

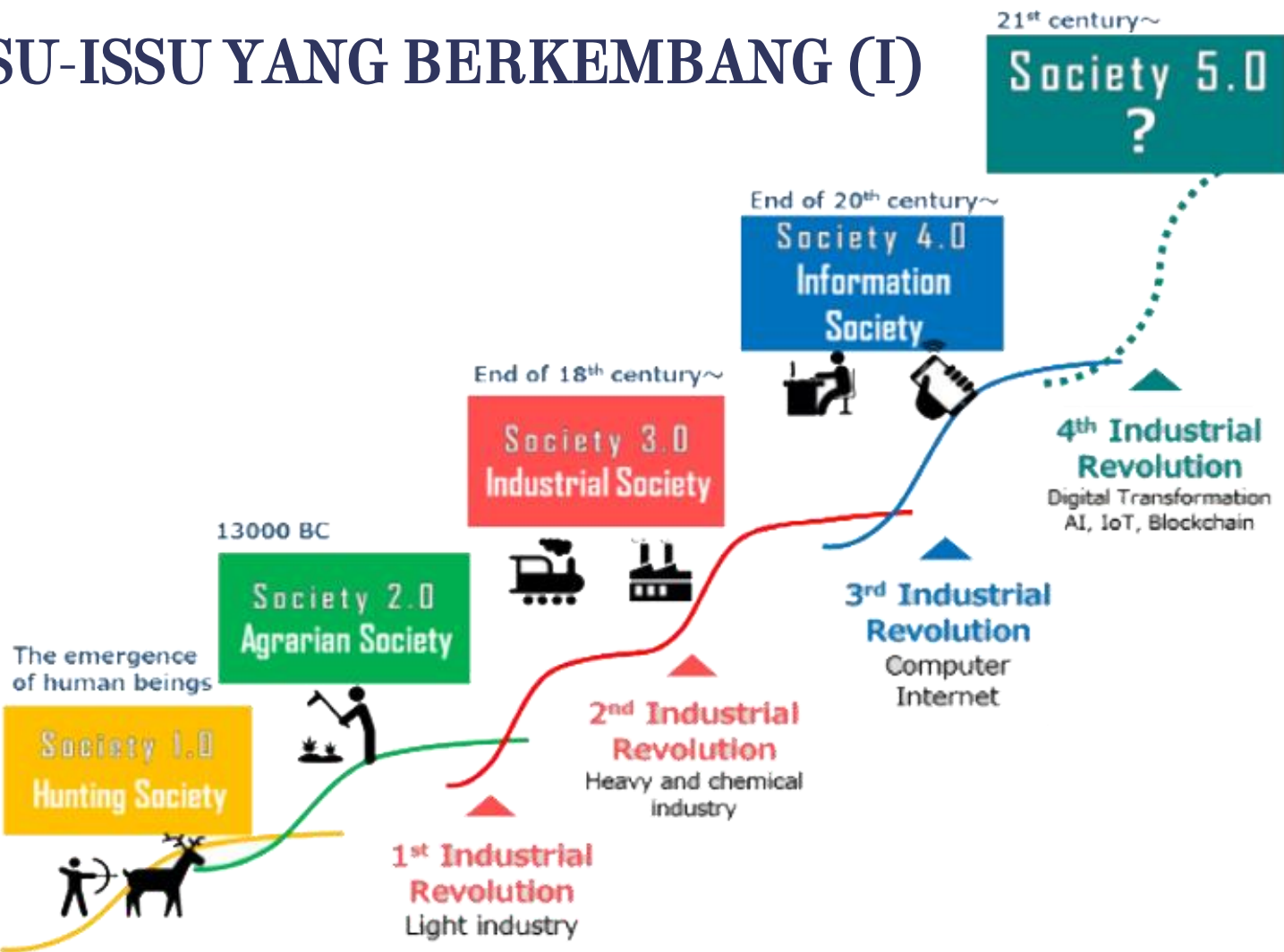


Kepemimpinan Kristiani di Era Disrupsi

Jumat, 29 April 2022

Oleh:
Dr. Heru Kristanto, SE., MT.

ISSU-ISSU YANG BERKEMBANG (I)



Sumber:
Keidanren Policy &
Action

ISSU-ISSU YANG BERKEMBANG (II)

V

Volatility

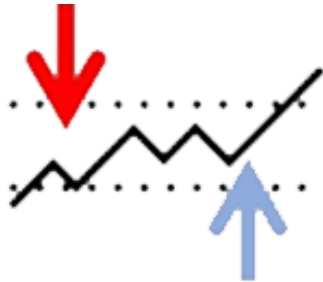
Perubahan yang semakin cepat



U

Uncertainty

Masa depan yang tidak pasti



C

Complexity

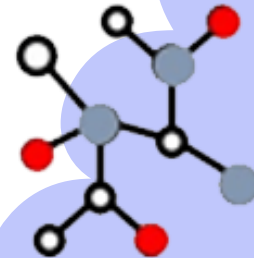
Banyak faktor tak terlihat dalam pengambilan keputusan



A

Ambiguity

Ketidakjelasan pengaruh satu peristiwa terhadap peristiwa lain



ISSU-ISSU YANG BERKEMBANG (III)



Baby boomer
1940–59



Gen X
1960–79



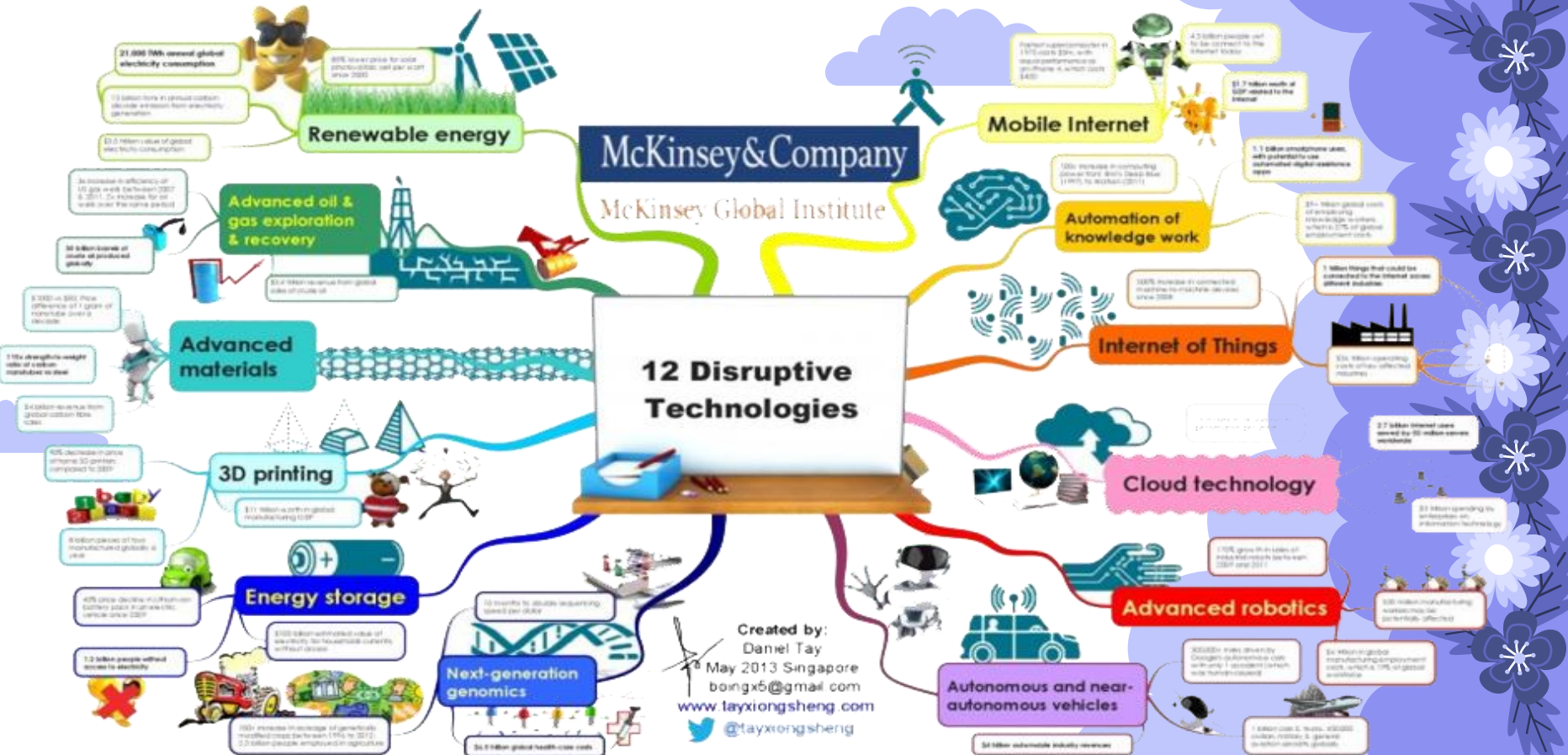
Gen Y (millennial)
1980–94



Gen Z
1995–2010

Context	<ul style="list-style-type: none">• Postwar• Dictatorship and repression in Brazil	<ul style="list-style-type: none">• Political transition• Capitalism and meritocracy dominate	<ul style="list-style-type: none">• Globalization• Economic stability• Emergence of internet	<ul style="list-style-type: none">• Mobility and multiple realities• Social networks• Digital natives
Behavior	<ul style="list-style-type: none">• Idealism• Revolutionary• Collectivist	<ul style="list-style-type: none">• Materialistic• Competitive• Individualistic	<ul style="list-style-type: none">• Globalist• Questioning• Oriented to self	<ul style="list-style-type: none">• Undefined ID• “Communaholic”• “Dialoguer”• Realistic
Consumption	<ul style="list-style-type: none">• Ideology• Vinyl and movies	<ul style="list-style-type: none">• Status• Brands and cars• Luxury articles	<ul style="list-style-type: none">• Experience• Festivals and travel• Flagships	<ul style="list-style-type: none">• Uniqueness• Unlimited• Ethical

ISSU-ISSU YANG BERKEMBANG (IV)



Created by:
Daniel Tay
May 2013 Singapore
boingx@gmail.com
www.tayxiongsheng.com
@tayxiongsheng

ISSU-ISSU YANG BERKEMBANG (V)

DISRUPTION

Disruption adalah **inovasi**. Inilah inovasi yang akan menggantikan seluruh **sistem lama** dengan **cara-cara baru**. Disruption berpotensi menggantikan **pemain-pemain lama** dengan yang **baru**. Disruption menggantikan **teknologi lama** yang serba fisik dengan **teknologi digital** yang menghasilkan sesuatu yang benar-benar baru dan **lebih efisien**, juga **lebih bermanfaat**.

(Kasali R, 2017:27)

ISSU-ISSU YANG BERKEMBANG (VI)



Sumber:
Numata.co

ISSU-ISSU YANG BERKEMBANG (VII)



e-Learning



Hygienic



Movies streaming online



Video conference



New Normal



Online shopping



Work at home



Health conscious

TANTANGAN KEKRISTENAN

01

Faktor Eksternal

Hubungan dengan pemerintah dan masyarakat; perkembangan teknologi; media sosial; berbagai aliran kekristenan



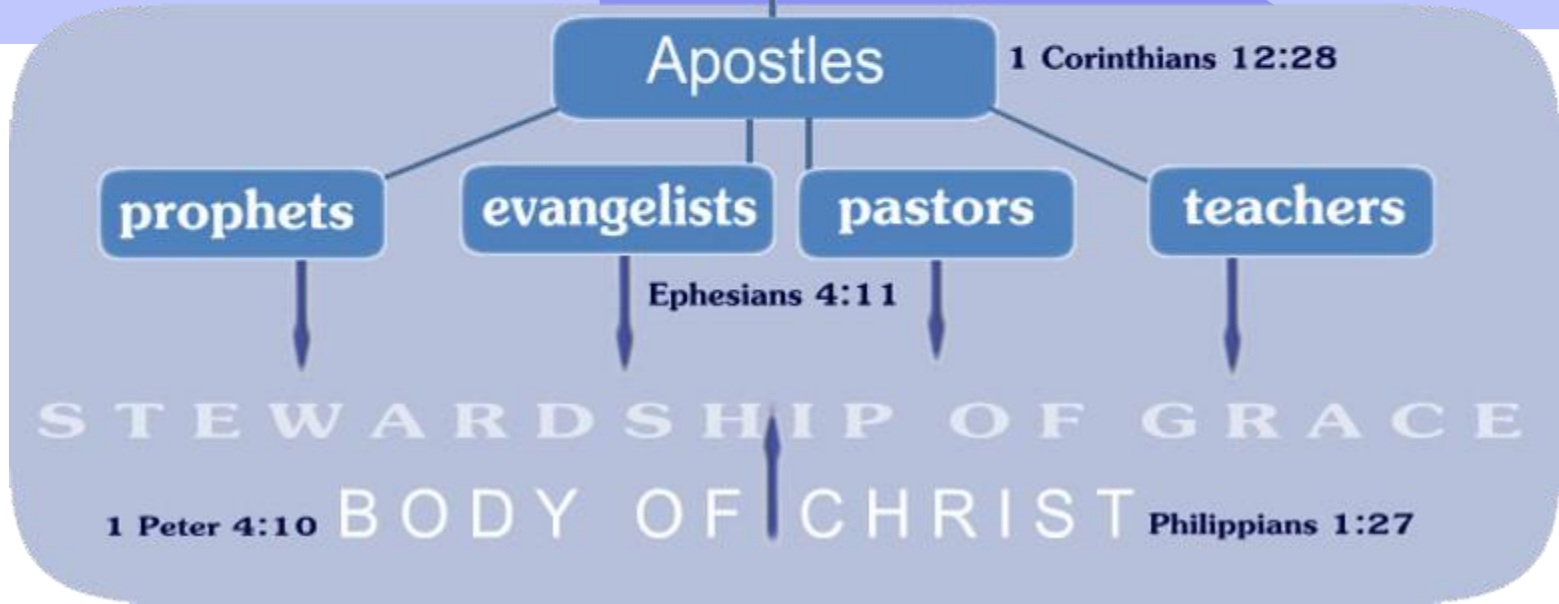
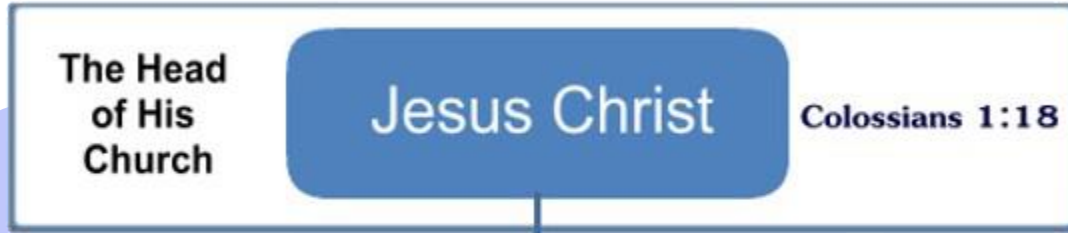
02

Faktor Internal

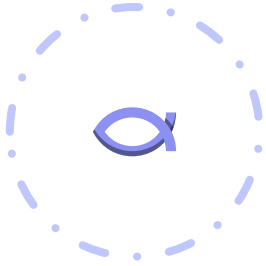
Banyak jemaat minim pengetahuan tentang Alkitab; persekutuan/ kehadiran; kebosanan; Kristen konsumen; ketidakpuasan dengan pemimpin dan jemaat; tata ibadah; kaderisasi



New Testament
CHURCH GOVERNMENT



Pemerintahan Gerejawi



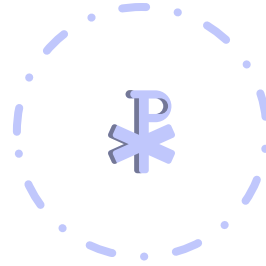
Kongregasional

adalah lebih menekankan peran setiap anggota jemaat sehingga menjadikan jemaat lokal pimpinan tertinggi. Setiap jemaat lokal mempunyai otonomi yang mutlak dan tidak di bawah atau di atas dari jemaat lokal yang lain.



Episkopal

merujuk pada suatu bentuk tata kelola Gereja yang bersifat hierarkis, di mana pemimpin otoritas setempatnya disebut uskup. Kata "uskup", melalui istilah dalam bahasa Latin Britania dan bahasa Latin Umum **ebiscopus*/**biscopus*, berasal dari bahasa Yunani Kuno *ἐπίσκοπος* "iskopos yang berarti "penilik".



Presbiterial

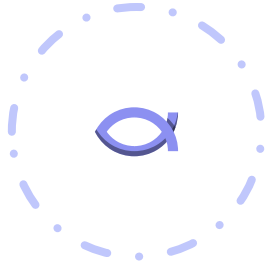
adalah suatu sistem dimana gereja dipimpin oleh para presbiter (Penatua). Keputusan tertinggi ada pada persidangan presbiter (Majelis Jemaat). Gereja dipimpin oleh pejabat-pejabat gerejawi; yang secara kolektif disebut Majelis Jemaat.



Papal

yaitu sistem pemerintahan gereja yang secara hierarkis dipimpin oleh Paus sebagai kepala gereja sedunia, yang merupakan wakil Kristus di dunia.

Pemerintahan Gerejawi



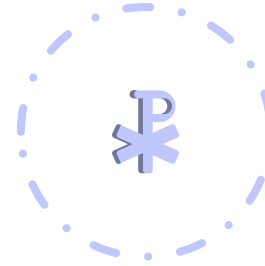
Kolegial

Pemerintahan gereja diatur dengan dasar demokrasi dan secara demokratis – suara terbanyak. Jemaat memilih wakil mereka menjadi anggota Majelis Jemaat, Pengurus Klasis dan Sinode. Keputusan bersifat mengikat dan diambil berdasarkan suara terbanyak.



Presbiterial Sinodal

adalah istilah untuk salah satu bentuk pemerintahan gereja yang berdasarkan kepemimpinan para penatua dalam suatu dewan. Sistem Sinodal, dimana gereja dipimpin oleh persidangan para pejabat gerejawi yang disebut sinode. Persidangan sinode ini merupakan instansi tertinggi yang keputusannya harus dilaksanakan oleh jemaat-jemaat yang tergabung dalam sinode tersebut.



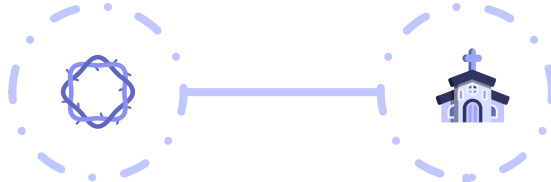
Caesaropopal

(caesaropapism)
sistem politik di mana kepala negara juga sebagai kepala gereja dan hakim agung dalam urusan agama. Istilah ini paling sering dikaitkan dengan Kekaisaran Romawi, atau Bizantium, gereja Anglican Raja/Ratu Inggris sebagai kepala gereja.

Karakteristik Organisasi Gereja

1

Tunduk dan mengakui Yesus Kristus

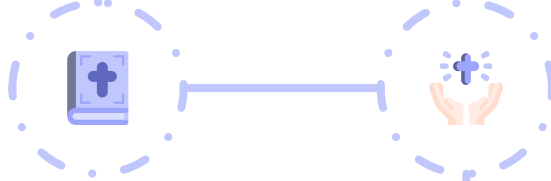


2

Tidak untuk mencari keuntungan finansial

3

Aktivitasnya adalah pelayanan publik dalam bidang keagamaan

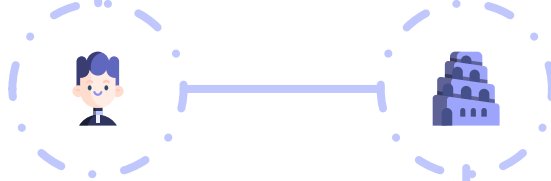


4

Orientasi untuk pelayanan jemaat dan masyarakat

5

Tujuan untuk mensejahterakan jemaat terutama menyangkut kebutuhan rohani

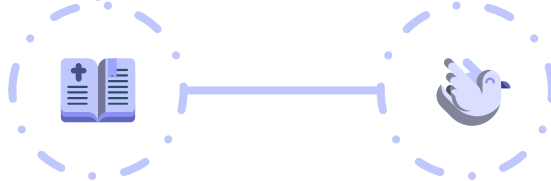


6

Sumber pembiayaan berasal dari jemaat dan sumber lain yang sah dan tidak bertentangan dengan perundangan yang berlaku

7

Kepemilikan atas sumber daya secara kolektif dan tidak diperjualbelikan



8

Keputusan-keputusan yang terkait dengan kebijakan dan operasional didasarkan pada konsensus

KONSEP KEPEMIMPINAN



- Handbook of Leadership mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah interaksi diantara anggota dalam suatu kelompok, yang mana para pemimpin sebagai agen perubahan dan seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan terjadi ketika seseorang anggota kelompok memodifikasi motivasi dan kompetensi orang lain.
- Secara umum, kepemimpinan adalah menggunakan pengaruh untuk memotivasi orang lain untuk mencapai beberapa tujuan organisasi (Gibson et al., 2003)

Teori-teori Kepemimpinan



Teori Sifat

berfokus pada kualitas dan karakteristik personal – kepribadian, sosial, fisik, dan intelektual



Teori Perilaku

pemimpin hebat dibuat, tidak dilahirkan



Teori Kontinjensi

kepemimpinan yang mengedepankan pada situasi kerja dan budaya organisasi



Teori Kepemimpinan Karismatik

mempunyai visi, berani mengambil risiko atas visinya, peka dengan kebutuhan bawahan, menunjukkan perilaku di luar kebiasaan.

Teori-teori Kepemimpinan



Teori Kepemimpinan Transformasional

gaya kepemimpinan dengan ciri visioner, menginspirasi, beradaptasi, terbuka, dan progresif.



Teori Kepemimpinan Otentik

menyelaraskan karakter dirinya dengan nilai-nilai organisasi, menyangkut Etika dan Kepercayaan

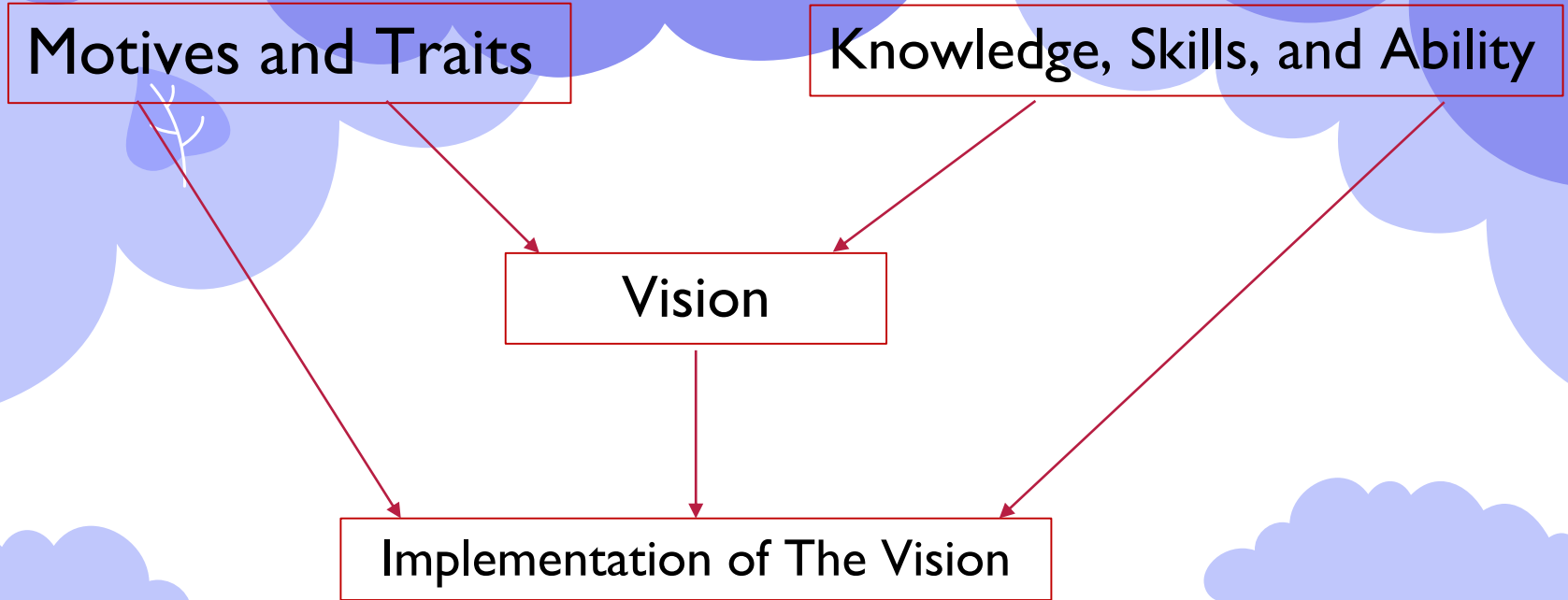


Kepemimpinan yang melayani (servant leadership)

kecenderungan lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya di atas dirinya (Robert K. Greenleaf, 1970).

LEADERSHIP MODEL

(EDWIN A. LOCKE, 1991)



MOTIVES AND TRAITS

1. Penuh semangat, energik, dan ambisius
2. Gigih dan proaktif mencapai tujuan
3. Keinginan mengarahkan - bukan untuk mendominasi kekuasaan bagi orang lain, tetapi pencapaian tujuan
4. Jujur dan berintegritas – tidak hanya dapat dipercaya, tetapi juga mempercayai orang lain
5. Keyakinan diri tinggi dan emosi yang stabil
6. Kreatif dan fleksibel
7. Terkadang Karismatik (tetapi ini tidak esensial bagi efektifitas kepemimpinan)



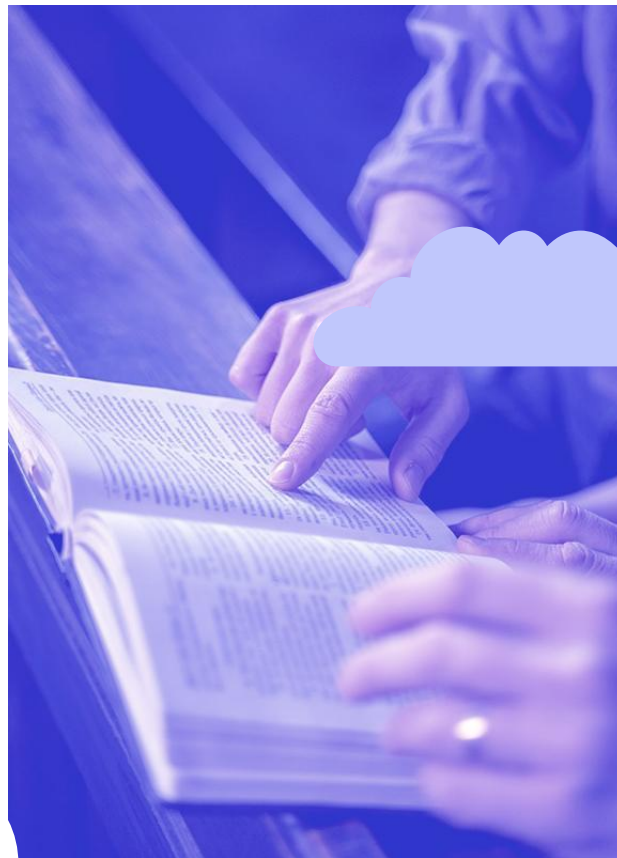
KNOWLEDGE, SKILLS, AND ABILITY

1. Meningkatkan pengetahuan tentang perkembangan industry, teknologi, dan lingkungan organisasi.
2. People skills (mendengar orang lain, komunikasi, membangun jejaring, manajemen konflik, dan assessment)
3. Management skills (penyelesaian masalah, pengambilan keputusan, goal-setting, perencanaan)
4. Kemampuan kognitif – logika dan konseptual



VISION

1. Mendefinisikan apa yang seharusnya diperjuangkan dan dilakukan oleh organisasi (pernyataan visi)
2. Mengartikulasikan (menyampaikan) visi secara ringkas
3. Memformulasikan (merumuskan) visi yang akan dicapai
4. Meningkatkan komitmen para bawahan melalui komunikasi yang jelas dan menarik



IMPLEMENTATION OF THE VISION

1. Pengembangan agenda
2. Restrukturisasi melalui inovasi dan cepat dalam menanggapi kondisi pasar.
3. Seleksi, pelatihan, dan pengembangan personil.
4. Memotivasi bawahan dengan: menggunakan kewenangan yang sah (legitimasi), melayani bawahan, membangun keyakinan diri bawahan, memberi tantangan pencapaian tujuan, mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang pada manajer yang kapabel dan karyawan, memberi imbalan bagi yang berprestasi dan memberi sanksi bagi yang melanggar
5. Mengelola Informasi
6. Membangun Tim Kerja
7. Manajemen Perubahan



KEPEMIMPINAN VISIONER

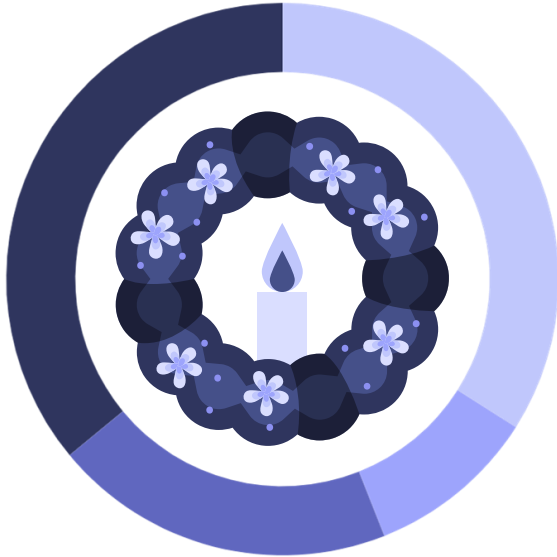
(FRANS MARDI HARTANTO)



1. Perilaku kepemimpinan yang berprinsip, mempraktikkan ketentuan normatif
2. Panutan moral:
 - a. Menjaga agar para anggota menghasilkan kinerja seperti yang dicita-citakan
 - b. Mengartikulasikan tata nilai, norma, dan prinsip menjadi kebijakan dan strategi usaha
 - c. Manusia memegang peran sentral dalam kegiatan bisnis
 - d. Menumbuhkan iklim kerja tertib
3. Pengembangan Aspirasi:
 - a. Para anggota diajak berorientasi masa depan
 - b. Memberi gagasan yang jernih dan mampu memaparkan harapan dan cita-cita
4. Pemaknaan kerja:
 - a. Membangun keyakinan akan nilai kerja
 - b. Membangun harga diri dari para individu yang menjalankan
 - c. Memberi keyakinan bahwa bisnis yang dijalankan patut mendapat tempat yang terhormat di tengah-tengah masyarakat.

Kepemimpinan Ditinjau Dari Aspek Perilaku

(FRANS MARDI HARTANTO)



1. Menentukan apa yang bisa dikerjakan bersama pengikutnya
2. Menjelaskan apa yang perlu dikerjakan dan dicapai pengikutnya
3. Mengusahakan agar pengikut mendapat peluang berinovasi secara bertanggung jawab
4. Memberi peluang pengikut mencari cara lain meningkatkan utilitas teknologi yang tersedia
5. Bekerja sebaik-baiknya tanpa dibatasi lingkup tanggung jawab formalnya.
6. Bekerja dengan benar dan terbaik
7. Berani mengambil risiko secara bertanggung jawab dan hati-hati
8. Bekerja disiplin menjadi bagian tata nilai pribadi (*internalized discipline*)
9. Berperilaku informal, luwes, dan akrab dengan semangat eksploratif
10. Bekerja untuk mewujudkan visi bersama dengan cara membangkitkan semangat pengikutnya menjalankan misi perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- Leaders in general, are held to high moral, ethical, and social standards.
- but as a Christian leader, that bar is raised even higher. Why? Because he represents Christ.
- Christian leaders' character must be above reproach, they must adhere to the biblical qualifications for a leader.



Kepemimpinan Kristen yang Efektif



Kepemimpinan yang efektif dimulai dengan hubungan yang intim dengan Tuhan, yang menghasilkan karakter seperti Kristus dan pemahaman yang jelas tentang panggilan Tuhan bagi kehidupan pemimpin.

Ketika dasar kedewasaan rohani ini meningkat, para pemimpin akan melipatgandakan, membimbing, memberdayakan, dan memperlengkapi para pengikutnya untuk menyadari potensi penuh mereka di dalam Kristus dan bekerja bersama untuk mencapai visi Allah.

Sumber: Logan & Clegg, *Releasing Your Church's Potential*

Ciri-ciri Kepemimpinan Kristiani



1. Arahnya untuk melayani
2. Tugas dan tanggung jawab sebagai anugerah dan ditujukan untuk kemuliaan Tuhan



3. Meyakini dan mengamini campur tangan Tuhan
4. Stabilitas emosi



5. Pengetahuan tentang hubungan manusia, suka menolong, peramah, luwes bergaul dengan berbagai kalangan dan latar belakang.

6. Kemampuan memotivasi diri sendiri dan mendorong orang lain.



7. Kecakapan untuk berkomunikasi (terutama tuntutan penggunaan media sosial)
8. Kecakapan untuk menginspirasi, menyampaikan visi, dan mendorong semangat inovasi pada bawahannya

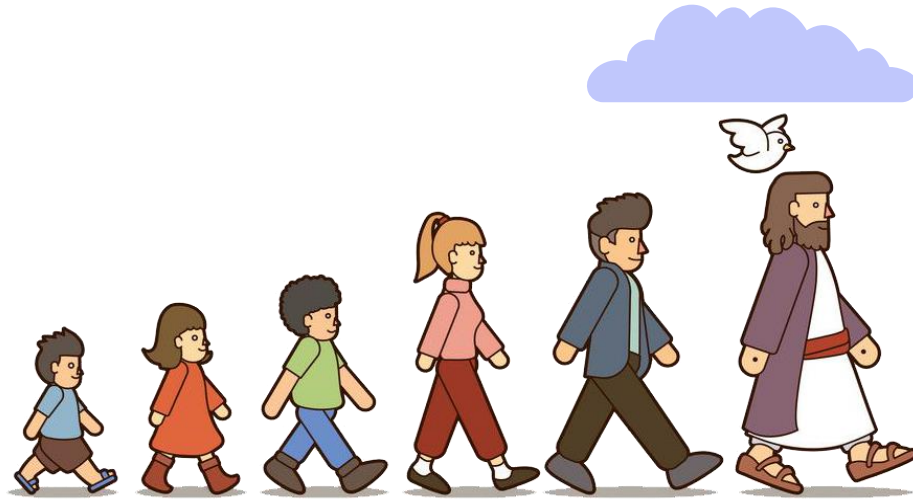


9. Kecakapan manajerial: menganalisa, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

10. Kecakapan teknologi: mampu mengoperasikan computer dan hp, serta mempunyai semangat eksploratif.



11. Mudah beradaptasi



Terimakasih