus dapat dengan berani membantu bawahan yang menghadapi masalah-masalah khususnya masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti masalah dengan klien.
- c. Pemimpin sebagai pengurus, pemimpin harus bisa memperoleh kepercayaan dari para bawahan agar bawahan bersedia mematuhi perintah dari atasannya. Selain kepercayaan pemimpin sebagai pengurus harus bersedia bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan hasil kinerja para bawahannya baik kinerja bawahan tersebut baik ataupun buruk.

Kepemimpinan kristiani adalah model kepemimpinan yang berdasarkan nilai-nilai kepemimpinan yang diterapkan oleh Yesus Kristus kepada para murid-muridnya, dimana dengan mengembangkan gaya kepemimpinan ini diharapkan para pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan ini menjadi pemimpin yang baik dan menjadi contoh bagi para bawahannya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para bawahan di perusahaan, dimana gaya kepemimpinan kristen pada dasarnya bersandar pada tiga hal utama yaitu, pertama pemimpin sebagai pelayan yang diharapkan dapat membuat para pemimpin sebagai teladan atau contoh bagi para bawahan, hal ini karena memberikan teladan merupakan cara transformasi yang efektif sehingga para pengikut dapat melihat langsung perilaku apa yang dibuat oleh pemimpin sehingga menimbulkan kekaguman dan kewibawaan yang besar. Kedua pemimpin sebagai gembala yang mana pemimpin sebagai gembala lebih menekankan pada pemberian perhatian kepada para bawahan sehingga diharapkan para bawahan akan lebih merasa puas dalam bekerja karena merasa diperhatikan oleh atasannya, sehingga pada akhirnya akan membuat para bawahan bekerja dengan lebih giat dan memberikan hasil kerja yang baik. Ketiga pemimpin sebagai pengurus, yang mana pemimpin sebagai pengurus diharapkan bersedia bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan kinerja para bawahan,

sehingga diharapkan para bawahan dapat bekerja dengan rasa aman karena ada atasan yang bersedia menjaga mereka hal ini dapat menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja.

#### IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan sebagai gembala pada perusahaan PT. Riasarana Putrajaya salah satu yang dapat dicontohkan adalah cara pemimpin memperlakukan anak buahnya dengan memberikan bimbingan pelatihan bagi para karyawan baru sehingga mengerti tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya
- b. Kepemimpinan sebagai pengurus pada perusahaan PT. Riasarana Putrajaya salah satu yang dapat dicontohkan adalah pemimpin bagian produksi bertanggung jawab pada hasil kinerja bulanan produksi para karyawan pada rapat-rapat
- c. Kepemimpinan saat ini yang berjalan pada PT. Riasarana Putrajaya telah menyangkut beberapa aspek yang terdapat pada gaya kepemimpinan kristen meskipun belum seluruhnya diaplikasikan secara langsung

##### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini maka dapat disarankan bahwa, bagi PT. Riasarana Putrajaya dalam mengimplikasikan hasil penelitiannya yaitu penerapan gaya kepemimpinan kristen di perusahaan harus melihat pada ketiga dimensi pemimpin kristen yaitu pemimpin sebagai pelayan, pemimpin sebagai gembala dan pemimpin sebagai pengurus.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Blanchard, K., dan Hodges, P., (2003)., *The servant leader: Transforming your heart, head, hands & habits*. Nashville, TN: J. Countryman
- Covey, S.R., (1997). *Seven habits of global executives*. *Executive Excellence*, 14 (12), 3-4.
- D'Souza Anthony., (2009). *Ennoble, Enable, Empower, Kepemimpinan Yesus Sang Almasih*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Herdiansyah, Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Empat
- Jaiseri, Picharn. (2009). *Effects Of Christian Leadership Characteristics And Management Approaches On Christian Business Success In Thailand*, *ABAC Journal* Vol. 29, No. 2, pp. 64 – 80
- Lexy. J. Moleong. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Lowney Chris. (2005). *Heroic Leadership*, alih bahasa: Alfons Taryadi, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Maxwell., J. C. (2006). *360 Degree Leader: Developing Your Influence from Anywhere in the Organization*, USA: Thomas Nelson Publishing
- Mukaffi. (2009). *Studi Komparasi Semangat Belajar Antar Siswa Program IPA Dengan Program IPS*, Sumenep: Program PAI STKA.
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Rosidi, I. (2007). *Menulis Siapa Takut?* Yogyakarta: Kanisius.
- Sigit, Yonathan. (2011). *Kepemimpinan yang Melayani, e-Leadership 93* – retrieved April 25, 2011, from <http://sabda.org/publikasi/e-leadership/print/?edisi=93>
- Sugiyono, (2008)., *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujoko Albertus, (2008), *Belajar Menjadi Manusia, Berteologi Moral menurut Bernard Haring CSsR*, Yogyakarta: Kanisius.
- Usman, A. H., & Setiady, P., (2000)., *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Wofford, J.C., (1999). *Transforming Christian leadership: 10 exemplary church leaders*. Grand Rapids: baker