

STUDI DESKRIPTIF PENERAPAN UNSUR KEPEMIMPINAN KRISTEN DALAM PERUSAHAAN SEPATU

Erwin Oktavio

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: erwinoktavio@yahoo.com

Abstrak— Penelitian ini memberikan deskripsi tentang penerapan kepemimpinan Kristen di Perusahaan Sepatu melalui lima unsur: visi, kerajinan bekerja, ketekunan, pelayanan dan disiplin yang diterapkan oleh Direktur Utama sebagai pemimpin di dalam Perusahaan Sepatu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara tiga narasumber, yaitu satu orang menjabat sebagai Direktur Utama, satu orang menjabat sebagai manajer keuangan dan satu orang manajer produksi. Uji keabsahan data ketiga narasumber menggunakan metode triangulasi sumber. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya penerapan kepemimpinan Kristen yang dijalankan oleh Direktur Utama. Kepemimpinan Kristen yang diterapkan oleh Direktur Utama mengandung adanya unsur-unsur kepemimpinan Kristen; visi, kerajinan bekerja, ketekunan, pelayanan, disiplin yang diterapkan oleh pemimpin di dalam Perusahaan Sepatu.

Kata Kunci—Unsur kepemimpinan Kristen, visi, kerajinan bekerja, ketekunan, pelayanan, disiplin.

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat dikatakan sukses apabila telah mencapai visi, misidan prestasi organisasinya. Untuk mencapai 3 hal tersebut tentu dibutuhkan-nya pelaksana atau karyawan. Pemimpin memiliki peran yaitu untuk dapat mengkoordinir setiap karyawan tersebut mencapai satu tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Engstorm (2007) Sangat disayangkan jika sebuah organisasi di pimpin oleh seseorang yang yang memiliki pengaruh buruk bagi pengikutnya, yaitu dengan menyelewengkan kedudukan dan kekuasaanya demi meraut keuntungan pribadi atau bahkan merugikan kepentingan pengikutnya dan mengakibatkan kehancuran bagi organisasi. Dedikasi tanpa pamrih adalah dedikasi dalam diri seorang pemimpin ada keyakinan terhadap apa yang sedang dilakukannya, yang melampaui pribadinya. Bahwa pemimpin rela dan bersedia mengorbankan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin dalam organisasi.

Sangat penting bagi pemimpin dapat memimpin dengan kepemimpinan yang benar. Kebenaran dalam perspektif kepemimpinan Kristen dapat menjadi salah satu cara dalam

penerapan kepemimpinan dalam perusahaan. Menurut Tomatala (1997) adanya perbedaan antara kepemimpinan pada umumnya dengan kepemimpinan Kristen. Hal yang membedakan kepemimpinan Kristen dengan kepemimpinan pada umumnya adalah seorang pemimpin melakukan kepemimpinannya atas dasar iman dan kepercayaan kepada Tuhan Yesus Kristus. Allah memanggil bagi diri-Nya seorang pemimpin (dengan kapasitas penuh) untuk memimpin umat-Nya (yang mengelompokkan diri dalam suatu institusi/organisasi) guna mencapai tujuan Allah (yang membawa keuntungan bagi pemimpin, bawahan, dan lingkungan hidup) bagi serta melalui umat-Nya, untuk kejayaan kerajaan-Nya.

Pemimpin Kristen semakin diperkuat dengan adanya perspektif Alkitab yang menjadi kitab suci orang beragama Kristen. Seorang pemimpin Kristen men-dasari perilaku, tujuan dan visinya untuk membawa kemuliaan bagi nama Tuhan. Kepemimpinan yang dilakukan oleh Abraham dalam buku dituliskan oleh Maedjaja (1995) kepemimpinan merupakan suatu tugas penting yang Tuhan pernah perintahkan kepada umat manusia, ialah tugas ilahi Abraham. “Pergilah dari negerimu, ... Aku akan membuat namamu masyhur; dan engkau akan menjadi ba-ngsa yang besar... dan olehmu semua kaum di muka bumi akan mendapatkan berkat” (Kejadian 12:1-3) Abraham menaati Tuhan dan menerima Tuhan sesuai dengan firman-Nya. Abraham percaya kepada Tuhan, maka Tuhan me-mperhitungkan hal itu kepadanya sebagai kebenaran (Kejadian 15:6). Semua orang yang menerima Tuhan Yesus dan percaya dalam Nama-Nya, diberi kuasa menjadi anak-anak Allah (Yohanes 1:12). Semua pemimpin Kristen, sebagai anak-anak Allah, menerima pelbagai tugas ilahi atau mandat, yang mereka harus salurkan melalui dua arah yaitu terhadap Tuhan dan terhadap sesama manusia. Campur tangan Tuhan dalam penerapan kepemimpinan Kristen di perusahaan harus disalurkan terhadap Tuhan dan sesama manusia. Sesama manusia yang dimaksud dalam konteks perusahaan adalah karyawan-karyawan yang ada di perusahaan.

John D. Beckett merupakan seorang anak yang bergabung dengan ayahnya di dalam bisnis manufaktur milik keluarganya.

John D. Beckett telah membantu membimbing bisnis untuk kepemimpinan di seluruh dunia dalam pembuatan dan penjualan komponen rekayasa untuk pemanasan perumahan dan komersial. Perusahaan, dengan afiliasinya, saat ini memiliki penjualan melebihi \$ 100 juta, dengan lebih dari 600 karyawan. Beckett telah lama aktif di kedua gereja dan kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat. Dia membantu mendirikan pen-doa syafaat untuk Amerika, sebuah organisasi doa nasional, pada tahun 1973 dan terus melayani sebagai ketua dewan. Dia adalah anggota pendiri The King College di New York City dan melayani di dewan *Campus Crusade for Christ International*. John D. Beckett menuliskan buku pertamanya yaitu *loving Monday*: tentang bagaimana dia berhasil dalam bisnis tanpa menjual jiwanya. Dalam buku ini John D. Beckett berupaya untuk mengintegrasikan praktis iman Kristennya dengan karyanya di dalam bisnis ("Becket", n.d)

Seorang pemimpin harus menjadi contoh yang baik dan benar bagi para pengikutnya. Agar para pengikutnya dapat mengikuti jalan pemimpinnya. Kepemimpinan Kristen yang dijalankan oleh John D. Beckett dalam usaha mengintegrasikan iman Kristen dalam memimpin dan menjalankan bisnisnya patut dijadikan panutan bagi para pemimpin-pemimpin perusahaan, terutama di dalam Perusahaan Sepatu.

Kepemimpinan Kristen yang terjadi di Perusahaan Sepatu sudah diterapkan oleh pemimpin semenjak owner mengangkat Narasumber 1 sebagai Direktur Utam perusahaan Sepatu. Pada saat itu Narasumber 1 ditarik langsung dari pekerjaan sebelumnya yang dia kerjakan di Pulau Bali. Pada awal tahun 2000 perusahaan ini berjalan dengan jerih payah untuk bisa menaikkan kondisi kebangkrutan yang dialami sebelumnya. Salah satu keberhasilan yang dilakukan oleh kepemimpinan Narasumber 1 yaitu membawa perusahaan ini terus bisa eksis berjalan sampai saat ini. Menurut informasi dari rekan gerejanya Narasumber 1 telah menerapkan beberapa kepemimpinan Kristen yang salah satu contohnya yaitu mengadakan persekutuan Kristen di dalam perusahaannya.

Untuk menjalankan perusahaan sepatu ini Direktur Utama menghadapi beberapa macam tantangan dan rintangan, baik dari segi keuangan, pemasaran, memimpin karyawan, maupun produksi. Namun di antara semua fenomena itu, fenomena yang muncul dan menarik untuk dibahas saat ini mengenai kepemimpinan Kristen yang dijalankan oleh Direktur Utama di Perusahaan Sepatu. Oleh karena itu melihat dari latar belakang yang ada dan berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas kepemimpinan Kristen merupakan topik yang menarik untuk dibahas. Diharapkan dari hasil penelitian

ini dapat melihat seberapa penting peran kepemimpinan Kristen di Perusahaan Sepatu.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah mengidentifikasi dan mendeskripsikan penerapan unsur-unsur kepemimpinan Kristen oleh Direktur Utama dalam Perusahaan Sepatu. Penelitian ini menggunakan kerangka kerja Unsur-Unsur kepemimpinan Kristen. Komponen-komponen dalam Unsur-Unsur kepemimpinan Kristen antara lain yaitu visi, kerajinan bekerja, ketekunan, pelayanan, dan disiplin. Menurut Stott (1996), terdapat berbagai analisis tentang kepemimpinan, namun pada dasarnya terdapat lima unsur esensial tercakup di dalamnya yaitu:

1) Visi

'Bila tidak ada Wahyu, menjadi liarlah rakyat', demikianlah dikatakan dalam Amsal 29:18. Dan ciri khas dari masa sesudah Pentakosta ialah bahwa 'teruna-terunamu akan mendapat penglihatan-penglihatan dan orang-orangmu yang tua akan mendapat mimpi' (Kis 2:17).

Suatu Ihtwal mendapat persepsi tentang sesuatu yang imajinatif, yang memadukan pemahaman yang mendasar tentang situasi masa kini dengan pandangan yang menjangkau jauh ke depan. Tapi uraiannya yang lebih khusus lagi ialah sebagai ketidakpuasan yang mendalam tentang kebagaimanaan masa kini selaku suatu fakta, dibarengi dengan pandangan yang amat tajam tentang bagaimana yang selayaknya selaku suatu kemungkinan untuk mencapai sesuatu tujuan.

Salah satu bagian lain tujuan kehidupan ini juga mengamati kehidupan di dunia ini dengan perspektif yang benar. Berbeda dengan mereka yang berfokus pada kehidupan ini saja, Raja Daud mencari penghiburan-Nya di masa mendatang. Ia berkata, "Tetapi aku, dalam kebenaran akan kupandang wajah-Mu, dan pada waktu bangun aku akan menjadi puas dengan rupa-Mu" (Mazmur 17:15). Kalau kita beralih ke zaman perjanjian baru, orang-orang Kristen pertama sadar betul akan kekuasaan Roma dan kebencian orang Yahudi terhadap kepercayaan mereka. Namun Yesus berkata kepada mereka untuk menjadi saksi-Nya sampai ke ujung bumi dan visi yang diberikan-Nya kepada mereka telah mentransformasikan mereka. Saulus dari Tarsus dibesarkan dalam pengertian bahwa jurang antara orang Yahudi dan non-Yahudi adalah mutlak dan tak terjembatani. Yesus mengutus dia untuk memberitahukan injil kepada bangsa-bangsa non-Yahudi dan 'kepada penglihatan dari sorga itu tidak pernah aku tidak taat'. Memang, visi tentang suatu umat manusia yang baru, dipersatukan dan diperdamaikan satu sama lain,

demikian menawan hati dan pikirannya, sehingga ia bekerja membanting tulang, serta rela menderita dan mati demi visi itu (Kis 26:16-20; Ef 2:11-3:13).

Kriteria penilaian pemimpin yang memiliki unsur kepemimpinan Kristen berdasarkan unsur visi adalah menjawab kebutuhan perusahaan jangka panjang, memiliki tujuan yang sesuai dengan kebenaran Tuhan dan rela menderita untuk mencapai visi.

2) Kerajinan Bekerja

Dunia selalu membenci tukang mimpi. ‘Lihat, tukang mimpi kita itu datang. Sekarang, marilah kita bunuh dia. Dan kita lihat nanti, bagaimana jadinya mimpinya itu’ (Kej 37:19-20a). Visi yang dibarengi dengan kerja keras, itulah pertanda tokoh pemimpin dalam sejarah. Adalah tidak cukup bagi Musa untuk memimpikan suatu negeri yang berlimpah-limpah dengan susu dan madu; ia harus menghimpun, menyatukan dan mengatur orang Israel sehingga berubah dari suatu gerombolan menjadi suatu bangsa, serta memimpin mereka melintasi gurun yang penuh marabahaya dan kesukaran sebelum mereka sampai ke tanah perjanjian.

Nehemia yang diilhami oleh visinya tentang pembangunan kembali kota Yerusalem, tapi harus pertama-tama mengumpulkan dulu bahan-bahan yang diperlukan untuk membangun kembali tembok-temboknya serta senjata-senjata untuk melindunginya. Kombinasi yang sama antara visi dan kerja keras diperlukan juga lebih-lebih dalam kehidupan kita sebagai perseorangan. Berikanlah dorongan atau semangat. Hendaknya pemimpin memberikan semangat kepada pengikutnya dan sekiranya pengikutnya turut memberikan semangat kepada pemimpinnya. William Morris, yang dikemudian hari diberi nama bangsawan Lord Nuffield sebagai penghargaan atas kedermawanannya, memulai karirnya dengan mereparasi sepeda. Keberhasilannya itu karena adanya imajinasi kreatif dan dibarengi dengan kerajinan bekerja yang tidak kenal lelah. Jadi, impian dan realitas, minat yang menggebu-gebu dan keterampilan praktis, itu harus disatupadukan. Tanpa impian dan visi, usaha kita akan kehilangan arah dan semangat; tapi tanpa kerja keras dan proyek-proyek nyata, impian itu akan menguap (Stott, 1996)

3) Ketekunan

Tidak dapat disangkal bahwa ketekunan merupakan salah satu kualitas kepemimpinan yang paling utama. Memimpin impian dan mendapat penglihatan itu beda dengan menuangkan impian atau visi ke dalam kenyataan. Apalagi jika ditambah dengan unsur yang ketiga, yaitu ketekunan yang diperlukan untuk bisa mengatasi perlawanan yang bakal

datang. Sebab, bagaimanapun juga perlawanan juga akan datang. Segera sesuatu kegiatan yang baik dimulai. Kekuatan-kekuatan yang menentang pasti akan muncul: mereka yang melihat fasilitas-fasilitasnya bakal kurang, akan berusaha memperkuat posisinya; mereka yang merasa kepentingan-kepentingan komersialnya akan terancam, akan menyembunyikan sinyal tanda bahaya, orang-orang sinis akan melontarkan berbagai macam kritik untuk membuat itikad baik itu menjadi bahan tertawaan, dan mereka yang diliputi perasaan apatisisme akan berubah menjadi musuh-musuh beringas. Namun sifat pekerjaan Allah ialah akan semakin bertumbuh subur kalau semakin menemukan perlawanan. Itulah keanehan yang menakutkan. Seorang pemimpin sejati memiliki kelenturan mental guna menampung dampak kegagalan, ketabahan guna mengatasi kelelahan dan kelesuan, serta hikmat yang seperti dikatakan oleh John Mott, mampu ‘mengubah batu sandungan menjadi batu loncatan’ (Stott, 1996).

Kriteria penilaian pemimpin yang memiliki unsur kepemimpinan Kristen berdasarkan unsur ketekunan adalah dapat mengatasi perlawanan, ketabahan mengatasi permasalahan, dan berpikiran terbuka terhadap masukan.

4) Pelayanan

‘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, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barang siapa yang ingin menjadi terkemuka di antara kamu hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya. Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang’ (Mrk 10:42-45). Bagi pengikut-pengikut Yesus, menjadi pemimpin itu tidak sinonim menjadi tuan. Panggilan kita ialah untuk melayani, bukan untuk menguasai. Otoritas yang Tuhan berikan bukanlah otoritas pemimpin-penguasa, melainkan atas kerendahan hati pemimpin-hamba. Dengan otoritas itu, ia memimpin bukan dengan kekuasaan melainkan atas kasih, bukan kekerasan melainkan teladan, bukan paksaan melainkan persuasi.

Tugas para pemimpin Kristen adalah melayani, dan mereka yang melayani bukan kepentingan diri sendiri, melainkan kepentingan orang lain. “dan janganlah tiap-tiap orang hanya memperhatikan kepentingannya sendiri, tetapi kepentingan orang lain juga” (Flp. 2:4). Dengan melayani orang lain kita diam-diam mengakui harkat orang-orang selaku manusia. Pelayanan bukanlah batu loncatan untuk keagungan

melainkan pelayanan itulah keagungan satu-satunya jenis keagungan yang otentik.

Kriteria penilaian pemimpin yang memiliki unsur kepemimpinan Kristen berdasarkan unsur pelayanan adalah sebagai hamba yang melayani, mementingkan kepentingan pengikutnya, dan memiliki kerendahan hati.

5) Disiplin

Pertanda terakhir seorang pemimpin Kristen adalah disiplin, bukan saja disiplin dalam arti umum sebagai kemampuan mengendalikan nafsu-nafsu serta mengatur waktu dan tenaga sendiri, melainkan dan istimewa dalam artinya yang khusus, yaitu disiplin untuk berharap hanya pada Allah. Pemimpin Kristen sadar akan kelemahannya. Ia tahu betapa besar tugas yang diembannya dan betapa kuat pihak yang menentangnya. Namun ia tahu juga betapa tak terhingga kekayaan kasih karunia Allah. Musa harus menghadapi pemberontakan bangsanya dan semua ia hadapi dengan berharap kepada Allah dan ketegasan. Ia mengasihi Israel; itu sebabnya ia melarang Tuhan memusnahkan bangsanya. Namun ia pun tegas kepada mereka yang bersalah. Ia tidak ragu menghukum orang yang bersalah. Pemimpin yang tidak mengasihi pengikutnya akan terus memobilisasi mereka demi kepentingannya (Stott, 1996).

Hanya Allah yang memberi kekuatan kepada yang lemah dan menambah semangat kepada yang tiada berdaya. Sebab bahkan 'orang-orang muda menjadi lelah dan lesu dan teruna-teruna jatuh tersandung. Tapi mereka yang menanti-nantikan Tuhan dan menunggu Allah dengan sabar, akan seumpama rajawali yang naik terbang dengan kekuatan sayapnya, mereka berlari dan tidak menjadi lesu, mereka berjalan dan tidak menjadi lelah' (Yes 40:29-31). Adalah hanya mereka yang mendisiplinkan dirinya untuk mencari wajah Allah, yang dapat menjaga visinya tetap bercahaya-cahaya. Adalah hanya mereka yang hidup di hadapan salib Kristus, yang api batinnya tetap dinyalakan kembali dan takan kunjung padam. Pemimpin-pemimpin yang merasa dirinya kuat karena mengandalkan tenaga sendiri adalah yang paling lemah dari semua orang; hanya mereka yang tahu dan mengakui kelemahan mereka, dapat menjadi kuat dengan kekuatan yang datangnya dari Kristus.

Kriteria penilaian pemimpin yang memiliki unsur kepemimpinan Kristen berdasarkan unsur disiplin adalah dapat mengendalikan diri sendiri, terus berharap kepada Tuhan, dan memiliki ketegasan.

Penelitian ini mencoba menganalisa konsep kepemimpinan Kristiani. Kepemimpinan itu ternyata terdiri atas lima unsur:

visi yang jelas, kerajinan bekerja, ketekunan yang penuh ketabahan, pelayanan dengan rendah hati dan disiplin baja di dalam PT Berkat Ganda Sentosa.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Silalahi, 2010). Metode penelitian merupakan kualitatif deskriptif yaitu deskripsi kualitatif semata-mata mengacu pada identifikasi sifat-sifat yang membedakan atau karakteristik sekelompok manusia, benda, dan peristiwa. Pada dasarnya, deskripsi kualitatif melibatkan proses konseptualisasi dan menghasilkan pembentukan skema-skema klasifikasi (Silalahi, 2010).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi terstruktur sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku, arsip atau dokumen baik dari pihak perusahaan maupun yang berasal dari publikasi instansi resmi pemerintah.

Teknik pemilihan narasumber melalui pengambilan sample dengan menggunakan teknik *purposive sample* (sampel bertujuan). *Purposive sample* adalah teknik pemilihan sampel yang telah melalui pertimbangan dan dengan tujuan tertentu. Peneliti melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang dipandang mengetahui situasi sosial yang terjadi berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan sehingga memudahkan peneliti untuk menggali informasi dari objek atau situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2010).

Narasumber pada penelitian ini adalah Narasumber 1 sebagai Direktur Utama yang mengetahui terkait sejarah dan segala proses yang terjadi dalam perusahaan terutama dalam hal pengambilan keputusan dan pengawasan pada setiap aktivitas yang terjadi di perusahaan. Narasumber kedua yaitu Narasumber 2 yang merupakan manajer keuangan dan Narasumber ketiga yaitu Narasumber 3 sebagai manajer produksi. Narasumber kedua dan ketiga merupakan karyawan yang sehari-harinya berinteraksi dengan Narasumber 1 dan mengerti bagaimana kepemimpinan yang dijalankan oleh Direktur Utama.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik uji triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu cara menguji

data dan informasi dengan cara mencari data dan informasi yang sama kepada subjek yang lain (Purhantara, 2010).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Unsur-Unsur Kepemimpinan Kristen

Perusahaan Sepatu dipimpin oleh Narasumber 1 (Direktur Utama) yang merupakan penganut iman Kristiani dan seorang hamba Tuhan yang melayani di gereja dan juga melayani persekutuan di perusahaan. Dalam kehidupannya pemimpin selalu mengandalkan Tuhan Yesus dalam setiap situasi di dalam kehidupan rumah tangga, pelayanan, dan sampai pada kehidupan bekerja dan melakukan aktifitas berbisnis. Pemimpin menerapkan nilai-nilai sesuai dengan firman Tuhan sebab bagi pemimpin apa yang terkandung dalam firman Tuhan adalah perintah untuk ditawarkan kepada setiap orang, dan hal tersebut dilakukan oleh Direktur Utama di dalam Perusahaan Sepatu.

Tujuan utama pemimpin adalah untuk menyejahterahkan, yaitu menyejahterahkan setiap karyawannya. Bagi pemimpin sudah menjadi tanggung jawab seseorang Direktur Utama untuk mengembangkan setiap karyawan disekitarnya, membantu karyawan agar berhasil dalam kehidupan dan juga dalam pekerjaan. Pemimpin percaya bahwa rencana Tuhan turut campur tangan dalam segala pekerjaan yang dilakukan sebagai Direktur Utama Perusahaan Sepatu.

Terdapat berbagai analisis tentang kepemimpinan, namun pada dasarnya terdapat lima unsur esensial tercakup di dalamnya yaitu; visi, kerajinan bekerja, ketekunan, pelayanan dan disiplin. Kepemimpinan Kristen itu terbentuk dengan adanya kelima unsur tersebut. Berdasarkan hasil dari triangulasi dari wawancara ketiga narasumber yaitu Direktur Utama, manajer keuangan, dan manajer produksi, dapat dideskripsikan kelima unsur kepemimpinan Kristen yang diterapkan oleh Narasumber 1. Kelima unsur kepemimpinan Kristen tersebut adalah visi, kerajinan bekerja, ketekunan, pelayanan, dan disiplin. Yang akan dideskripsikan setiap dimensi dalam setiap unsurnya sebagai berikut:

1) Unsur Visi

Unsur visi memiliki dimensi-dimensi sebagai berikut:

a. Menjawab kebutuhan jangka panjang

Suatu ihwal mendapat persepsi tentang sesuatu yang imajinatif, yang memadu pemahaman yang mendasar tentang situasi masa kini dengan pandangan yang menjangkau jauh ke depan. Visi itu harus menjangkau jauh ke depan, uraiannya yaitu seorang pemimpin harus memiliki visi yang menjangkau jauh kedepan, tidak hanya saja menjangkau pada kebutuhan saat ini (Stott, 1996). Dari pernyataan Narasumber 1 bahwa

visi perusahaan itu sudah ada pada saat Narasumber 1 menjabat sebagai Direktur Utama, tetapi visi tersebut ditambahkan oleh Narasumber 1 untuk dapat menjawab kebutuhan lainnya di masa yang akan datang. Seperti contohnya Narasumber 1 memiliki sasaran dalam jangka waktu lima tahun kedepannya untuk dapat meningkatkan kualitas produksi perusahaan.

Visi yang dibawakan oleh Narasumber 1 juga menginginkan untuk terus menyejahterahkan karyawannya. Menyejahterahkan karyawan ini diyakini terjawab dan merupakan suatu tujuan karena adanya pernyataan dari Narasumber 2 dan Narasumber 3 bahwa gaji dibayarkan dengan tepat waktu dan gaji tersebut diyakini cukup dalam memenuhi kebutuhan Narasumber 3. Pernyataan terkait visi yang menjangka jauh kedepan diperkuat dengan pernyataan dari Narasumber 2 sebagai manajer keuangan bahwa visi yang dibawakan oleh Narasumber 1 sebagai bentuk pencapaian sasaran jangka waktu kedepannya yang memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Visi yang dibawakan oleh Narasumber 1 sampai sekarang masi menjadi suatu sasaran untuk kedepannya. Demikian juga pernyataan dari Narasumber 3 bahwa visi yang dibawakan oleh Narasumber 1 merupakan bagian dari perencanaan kedepannya untuk perusahaan dapat bertahan lama kedepan, dan ada kebutuhan-kebutuhan yang sudah terjawab sebagai bentuk pencapaian visi tersebut.

Temuan ini didukung oleh Stott (1996), visi merupakan suatu pemahaman yang mendasar tentang situasi masa kini dengan pandangan yang menjangkau jauh ke depan. Tapi uraiannya yang lebih khusus lagi, ialah sebagai ketidakpuasan yang mendalam tentang kebagaimanaan masa kini selaku suatu fakta, dibarengi dengan pandangan tajam untuk mencapai suatu tujuan.

Visi memiliki peran yang luas dalam sebagian tujuan dan sasaran yang ada. Yang menjadi sasaran dan tujuan dari visi yang dibawakan Direktur utama adalah fokus dalam meningkatkan kualitas produk dalam jangka waktu kedepan. Dari ketiga narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, yaitu dimensi pemimpin yang memiliki visi yang menjawab kebutuhan jangka panjang telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

b. Memiliki tujuan yang benar menurut firman Tuhan

Visi itu uraiannya yang lebih khusus lagi ialah sebagai ketidakpuasan yang mendalam tentang kebagaimanaan masa kini selaku suatu fakta, dibarengi dengan pandangan yang amat tajam tentang kebagaimanaan yang selayaknya selaku suatu kemungkinan untuk mencapai sesuatu tujuan. Salah satu bagian lain tujuan kehidupan ini juga mengamati kehidupan di dunia ini dengan perspektif yang benar. Perspektif yang benar menurut kepemimpinan Kristen ialah perspektif yang benar

sesuai dengan firman Tuhan dan ajaran Yesus Kristus (Stott, 1996).

Pernyataan dari Narasumber 1 terkait visi yang memiliki tujuan yang benar menurut firman Tuhan ialah memiliki tujuan untuk menyenangkan hati Tuhan. Hal lain yang menarik adalah visi tersebut ingin diwujudkan atas dasar ingin menjadi berkat bagi banyak orang, yaitu bagi para karyawannya. Narasumber 1 menginginkan bahwa perusahaan ini bisa menjadi berkat, memberkati orang-orang di sekitar. Memberkati orang-orang yang ada di sekitar meruakan suatu tindakan kebenaran, hal tersebut dikaitkan dengan perspektif kebenaran menurut firman Tuhan. Ajaran Tuhan merupakan suatu yang benar. Narasumber 1 selalu mengandalkan Tuhan dalam pekerjaannya. Pernyataan dari Narasumber 2 bahwa tujuan yang dibawakan oleh Narasumber 1 adalah tujuan yang didasari oleh kebaikan. Kebaikan tersebut yaitu suatu bentuk untuk memajukan perusahaan dan mengembangkan perusahaan.

Pernyataan dari Narasumber 2 terkait visi yang memiliki tujuan yang benar menurut ajaran Tuhan diperkuat dengan adanya perilaku Narasumber 1 yang taat kepada Tuhan. Mukid juga memberikan pernyataan bahwa tujuan tersebut tidak semata-mata terucap secara langsung oleh Narasumber 1, melainkan tujuan tersebut benar mencerminkan dari perilaku Narasumber 1 sebagai orang yang beragama Kristen dan hal tersebut didasarkan sesuai kepada apa yang baik dilakukan oleh Narasumber 1 dan benar sesuai dengan kepercayaan agama dari Narasumber 1.

Temuan ini didukung oleh Stott (1996), Salah satu bagian lain tujuan kehidupan ini juga mengamati kehidupan di dunia ini dengan perspektif yang benar. Berbeda dengan mereka yang berfokus pada kehidupan ini saja, Raja Daud mencari penghiburan-Nya di masa mendatang. Ia berkata, "Tetapi aku, dalam kebenaran akan kupandang wajah-Mu, dan pada waktu bangun aku akan menjadi puas dengan rupa-Mu" (Mazmur 17:15). Narasumber 1 sebagai pemimpin memiliki tujuan kebenaran yaitu ingin menyenangkan hati Tuhan dan memberkati orang-orang disekitar. Dari kedua narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, yaitu dimensi visi yang miliki tujuan yang benar menurut firman Tuhan telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Perusahaan Sepatu.

c. Relat menderita untuk mencapai visi

Visi pemimpin yang menerapkan unsur kepemimpinan Kristen itu merupakan pemimpin yang membawa visinya hingga rela menderita untuk mencapai visinya. Pemimpin rela bekerja membanting tulang untuk mewujudkan visi yang dibawanya (Stott, 1996). Narasumber 1 merupakan seorang yang berjuang dan mengandalkan Tuhan dalam segala perkaranya. Narasumber 1 bisa bertahan hingga sekarang ini dikarenakan

sudah melewati begitu banyak rintangan. Seperti contohnya pengiriman barang yang sudah sangat mepet dengan waktu pengiriman, pada saat itu Narasumber 1 akan turun tangan untuk membantu proses pengemasan barang hingga tengah malam bersama para karyawan-karyawannya. Narasumber 1 sempat pesemis namun, Narasumber 1 terus berjuang dan pada akhirnya dapat menyelesaikannya.

Pernyataan dari Narasumber 2 menambahkan bahwa Narasumber 1 juga seseorang pemimpin yang bekerja terus-menerus. Narasumber 1 sehari-harinya juga terus menerus menanyakan bagaimana laporan untuk transaksi kepada pihak *supplier*. Narasumber 1 juga hampir setiap dua bulan sekali berangkat ke Shanghai untuk mencari *trader-trader* yang baru dan terus mencari *supplier*. Menurut pernyataan Narasumber 3, Narasumber 1 juga seorang pemimpin yang rela melakukan lembur dan bekerja sampai larut malam demi tercapainya produksi perusahaan yang sesuai dengan target yang ditentukan. Relat menderita demi mencapai visi merupakan suatu perjuangan pemimpin untuk dapat mewujudkan visinya. Dari ketiga narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, yaitu dimensi pemimpin yang rela menderita mencapai visi telah diterapkan oleh Narasumber 1 dengan wujud waktu lembur Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

2) Unsur Kerajinan Bekerja

Unsur kerajinan bekerja memiliki dimensi-dimensi sebagai berikut:

a. Kerja keras

Dunia selalu membenci tukang mimpi. "Lihat, tukang mimpi kita itu datang. Sekarang, marilah kita bunuh dia. Dan kita lihat nanti, bagaimana jadinya mimpinya itu" (Kej 36:19 dst). Visi yang dibarengi dengan kerja keras, itulah pertanda tokoh pemimpin dalam sejarah (Stott, 1996).

Seorang pemimpin yang bekerja keras merupakan salah satu dimensi yang dapat menjawab seorang pemimpin yang memiliki unsur kerajinan bekerja. Narasumber 1 memiliki suatu usaha yang mencerminkan seseorang pemimpin yang bekerja keras, Narasumber 1 selalu berjuang sampai pekerjaan itu selesai atau benar-benar tuntas. Narasumber 1 Soessanto seorang pemimpin yang berusaha semampunya dan selalu merencanakan sesuatu dari awal supaya tidak keteteran pada akhirnya. Pernyataan yang memperjelas bahwa Narasumber 1 seorang yang pekerja keras adalah perkataan beliau akan terus berjuang mati-matian dalam melakukan pekerjaannya.

Pernyataan Narasumber 2 tentang Narasumber 1 yaitu pemimpin selalu selesai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, pengorbanan Narasumber 1 dalam menyelesaikan tugasnya juga pernah disaksikan oleh Narasumber 2. Narasumber 1 juga sering lembur sampai

malam. Narasumber 1 memiliki prinsip bahwa beliau tidak akan pulang jika pekerjaan yang dia lakukan belum selesai. Kerja keras pemimpin juga diakui oleh Narasumber 3 bahwa Narasumber 1 melakukan pengontrolan dalam keberlangsungan perusahaan. Narasumber 1 juga selalu ada dan siap pada setiap shift satu dan shift dua proses produksi. Kerja keras Narasumber 1 sangat dibuktikan atas kesiagaan beliau untuk selalu ada setiap waktu jika dibutuhkan oleh karyawannya. Ketiga narasumber mendeskripsikan bahwa Narasumber 1 merupakan seseorang pemimpin yang bekerja keras dengan pernyataan bahwa pemimpin optimal dalam bekerja, berjuang hingga pekerjaan itu selesai, dan pemimpin lembur hingga larut malam membantu karyawan. Dari ketiga narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, yaitu dimensi pemimpin yang bekerja keras dalam unsur kerajinan bekerja telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

b. Memberikan semangat kepada pengikutnya

Sebaiknya pemimpin memberikan dorongan atau semangat. Hendaknya pemimpin memberikan semangat kepada pengikutnya dan sekiranya pengikutnya turut memberikan semangat kepada pemimpinnya (Stott, 1996). Narasumber 1 merupakan seorang pemimpin yang memberikan semangat kepada para pengikutnya. Hal itu membawa sesuatu yang baik bagi performa karyawan. Menurut MacArthur (2004), pemimpin harus mengetahui kelemahannya, namun ia juga harus kuat dan tangguh dalam bekerja. Seorang pemimpin bersikap optimis dan bersemangat. Semangat dan optimis dapat mengilhami para pengikut. Manusia secara alamiah mengikuti seorang pemimpin yang dapat membangkitkan pengharapan. Sebaliknya, manusia akan menjauh orang yang senantiasa bersikap pesimis.

Narasumber 1 merupakan pemimpin yang memperhatikan permasalahan para karyawannya. Jika karyawannya menghadapi permasalahan Narasumber 1 memberikan dukungan. Jika permasalahan itu sangat berat maka Narasumber 1 turut membantu permasalahan tersebut dan memberikannya solusi. Bentuk semangat yang disalurkan oleh Narasumber 1 kepada karyawannya adalah dengan cara menjadi contoh bagi para karyawannya, contoh yang ditunjukkan adalah dengan tetap semangat. Semangat yang ada pada pemimpin akan memacu semangat para karyawannya. Narasumber 1 mendukung dan menyemangati, bahkan beliau memberi bantuan.

Perbuatan Narasumber 1 ini semakin diperkuat dengan pernyataan Narasumber 2 yang selalu diberi semangat. Memberikan semangat bahwa pekerjaan yang dilakukan itu mudah dan pasti bisa dilewati. Narasumber 1 juga sering mengatakan “ayo-ayo pasti bisa”. Hal tersebut ternyata di

anggap sangat penting oleh Narasumber 2 karena hal tersebut sangat menguatkan karyawan. Hal tersebut juga sama dialami oleh Narasumber 3 sebagai manajer produksi, kerap kali Narasumber 3 diberikan semangat dalam proses Narasumber 3 menghadapi masalah. Hal tersebut merupakan motivasi bagi Narasumber 3 sehingga Narasumber 3 bisa semangat melakukan pekerjaannya. Ketiga narasumber menunjukkan konsistensi bahwa pemimpin menyemangati setiap karyawannya dalam menghadapi masalah, menguatkan dan memberikan dukungan bagi karyawannya. Ketiga narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan di atas, yaitu dimensi pemimpin yang memberikan semangat kepada pengikutnya dalam unsur kerajinan bekerja telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

c. Memiliki kekuatan yang tidak kenal lelah

Menurut Stott (1996), keberhasilan pemimpin itu akan terwujud karena adanya imajinasi kreatif dan dibarengi dengan kerajinan bekerja yang tidak kenal lelah. Jadi, impian dan realitas minat yang menggebu-gebu dan keterampilan praktis, itu harus disatupadukan. Tanpa impian dan visi, usaha kita akan kehilangan arah dan semangat, tapi tanpa kerja keras dan proyek-proyek nyata, impian itu akan menguap.

Hal tersebut ternyata dilakukan oleh Narasumber 1, dalam pernyataan Narasumber 1 adalah Narasumber 1 tidak pernah putus asa. Narasumber 1 pernah dalam satu titik mengalami situasi yang lelah, tetapi situasi tersebut dapat dilewatinya. Di dalam berbisnis pasti ada ada saja masalah yang dihadapi, seperti contohnya ditipu. Tetapi Narasumber 1 tidak berfokus pada permasalahan yang ada melainkan Narasumber 1 berjuang untuk mengatasi hal tersebut dengan cara tidak akan pernah menyerah karena Narasumber 1 yakin bahwa akan bisa melewatinya.

Narasumber 2 juga pernah melihat bahwa Narasumber 1 terlihat pusing pada saat memikirkan orderan. Tetapi Narasumber 2 mengatakan bahwa putus asa beliau itu tidak berlangsung lama. Narasumber 1 memimpin dua ribu orang karyawan, dua ribu orang tersebut di pimpin oleh satu pemimpin yaitu Narasumber 1. Hal yang sama dikatakan oleh Narasumber 3 yaitu bahwa Narasumber 1 tidak pernah terlihat putus asa. Jika ada permasalahan Narasumber 1 akan mencari solusi yang terbaik tidak hanya berdiam diri. Ketiga narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, yaitu dimensi pemimpin yang memiliki kekuatan yang tidak kenal lelah dalam unsur kerajinan bekerja telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

3) Unsur Ketekunan

Unsur ketekunan memiliki dimensi-dimensi sebagai berikut:

a. Mengatasi perlawanan

Menurut narasumber 2 pemimpin pernah mengatasi perlawanan dari pihak eksternal yaitu trader, tetapi hal tersebut tidak diyakinkan oleh pernyataan narasumber 1 & narasumber 3, proses analisis tidak dapat dilakukan terkait dimensi mengatasi perlawanan dalam unsur ketekunan.

b. Ketabahan mengatasi permasalahan

Sifat pekerjaan Allah ialah akan semakin bertumbuh subur kalau semakin menemukan perlawanan. Itulah keanehan yang menakutkan. Seorang pemimpin sejati memiliki kelenturan mental guna menampung dampak kegagalan, ketabahan guna mengatasi kelelahan dan kelesuan, serta hikmat yang mampu mengubah batu sandungan menjadi batu loncatan (Stott, 1996).

Dalam unsur ketekunan hal yang penting juga adalah ketabahan pemimpin mengatasi permasalahan yang ada. Narasumber 1 merupakan seorang yang tabah dalam mengatasi permasalahan, seperti contohnya pada saat ada kesalahan dalam proses produksi. Narasumber 1 langsung memberi tahu bagaimana cara pengantisipasi dan solusi tersebut diberitahukan kepada manajer produksi. Narasumber 1 sangat mengerti betul bahwa tidak ada satupun manusia yang sempurna, Narasumber 1 selalu memaklumi jika ada kesalahan kerja yang dilakukan karyawannya. Narasumber 1 juga memiliki pikiran bahwa jika dia menghadapi kelelahan dan kelesuan berarti Narasumber 1 diberikan kerjaan oleh Tuhan dan itu harus ditanggapi dengan rasa syukur.

Pernyataan Narasumber 2 terkait ketabahan seorang Narasumber 1 adalah seorang Narasumber 1 merupakan seorang yang sabar. Sabar dalam menghadapi karyawan-karyawannya yang mengulangi kesalahan yang sama di dalam pekerjaan. Narasumber 1 sering sekali mengingatkan Narasumber 2 atas jadwal dan *deadline* dari setiap tugas dan tanggung jawab yang semestinya dijalankan oleh Narasumber 2. Ketika Narasumber 1 sedang mengalami kelelahan biasanya beliau kerap kali hanya diam. Beliau terdiam namun terus melakukan pekerjaannya. Dari yang sudah dideskripsikan diatas, dimensi pemimpin yang tabah dalam menghadapi permasalahan dalam unsur ketekunan telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

c. Berpikiran terbuka terhadap masukan

Jangan keliru, ketekunan bukan sinonim dari keras kepala. Pemimpin sejati tidak tuli terhadap kritikan. Sebaliknya, ia dengar-dengaran kepada kritikan serta menimbang-

nimbangnyanya, dan tak jarang mengubah programnya senada dengan kritikan itu (Stott, 1996).

Berpikiran terbuka terhadap setiap masukan dan saran dari setiap karyawannya merupakan salah satu unsur ketekunan yang dijalankan oleh seorang pemimpin. Narasumber 1 merupakan seorang yang berpikiran terbuka terhadap setiap masukan dari karyawannya. seperti contohnya saran dan masukan yang diberikan oleh departemen *purchasing* bahwa sebaiknya Narasumber 1 perlu lebih lagi memperhatikan departemen *purchasing*. Saran tersebut merupakan evaluasi dari kepemimpinan yang dijalankan oleh Narasumber 1. Saran tersebut di terima dan langsung diterapkan oleh Narasumber 1 untuk lebih memperhatikan *departement purchasing*. Narasumber 2 sebagai manajer keuangan juga pernah memberikan masukan atau saran kepada Narasumber 1, yaitu untuk meningkatkan kualitas mesin produksi. *Feedback* yang dilakukan oleh Narasumber 1 adalah dengan cara mengevaluasi, menganalisa dan mengambil keputusan pada saat itu juga terhadap saran yang diberikan oleh Narasumber 2. Narasumber 3 sebagai manajer produksi juga membenarkan bahwa Narasumber 1 seorang yang berpikiran terbuka terhadap masukan. Karena sampai sekarang ini Narasumber 1 menerima dengan baik saran yang diajukan oleh Narasumber 3.

Ketiga narasumber menyatakan bahwa pemimpin mau menerima masukan dari karyawannya seperti mengevaluasi dan menganalisa saran karyawannya sebagai salah satu perbaikan dan kemajuan kedepannya. Ketiga narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, dimensi pemimpin yang memiliki pikiran terbuka terhadap masukan dari karyawannya dalam unsur ketekunan telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

4) Unsur Pelayanan

Unsur pelayanan memiliki dimensi-dimensi sebagai berikut:

a. Sebagai hamba yang melayani

Menurut Meyer dan Slechta (2002), pemimpin yang kurang memiliki hati sebagai hamba mungkin saja menikmati kesuksesan sementara, namun ia akan segera dilupakan. Pemimpin ini akan kehilangan konsep tentang makna pekerjaan serta kurang memiliki kredibilitas di antara anggota tim dan pelanggan karena tidak mempunyai keyakinan akan apa yang sedang mereka kerjakan. Menurut Stott (1996), anak manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang.

Unsur pelayanan memiliki dimensi yaitu pemimpin menjadi hamba untuk melayani orang lain. Hal tersebut dimiliki oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu. Narasumber 1 melakukan pelayanannya dalam hal-hal yang sepele, seperti contohnya yaitu Narasumber 1 memberikan perhatian kepada para karyawannya yang bertemu langsung dengan Narasumber 1, Narasumber 1 juga kerap melakukan pengontrolan untuk turun langsung ke pabrik melihat langsung proses berjalannya perusahaan. Ketika pada saat jam istirahat dimulai, Narasumber 1 kerap kali menyuruh karyawannya untuk berhenti bekerja, menyuruh karyawannya untuk beristirahat dan makan siang. Narasumber 1 berpikiran bahwa panggilannya sebagai pemimpin itu ialah panggilan yang diinginkan oleh Tuhan. Narasumber 1 mengikuti bagaimana Tuhan Yesus berkorban dan memberikan kasih kepada para murid-Nya.

Pernyataan Narasumber 2 terkait bagaimana kepemimpinan Narasumber 1 adalah Narasumber 1 merupakan pemimpin yang tidak arogan, tidak semena-mena dalam memimpin perusahaan. Kepemimpinan Narasumber 1 pada dasarnya ingin membantu sesama, sesama karyawan yang ada di dalam perusahaan. Pernyataan dari Narasumber 3 ialah Narasumber 1 orang yang memiliki prinsip untuk terus melakukan perbuatan baik kepada orang lain dan orang lain tersebut akan dengan sendirinya melakukan perbuatan baik juga kepada Narasumber 1. Pemimpin sebagai sosok yang melayani dalam hal mengingatkan jam makan siang dan istirahat dilakukan oleh Narasumber 1. Pemimpin juga memberikan solusi bagi karyawannya yang menghadapi permasalahan dan pemimpin memiliki hati yang dan perbuatan yang baik kepada karyawan. Ketiga narasumber dan temuan sudah dideskripsikan diatas, dimensi pemimpin sebagai hamba yang melayani dalam unsur pelayanan telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

b. Mementingkan kepentingan pengikutnya

Menurut Stott (1996), tugas para pemimpin Kristen adalah melayani, dan mereka yang melayani bukan kepentingan diri sendiri, melainkan kepentingan orang lain. “dan janganlah tiap-tiap orang hanya memperhatikan kepentingannya sendiri, tetapi kepentingan orang lain juga” (Flp. 2:4).

Menurut temuan menyatakan bahwa seorang pemimpin Kristen melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya didasari untuk mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingannya sendiri. Mementingkan kepentingan orang lain itu terlihat dari kepemimpinan yang dibawa oleh Narasumber 1. Kepentingan karyawan yang diprioritaskan oleh Narasumber 1 adalah gaji karyawan. Gaji karyawan harus dibayarkan dengan tepat waktu. Memang terlihat

mustahil bahwa Narasumber 1 mementingkan kepentingan dua ribu orang karyawannya. tetapi dalam urusan gaji beliau selalu tepat waktu. Jadi Narasumber 1 menyisihkan gaji karyawan sendiri dari pengeluaran-pengeluaran yang lainnya.

Hal tersebut dibenarkan oleh pernyataan Narasumber 2, bahwa gaji selalu diberikan tepat waktu kepada karyawan. Jadi perjuangan dan pengorbanan Narasumber 1 membawakan hasil untuk dapat memenuhi kebutuhan gaji para karyawannya. Narasumber 1 Seoesanto juga peduli terhadap urusan fasilitas karyawannya. Narasumber 1 akan berusaha menyediakan fasilitas yang baik bagi setiap karyawannya. Pernyataan dari Narasumber 3 bahwa kebutuhan-kebutuhan terasa sudah dipenuhi sebagai manajer Perusahaan Sepatu. Ketika ada lembur pemimpin akan memberikan upah lemburnya kepada karyawan. Dalam hal gaji buruh, pemimpin mengatakan bahwa gaji diberikan sesuai Upah Minimum Regional Pandaan, Gempol. Narasumber 1 tidak memberikan perincian terhadap upah gaji buruh Perusahaan Sepatu. Kedua narasumber yang menjabat sebagai manajer mengatakan bahwa dalam urusan gaji Narasumber 1 sangat memperhatikan. Gaji di berikan tepat waktu dan memberikan upah lembur. Dari pernyataan narasumber dan temuan dideskripsikan diatas, yaitu dimensi pemimpin yang mementingkan kepentingan pengikutnya dalam unsur pelayanan telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

c. Kerendahan hati

Yesus meminta kita melakukan yang sama seperti yang dilakukan-Nya, untuk mengenakan jubah kerendahan hati, dan saling melayani dalam kasih. Tidak ada kepemimpinan Kristiani yang dapat disebut otentik, kalau bukan ditandai oleh roh kerendahan hati dan pelayanan dengan sukacita. Rendah hati tercermin dalam sikap mengakui kelebihan orang lain dan ia rela memujinya (Stott, 1996). Narasumber 1 merupakan seseorang yang memiliki kerendahan hati sebagai pemimpin. Narasumber 1 mengakui prestasi kerja karyawannya dengan memberikan penghargaan kepada karyawannya yang dapat mencapai pencapaiannya. Pengakuan dari pemimpin itu sangatlah penting untuk memotivasi karyawan-karyawannya. mengakui kelebihan karyawan merupakan suatu tindakan Narasumber 1 yang mencerminkan kerendahan hati.

Narasumber 2 juga mengakui bahwa Narasumber 1 memberikan penghargaan atau sanjungan kepada karyawannya. Narasumber 1 memuji Narasumber 2 jika ia melakukan sesuatu hal yang benar. Sosok Narasumber 1 merupakan sosok pemimpin yang tidak seperti bos, dengan kata lain yaitu pemimpin yang tidak hanya menunggu hasil dari kerja karyawannya. Narasumber 2 menyatakan bahwa bapak Narasumber 1 merupakan orang yang tidak pernah

sombong. Narasumber 1 kerap kali mengucap syukur dengan semua target yang telah dicapainya.

Narasumber 3 juga mengalami hal yang sama. Narasumber 3 juga pernah diberikan pujian oleh Narasumber 1. Menurut Narasumber 3, Narasumber 1 merupakan pemimpin yang tidak pernah sungkan dalam memberikan pujian kepada karyawannya. Narasumber 1 merupakan tipe orang yang *low profile*, beliau selalu berusaha menghargai orang lain tanpa melihat kedudukan, posisi dan statusnya. Ketiga narasumber konsisten menyatakan bahwa pemimpin dengan rendah hati memberikan pujian, penghargaan dan sanjungan kepada karyawannya. Dari ketiga narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, dimensi pemimpin yang memiliki kerendahan hati dalam unsur pelayanan telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

5) Unsur Disiplin

Unsur disiplin memiliki dimensi-dimensi sebagai berikut:

a. Mengendalikan diri sendiri

Temuan yang diungkapkan oleh Barna (2002), bahwa kepemimpinan yang efektif memerlukan pikiran dan perasaan yang disiplin. Bukan hanya dalam hal respons terhadap peluang-peluang untuk berdosa, tetapi juga dalam kaitan dengan pembuatan keputusan-keputusan dan penilaian atas peluang. Karena mengerti keterbatasan manusia dan menyadari kehebatan panggilan mereka, maka para pemimpin besar Kristen bertanggung jawab untuk mengendalikan diri.

Temuan yang didukung oleh Barna (2002), seorang pemimpin Kristen harus dapat disiplin dalam mengendalikan dirinya sendiri terhadap dosa. Di dalam Perusahaan Sepatu, Narasumber 1 merupakan seorang pemimpin yang pemaaf. Narasumber 1 tidak pernah emosi dan marah dihadapan para karyawannya. ketika masalah itu datang Narasumber 1 akan diam terlebih dahulu, dan setelah itu dengan sigap menyelesaikan masalah tersebut tanpa dengan adanya rasa emosi dan amarah.

Narasumber 2 juga membenarkan hal tersebut, bahwa Narasumber 1 tidak pernah kesal dengan para karyawannya. dan Narasumber 2 tidak pernah melihat Narasumber 1 marah dihadapannya. Narasumber 3 pun juga pernah melihat bahwa ada salah satu karyawan yang ketahuan pernah melakukan kesalahan di hadapan Narasumber 1, namun Narasumber 1 sabar dengan kesalahan tersebut. Ketiga narasumber mengatakan bahwa pemimpin tidak mudah emosi dan marah. Pemimpin juga tidak kesal terhadap kesalahan karyawan yang berulang kali dilakukan dan hal tersebut merupakan suatu bentuk pengendalian diri pemimpin. Dari ketiga narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, dimensi pemimpin yang dapat mengendalikan dirinya sendiri dalam

unsur disiplin telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

b. Terus berharap kepada Tuhan

Temuan ini didukung oleh Stott (1996), yang menyatakan bahwa pertanda terakhir seorang pemimpin Kristen adalah disiplin, bukan saja disiplin dalam arti umum sebagai kemampuan mengendalikan nafsu-nafsu serta mengatur waktu dan tenaga sendiri, melainkan dan istimewa dalam artinya yang khusus, yaitu disiplin untuk berharap hanya pada Allah. Terus berharap kepada Tuhan merupakan dimensi yang kedua dari unsur disiplin.

Narasumber 1 merupakan seorang pemimpin yang terus berharap. Dari wawancara yang dilakukan, Narasumber 1 berharap kepada Tuhan. Narasumber 1 tidak berharap kepada manusia. Tuhan itu sangat luar biasa dalam memberikan jalan bagi Narasumber 1. Sampai saat ini Narasumber 1 berharap hanya kepada Tuhan karena Tuhan yang memberi dan yang membuka jalan. Pernyataan Narasumber 2 tentang hal ini adalah bahwa Narasumber 1 memiliki harapan sebagai orang yang beragama Kristen. Narasumber 1 selalu mengandalkan Tuhan dalam pekerjaannya.

Menurut Narasumber 2 Narasumber 1 adalah seorang yang khusyuk dalam menjalankan imannya kepada Tuhan, hal tersebut membuahkan hasil sampai seperti ini. Pada awalnya Narasumber 3 sempat menganggap bahwa Narasumber 1 berharap pada manusia atau berharap pada setiap karyawannya dalam menjalankan proses bisnis. Namun hal tersebut diperjelas oleh Narasumber 3 kembali bahwa Narasumber 1 berharap menurut kepercayaannya sebagai orang yang beragama Kristen. Narasumber 1 terus berharap sampai tujuannya tercapai. Kedua narasumber menyatakan bahwa pemimpin seorang Kristiani yang berharap kepada Tuhan yaitu dengan berdoa dan khusyuk kepada Tuhan. Dari kedua narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, pemimpin yang terus berharap kepada Tuhan dalam unsur disiplin telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

c. Memiliki ketegasan

Temuan ini didukung oleh Stott (1996), yang menyatakan bahwa pemimpin Kristen sadar akan kelemahannya. Ia tahu betapa besar tugas yang diembannya dan betapa kuat pihak yang menentanginya. Namun ia tahu juga betapa tak terhingga kekayaan kasih karunia Allah. Berulang kali Musa harus menghadapi pemberontakan bangsanya dan semua ia hadapi dengan berharap kepada Allah dan ketegasan. Ia mengasihi Israel, itu sebabnya ia melarang Tuhan memusnahkan bangsanya. Namun ia pun tegas kepada mereka yang bersalah, ia tidak ragu menghukum orang yang bersalah.

Kepemimpinan Narasumber 1 memiliki ketegasan berupa adanya peraturan-peraturan perusahaan yang sudah diinformasikan dan sudah tertulis berada di dalam perusahaan. Selama ini Narasumber 1 tidak pernah menghukum. Ketegasan beliau disampaikan bukan dengan hukuman melainkan cara mengkomunikasikannya dan memberi nasihat bagi karyawannya yang melanggar peraturannya. Narasumber 1 menegur karyawannya dan diberi pengarahannya dengan baik-baik. Menurut Narasumber 1 hukuman itu bukanlah suatu tindakan ketegasan yang penting. Karena *figure* pemimpin yang tagas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab itu justru yang menjadikan karyawan akan *respect* pada peraturan perusahaan yang ada.

Menurut Narasumber 2 juga demikian, bahwa Narasumber 1 merupakan seorang yang pemaaf. Narasumber 2 tidak pernah di hukum atas kesalahan yang dilakukannya. Selama ini ketegasan yang diterima oleh Narasumber 2 adalah teguran, karena Narasumber 2 pernah melakukan salah *transfer* rekening, dan Narasumber 1 memberi ketegasannya dengan teguran. Peraturan yang ada di perusahaan diinformasikan oleh Narasumber 1 kepada manajer, lalu manajer meneruskannya kepada karyawan yang dibawahinya. Narasumber 3 juga merasakan hal yang sama yaitu teguran dari Narasumber 1 yang memakai bahasa halus sehingga tidak menyinggung perasaan karyawannya. Ketiga narasumber mengatakan bahwa pemimpin tidak pernah menghukum karyawannya. Bentuk ketegasan yang diberikan oleh pemimpin berupa teguran dan menempel peraturan tersebut di sudut-sudut pabrik. Dari ketiga narasumber dan temuan yang sudah dideskripsikan diatas, dimensi pemimpin yang memiliki ketegasan dalam unsur disiplin telah diterapkan oleh Narasumber 1 sebagai pemimpin Perusahaan Sepatu.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan Narasumber 1 menerapkan unsur kepemimpinan Kristen yang di dalamnya terdapat lima unsur esensial yaitu; visi, kerajinan bekerja, ketekunan, pelayanan dan disiplin.

- a. Visi merespon kebutuhan jangka panjang, memiliki tujuan yang benar menurut firman Tuhan, dan pemimpin rela menderita untuk mencapai visinya.
- b. Kerajinan bekerja melalui kerja keras, memberikan semangat pada pengikut, dan memiliki kekuatan yang tidak kenal lelah.
- c. Ketekunan yang tabah dalam mengatasi permasalahan, dan berpikiran terbuka terhadap masukan.
- d. Pelayanan sebagai hamba yang melayani, mementingkan kepentingan pengikutnya dan memiliki kerendahan hati.
- e. Disiplin melalui pengendalian diri, terus berharap kepada Tuhan dan memiliki ketegasan.

Saran

Saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian dan analisis ini adalah sebagai berikut:

1. Narasumber 1 sebaiknya mempertahankan unsur-unsur kepemimpinan Kristen dalam menerapkan kepemimpinannya. Hal tersebut perlu dipertahankan Direktur Utama Perusahaan Sepatuyaitu; visi, kerajinan bekerja, disiplin, ketekunan, dan pelayanan
2. Kepemimpinan Kristen yang diterapkan oleh Narasumber 1 dapat menjadi teladan bagi para kepala departemen menjalankan kepemimpinan di dalam departemennya masing-masing, sehingga tujuan perusahaan terkait kesejahteraan karyawan dapat terwujud bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Barna, G (2002). *A Fish Out of Water: 9 Strategi untuk Memaksimalkan Potensi yang Tuhan Berikan Kepada Anda*. Jakarta: Immanuel Publishing
- Beckett, J.D. (n.d.). About John Beckett. Retrieved November 15, 2015, from <http://lovingmonday.com/about/?session=beckett:2454557502e2802D50kx6A4D20E0>
- Engstorm, T. W. & Edward R. D. (2007), *Seni Manajemen bagi Pemimpin Kristen*, Bandung: Yayasan Kalam Kudus
- MacArthur, J. (2004) *Kitab Kepemimpinan: 26 Karakter Pemimpin Sejati*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Maedjaja, D. (1995). *Prinsip-prinsip Dasar Kepemimpinan Kristen*. Yogyakarta: Yayasan Andi
- Meyer, P.J dan Slechta, R. (2002). *5 Pilar Kepemimpinan: Bagaimana Menjembatani Kesenjangan Kepemimpinan*. Jakarta: Nafri Gabriel
- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Silalahi, U. (2010). *Metodologi penelitian sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Stott, J. (1996). *Isi-isu Global Menantang Kepemimpinan Kristiani*. Jakarta: Yayasan Komunikasi Bina Kasih/OMF
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tomatala, Y. (1997). *Kepemimpinan Yang Dinamis*, Jakarta : YT Leadership Foundation ; Malang : Penerbit Gandum Mas