BAB II

KAJIAN TEORI

1. Hakikat Integritas
2. Konsep Integritas

Integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran[[1]](#footnote-1). Integrity atau integritas merupakan tindakan yang konsisten, baik di dalam maupun di luar nilai-nilai batin. Pemimpin dengan integritas tinggi adalah sama kondisi di dalam dan di luar batinnya, dalam makna apa yang ada di dalam diri maupun penampakkan di permukaan. Pemimpin sebagai individu dapat dipercaya karena dia tidak pernah mengingkari nilai-nilai batinnya, bahkan ketika mungkin harus cepat bertindak. Seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan dari pengikut dan karenanya harus menampilkan integritas. Jujur transaksi, diprediksi reaksi, emosi terkontrol dengan baik, tetap berbasis pada keikhlasan. [[2]](#footnote-2) Sehingga seorang pemimpin yang berpegang tinggi pada integritas akan lebih mudah dipercaya oleh orang yang ada disekitamya dan mampu menjalin keijasama untuk mencapai sebuah tujuan.

1. Pengertian Integritas secara Terminologi

Pengertian integritas bagi setiap individu memang memiliki letak perbedaan karena diungkapkan dengan cara yang berbeda, namun makna dan arti itu sama. Begitu banyak defenisi ilmiah tentang hal ini. Ada beberapa pengertian menurut para ahli yakni:.[[3]](#footnote-3)

1. Jonathan Lamb, dalam bukunya Integrity, (leading with God Watching,) mengemukakan bahwa integritas adalah suatu kehidupan yang utuh (Integrated). Kehidupan dimana terdapat koherensi (nirpertentangan) antara berbagai aspek kehidupan seseorang.
2. Menurut Illustrated Dictionary of the Bible (IDB), Integritas adalah kejujuran, ketulusan, dan kesatuan tujuan. IDB memberi contoh tentang profil pemimpin berintegritas menurut Perjanjian Lama. Nuh adalah seorang yang benar dan tidak bercela diantara orang-orang sezamannya (Kej.6:9). Abraham, Daud, dan Ayub adalah tokoh lain yang dipanggil dan dipilih Allah untuk hidup berintegritas.
3. Rober Clinton, dalam bukunya The Bible and Leadeship values. menempatkan integritas sebagai karakter utama seseorang pemimpin. Integritas adalah konsistensi antara Iman dan keyakinan yang tersembunyi dalam diri seseorang dengan praktik atau tindakannya yang kelihatan. Integritas adalah kejujuran dan keutuhan personalitas seseorang di mana dia bertindak dengan suara hati bersih ketika berhubungan dengan orang lain.
4. Yosafat Bangun, dalam bukunya Integritas Pemimpin Pastoral mengemukakan bahwa integritas adalah cerminan karakter seseorang yang terbentuk dari dan akibat pergaulan dengan Tuhan, yang berakibat sifat-sifat moral Allah dimiliki orang tersebut. Implikasi etisnya ialah ia berusaha hidup benar dalam relasi dengan Tuhan, diri sendiri, dan lingkungan tempat dimana dia tinggal. Melakukan apa yang dikatakan adalah sebuah pilihan bagi setiap individu atau setiap orang bebas memilih mau hidup berintegritas atau tanpa integritas. Namun meskipun itu adalah sebuah pilihan, integritas tetap dibutuhkan oleh setiap orang karena dengan integritaslah maka seseorang dapat dipercaya.
5. Dampak Integritas Pemimpin

Integritas adalah modal utama seorang pemimpin, namun sekaligus modal yang paling jarang dimiliki oleh pemimpin. Integritas ialah keadaan dimana sesuatu sama dan lengkap dalam suatu kesatuan. Artinya: “Kata-kata saya sesuai dengan perbuatan saya, kapanpun dan dimanapun saya berada”. Orang yang berintegritas ialah orang yang punya prinsip, orang yang memiliki kepribadian yang teguh dan mempertahankannya dengan konsisten. Integritas berbeda dengan image. Image adalah apa yang orang pikir tentang siapa kita. Image adalah persepsi orang terhadap kita. Integritas adalah siapa kita sesungguhnya.[[4]](#footnote-4)

Pemimpin berintegritas memilik dampak yang sangat berarti bagi organisasi yang dipimpinnya, melalui pengaruh kepada bawahan, staf, dan pengikutnya. Moorman and Grover, melakukan telaah khusus untuk memahami dampak pemimpin yang berintegritas kepada pengikutnya sebagai berikut:[[5]](#footnote-5)

1. Nilai-nilai yang dimiliki seorang pemimpin berintegritas akan diterima dan diaplikasikan oleh pengikutnya. Kalaupun sebelumnya, nilai-nilai kehidupan para pengikut berbeda dengan pemimpin mereka, maka integritas pemimpin akan membuat para pengikutnya meninggalkan nilai- nilai yang mereka anut untuk mengikuti atau menyesuaikan dengan nilai- nilai baru seperti yang dianut oleh pemimpin mereka. Dengan kata lain pemimpin adalah teladan. Pengikut akan menjalani hidup yang berintegritas bila mereka melihat pemimpinnya berintegritas.
2. Para pengikut akan menggunakan sifat atau karakter pemimpin untuk memprediksi apa yang akan teijadi dengan organisasi pada masa yang akan datang. Berdasarkan integritas pemimpin, para pengikutnya dapat menentukan langkah-langkah mereka selanjutnya berdasarkan atas prediksi mereka akan masa depan organisasi.
3. Para pengikut akan memiliki keyakinan dalam keputusan mereka, khususnya keputusan untuk berada dalam organisasi atau tidak. Informasi yang dikombinasikan seorang pemimpin kepada pengikutnya akan membantu mereka mengatasi ketidakpastian dalam keputusan mereka.
4. Proses Membangun Dan Memelihara Integritas

Integritas berarti kejujuran; mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan.[[6]](#footnote-6)

Stratford Sherman mengajukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk membangun integritas seorang pemimpin sebagai berikut;[[7]](#footnote-7)

1. Melakukan walk-the talk. Hal ini sesungguhnya merupakan defenisi integritas secara pragmatis. Namun, hal ini merupakan praktis dasar hidup berintegritas, kesatuan kata dan perbuatan. Ini merupakan menepati janji dan waktu. Melakukan langkah penting ini memerlukan kehati-hatian dalam berbagai hal terutama dalam membuat komitmen, janji, dan hasil negosiasi tidak dilakukan oleh seorang pemimpin. Jangan sampai perkataan seorang pemimpin tidak bisa dipegang oleh para pengikutnya.
2. Melakukan apa yang benar. Langkah ini merupakan kewajiban melakukan hal yang benar setelah diketahui bahwa hal tersebut benar. Melakukan hal yang benar berarti menerima segala konsekuensi atau akibat bila perbuatan seseorang ditolak oleh orang lain. Apapun konsekuensinya, kebenaran harus dipegang.
3. Bertapggung jawab. Pemimpin harus bertanggung jawab atas segala sesuatu yang teijadi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Dia tidak bisa berdalih bahwa apa yang teijadi di luar pengetahuan, kebijakan, atau kehendaknya. Dia tidak menyalahkan orang lain. Dia melihat segala persoalan sesuai tanggung jawab setiap orang yang sejak awal sudah ditentukan untuk itu. Namun, tanggung jawab tertinggi ada di tangannya. Dia perlu membuat keputusan yang terkait dengan tanggung jawabnya.
4. Menanggung beban pribadi. Beban finansial pribadi dan keluarga harus menjadi tanggungan diri pemimpin, bukan organisasi.
5. Berpikir holistik. Pemimpin berintegritas berpikir holistik, strategis, dan tidak terjebak pada hal-hal kecil yang menganggu pencapaian visi-misi organisasi. Tidak ada salahnya dengan kompartementalisasi dan perhatian terhadap hal-hal kecil tetapi, hendaknya hal tersebut tidak mereduksi kesatuan dan keutuhan berpikir akan hal-hal besar dan secara garis-garis besar.
6. Menghargai orang lain. Pemimpin memiliki kewajiban menanamkan integritas kepada orang lain, namun tetap menghargai keberadaan mereka, sekalipun mereka menjalani kehidupan tidak sesuai dengan ekspektasi pemimpin.
7. Bercermin ketika berbuat kekeliruan. Pemimpin harus selalu mengevaluasi kebijakan, perkataan, dan tindakannya. Bila kekeliruan teijadi berulang- ulang, mungkin saja kebijakan yang diambil salah atau tidak lagi relevan.

Dia harus selalu mampu bertanya, “Apakah tindakan saya sudah benar? Apakah tindakan saya sudah sesuai dengan tujuan organisasi?”

1. Menentukan aturan dan nilai-nilai organisasi. Pemimpin harus menetapkan aturan main organisasi dan nilai-nilai yang dipahami oleh seluruh unsur dalam organisasi. Konsensus bisa jadi nilai yang penting. Konsensus harus dibiasakan. Dialog patut diberikan prioritas. Ketidaksepahaman dan beda pendapat adalah kekayaan yang mungkin saja dapat digunakan untuk meningkatkan mutu proses pengambilan keputusan yang bermanfaaat bagi semua pihak.[[8]](#footnote-8)

Tentu dalam membangun sebuah rumah pasti membutuhkan tenaga dan bahan berupa pasir, batu, semen, kayu dan alat kebutuhan lainnya untuk membuat bangunan tersebut bertahan lama. Sama halnya ketika membangun nilai integritas tentu membutuhkan keseriusan, kesungguhan, keloyalan dan kekonsistenan sehingga integritas setiap orang terus terjaga.

1. Hakikat Pemimpin
2. Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah orangnya, yaitu seseorang yang melakukan fungsi memimpin[[9]](#footnote-9). Pemimpin harus memiliki pemahaman yang jujur mengenai siapa dirinya sendiri. Kejujuran itu mahal, karena harus mengkombinasikan apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat, apa yang tertuang dalam dokumen resmi dengan apa yang benar-benar nyata

dibalik dokumen itu, apa yang nampak di permukaan dengan apa yang tersembunyi di balik layar, apa yang diketahui dan apa yang dikomunikasikan dan sebagainya. Untuk menjadi sukses, seorang pemimpin harus meyakinkan pengikutnya dan dia harus mampu menampilkan sosok yang memang layak untuk diikuti[[10]](#footnote-10). Klaim sukses seorang pemimpin sejati bukan berasal darinya, melainkan menurut pengakuan pengikut atau masyarakat. Jadi, bukan pemimpin sendiri yang menentukan apakah dia seorang yang sukses melainkan ditentukan dari kualitas pemimpin yang dibentuk.

1. Ciri-ciri Pemimpin

Versi Santa Clara University dan Tom Peters Group (2008), ciri-ciri pemimpin yang baik sebagai berikut;[[11]](#footnote-11)

1. Honest atau jujur. Tunjukkan ketulusan, integritas, dan kejujuran dalam semua tindakan pribadi sebagai pimpinan. Perilaku menipu tidak akan menumbuhkan kepercayaan.
2. Competent atau kompeten. Dasar tindakan pimpinan adalah alasan dan prinsip-prinsip moral. Jangan membuat keputusan berdasarkan keinginan kekanak-kanakan atau perasaan emosional.
3. Forward Looking atau memandang ke depan. Tetapkan tujuan dan milikilah visi masa depan. Visi harus dimiliki seluruh komunitas organisasi. Pemimpin yang efektif membayangkan apa yang mereka inginkan dan bagaimana mendapatkannya. Mereka biasanya memilih prioritas yang berasal dari nilai-nilai dasar mereka.
4. Inspiring atau menginspirasi. Tunjukkan kepercayaan dalam segala hal yang dilakukan. Dengan menunjukkan ketahanan mental, fisik, spiritual dan stamina, pimpinan akan mengilhami orang lain untuk mencapai keinginan baru. Lakukanlah tindakan mengambil alih, jika diperlukan.
5. Intelligent atau cerdas. Membaca, belajar, dan mencari tugas yang menantang merupakan ciri khas.
6. Fair-minded atau bersikap adil. Tunjukkan perlakuan yang adil bagi semua orang. Prasangka adalah musuh dari keadilan. Tampilan empati dengan menjadi peka terhadap perasaan, nilai- nilai, minat, dan kesejahteraan orang lain.
7. Broad-minded atau berwawasan luas. Jadilah pemimpin yang berpikir komprehensif, menerima keragaman, dan tidak menggunakan kacamata kuda dalam berpikir dan bertindak.
8. Courageous atau berani. Tampilkan kegigihan untuk mencapai tujuan dengan tanpa hambatan, karena semua dapat diatasi. Tampilkan ketenangan dan kepercayaan diri ketika berada dibawah stress.
9. Straightforward atau cekatan. Gunakan penilaian untuk membuat keputusan yang baik pada waktu yang tepat.
10. Imaginative atau imajinatif. Bertindaklah tepat waktu dan sesuai dengan perubahan rencana dan metode yang ada dalam pemikiran. Tunjukkan kreativitas dengan memikirkan tujuan, ide, dan pemecahan masalah baru dan lebih baik. Ini hanya bisa ditampilkan oleh pemimpin yang tidak hanya imajinatif melainkan juga inovatif

Tentu setiap orang ingin jadi pemimpin pada sebuah organisasi, namun jelas bahwa yang menjadi tuntutan seorang pemimpin yakni memiliki ciri- ciri seperti yang dimaksudkan di atas. Maka dari itu, setiap orang yang rindu untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki karakter, kompetensi dan mampu membangun koneksi.

1. Karakter Pemimpin Berintegritas

Menjadi seorang pemimpin yang efektif hanya memerlukan seseorang untuk berhenti berusaha menjadi orang lain atau beberapa kombinasi orang lain. Tentu saja pemimpin yang efektif mulai dengan diri sendiri. Pelatihan kepemimpinan diperlukan untuk memungkinkan orang bisa bekeija paling efisien dan efektif dan posisinya untuk meningkatkan kekuatan alami dalam rangka memenuhi tujuannya. Kekuatan yang luar biasa dalam memimpin, mencapai hasil, dan berkembang, merupakan harapan seorang pemimpin yang besar. Pemimpin yang efektif, menurut defenisi tidak akan semua terlibat dalam perilaku yang sama atau harus berbagi kompetensi inti yang

sama.

Salah satu karakter pemimpin yang memiliki integritas adalah kepercayaan. Kepercayaan adalah faktor terpenting dalam membina hubungan dan kunci untuk menjadi orang yang berpengaruh. Orang hanya ingin dipimpin oleh orang yang mereka percayai, yaitu orang yang berkarakter baik. Karena itu : teladankan karakter yang konsisten, gunakan komunikasi yang jujur, hargai keterusterangan, teladankan kerendahan hati, perlihatkan dukungan kepada orang lain (Zig Ziglar berkata, “Bantulah orang lain meraih sukses sehingga anda pun ikut sukses), penuhi janji anda, miliki sikap melayani, doronglah partisipasi dua arah dengan orang yang anda pengaruhi (tujuan pengaruh bukanlah manipulasi, melainkan partisipasi. Bila anda menyertakan orang lain dalam hidup dan kesuksesan anda, anda benar- benar sukses secara permanen). Integritas teruji dalam perkara yang kecil. Kita tidak benar-benar mengenal orang sebelum kita mengamati orang itu sewaktu berinteraksi-aksi dengan seorang anak kecil, ketika ban mobil kempes, ketika bos tidak di tempat, dan ketika mereka pikir tidak seorang pun akan tahu.[[12]](#footnote-12)

Menurut Gayla Hodge ciri-ciri atau karakteristik seorang pemimpin yang efektif dikelompokkan menjadi dua sifat penting. Pertama, mempunyai visi, dan kedua, bekerja dari sudut efektifitas mereka. Berikut ini disajikan pendapat Gayla Hodge tentang sepuluh karakteristik pemimpin yang efektif, seperti:[[13]](#footnote-13)

1. Memiliki visi. Pemimpin yang efektif memiliki visi. Mereka tahu kemana ingin pergi dan tahu pula bagaimana berbagi visi untuk menginspirasi orang lain. Pemimpin ini dapat melihat kemana organisasi atau tim harus pergi sebelum orang lain melakukannya. Untuk merumuskan visi, mereka memiliki kemampuan melihat gambaran besar, tidak hanya dalam organisasi, tetapi juga di luar.
2. Pemimpin yang efektif memiliki fokus untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan membuat visi menjadi kenyataan. Mereka melakukan apa yang masuk akal baginya dan bekeija dengan basis keunggulan. Mereka menggunakan kekuatan alami untuk mengevaluasi kemampuan organisasi dan bekeija atas dasar kekuatan mereka sendiri dan kekuatan organisasinya.
3. Pemimpin yang efektif memenangi dukungan untuk visinya dengan memanfaatkan gaya dan aktivitas yang paling cocok untuk mereka sebagai individu. Mereka memahami bahwa ketika berada di zona yang efektif, hal itu akan bekerja lebih baik baginya dan juga organisasi. Mereka mengerti bahwa ketika bekerja dengan perilaku berpola dan menekankan efektivitas.
4. Pemimpin yang efektif secara alami lebih berfokus untuk “menjadi” dari pada “melakukannya”. Dia meyakini bahwa secara alami dialah yang memimpin. Orang-orang seperti ini telah mengambil waktu untuk benar- benar tahu diri mereka sendiri. Mereka memiliki kesadaran yang solid dan menggunakannya untuk keuntungan organisasi.
5. Pemimpin yang efektif secara alami tahu bagaimana mereka bekerja paling efektif dan efisiea Mereka telah belajar dari keberhasilan dan kegagalan, mengasah kemampuan, mengintegrasikan pengalaman, keterampilan, kompetensi, dan kesadaran dirinya menjadi sebuah kineija yang efektif dan efisien.
6. Pemimpin yang efektif secar alami tahu bagaimana memanfaatkan kekuatan mereka untuk mencapai tujuan. Mereka memusatkan perhatian pada tujuan yang akan membuat visi menjadi kenyataan. Mereka memiliki kemampuan untuk menghindari resiko hingga ke titik nol di atas tindakan- tindakan yang memberikan rute yang paling langsung untuk pencapaian tujuan.
7. Pemimpin yang efektif tidak mencoba menjadi orang lain. Mereka memahami bahwa mereka bekerja untuk diri sendiri hanya ketika berada pada posisi terbaiknya.
8. Pemimpin yang efektif secara alami mencari orang-orang dengan ciri efektivitas alam. Mereka menilai keterampilan yang saling melengkapi dan sifat-sifat orang lain. Dia tidak hanya menghargai orang lain, melainkan juga bergantung pada orang lain untuk mengisi kekosongan. Mereka mengelilingi diri dengan orang-orang yang melengkapi kekuatan mereka sendiri.
9. Pemimpin yang efektif menarik orang lain. Dia adalah pemimpin dari orang-orang yang ingin bekerja untuk dan dengan mereka. Orang ini berada di timnya dan sebagai mentor mereka.
10. Pemimpin yang efektif terus mengembangkan kekuatan dalam rangka memenuhi kebutuhan baru dan mencapai tujuan baru. Pemimpin ini adalah pembelajar aktif. Dia berfokus pada kekuatan yang lebih produktif, bukan mencoba mereduksi kelemahan-kelemahan diri sendiri. Pemimpin ini mengerti bahwa membangun kekuatan diri sendiri sambil berusaha untuk memperbaiki kelemahan hanya mencapai pertumbuhan inkremental.
11. Tugas Pemimpin

Pemimpin adalah panutan yang dituruti oleh para anggotanya demi tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama.[[14]](#footnote-14)

Ada tujuh tugas penting pemimpin yakni;

1. Menunjuk jalan. Inti tugas pemimpin mana pun bersumber dari pemahaman mendalam tentang misi dasar organisasi, dengan kata lain, hasil akhir yang berusaha dicapai organisasi. Selain itu, manajer/pemimpin harus terlibat dalam membentuk dan mengutarakan misi ke organisasi. Agar efektif, pemimpin harus memahami misi, mengutarakannya dengan jelas, meyakinkan, serta bersemangat, mengidentifikasi tugas yang sedang dikerjakan yang perlu untuk mencapai misi, dan mengatur organisasi untuk selalu berkonsentrasi pada tugas-tugas itu. Pemahaman akan misi dan kemampuan untuk menyatakannnya dengan jelas seringkah merupakan hal yang mendukung seseorang sebagai pemimpin.
2. Mempertahankan perusahaan agar tetap hidup terus hari ini. Ada “kebaruan” yang menakutkan untuk bisnis. Hari anda perlu kuat agar esok hari terjamin. Jadi, kebutuhan untuk mendapatkan penjualan adalah penting. Hal ini memotivasi semua fungsi eksekutif yang lain untuk menghasilkan produk, memecahkan masalah karyawan, membayar upah, memecahkan masalah teknis, dan hal-hal seperti itu. Pemimpin harus mengatasi dan menghadapi hal-hal penting sehari-hari secara efektif. Tidak ada organisasi dapat bertahan lama bila masalah hari ini tidak diatasi segera, dengan terampil , dan penuh semangat.
3. Mengembangkan dan menggunakan proses pengelolaan. Ada kebutuhan mendesak untuk membuat suatu kerangka kerja sehingga tanggungjawab dapat didelegasikan secara teratur. Dengan beroperasi dalam kerangka kerja semacam itu, seluruh pemimpin dapat membuat keputusan secara bersama dalam cara yang teratur dan praktis. Hal ini memungkinkan, bahkan mendukung peningkatan kekuatan pimpinan tingkat bawa dalam membuat keputusan bersama, dan dalam prosesnya, berperan dalam pertumbuhan mereka. Ini penting karena proses ini memastikan keputusan yang tepat waktu, bahkan membuktikan kualitas pengambilan keputusan. Dan manfaat yang terus ada, pelibatan pemimpin yang lebih rendah dalam proses pembuatan keputusan penting untuk pertumbuhan mereka dan pada akhirnya mempersiapkan pemimpin untuk tanggung jawab yang lebih besar.
4. Mengatasi dengan strategi. Pemimpin harus konseptual dan imajinatif, memasang fisik dengan pragmatisme. Pemimpin harus menyeimbangkan jangka pendek dengan jangka panjang dan dalam prosesnya, perlu peduli dengan masa depan. Pemimpin harus membuat suatu strategi, yaitu arah yang berusaha dituju organisasi, kemudian memimpin orang-orangnya di sana.
5. Mengembangkan pemimpin baru. Tanggung jawab utama pemimpin adalah menjawab keberlangsungan kepemimpinan manajerial yang efektif dengan :
6. Mengidentifikasi orang-orang dengan potensi kepemimpinan, dengan karakter seperti penilaian, energi, motivasi dan perasaan untuk orang lain.
7. Menetapkan harapan yang menuntut
8. Memberi sumber daya, menciptakan ide dan motivasi
9. Membantu bawahan menetapkan tujuan perbaikan diri
10. Melakukan pelatihan secara selektif dan individual
11. Mengevaluasi hasil dan memberi umpan balik, tetapi bersikap hati- hati agar tidak mengkritik.
12. Menempatkan manejer untuk bekerja tetapi tidak mencoba untuk memimpin orang lain secara pribadi.
13. Hakikat Kepemimpinan
14. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat penting. Apa jadinya dunia ini bila pemimpin tanpa kepemimpinan? Situasi Chaos akan teijadi karena semua orang akan melakukan kehendaknya sendiri, tanpa memperhatikan orang lain, tanpa ada yang mengatur.

Ada beberapa pemahaman yang umum mengenai apa itu kepemimpinan seperti; Kepemimpinan adalah seni memengaruhi sekelompok orang untuk mengikuti suatu alur kegiatan; seni mengendalikan mereka, mengarahkan mereka, dan membuat mereka

f 7

mengeluarkan potensi terbaik.

Kepemimpinan merupakan sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta

151

merasa tidak terpaksa.

Kepemimpinan adalah proses dan tindakan memimpin. Lebih luas lagi, kepemimpinan adalah suatu hubungan sosial di mana seseorang atau kelompok tertentu yang tidak lain adalah pemimpin, dibiarkan

,7John Adair, Cara Menumbuhkan Pemimpin (Jakarta, 2007, Cet.I), h. t5 ISM. Ngalim Purwanlo^idmlnistrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), h. 26.

memengaruhi orang lain ke arah perubahan untuk mencapai sasaran bersama.[[15]](#footnote-15) [[16]](#footnote-16)

Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tu juan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Kepemimpinan Secara Terminologi

Selain pengertian kepemimpinan secara umum di atas, beberapa ahli merumuskan tentang apa itu kepemimpinan sebagaimana yang di kutip oleh Viktor P.H Nikijuluw yakni:

1. Haggai mendefenisikan kepemimpinan sebagai disiplin dalam memengaruhi dan menggerakkan kelompok yang dipimpin untuk mencapai tujuan akhir yang merupakan kebutuhan riil kelompok yang secara permanen berguna bagi kelompok.
2. D.E. McFarland mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. J.M.Pfiffher mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Sudarwan Danim mendefenisikan kepemimpinan adalah setaip tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan- tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
5. Oteng Sutisna mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur, perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan ketjasama kearah tercapainya tujuan.[[17]](#footnote-17) Dari semua pendapat diatas tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh atau seni untuk mempengaruhi secara positif untuk mencapai sebuah tujuan yang baik.
6. Karakter Kepemimpinan

Dengan mengingat hal itu, pasti efektif bila merujuk pengalaman pemimpin bisnis masa kini. David Goode, CEO salah satu perusahaan transportasi nasional terbesar dan paling menguntungkan, Norfolk Southern Corporation. David Goode berkata, ia percaya bahwa enam karateristikkepemimpinan merupakan hal terpenting dalam kariernya. Keenam karakteristik ini yakni:[[18]](#footnote-18)

1. Menumbuhkan loyalitas dalam diri pengikutnya. Untuk melakukan hal ini, Goode merasa, ia harus bersama “pasukannya” ia harus terlihat, la orang yang sangat percaya dengan teori manajemen dengan berjalan berkeliling. Sebagai hasilnya, bawahannya percaya bahwa CEO mereka memahami mereka dan aspirasi mereka.

Robert P. Ncuschcl, Pemimpin Yang Melayani, (Jakarta: Akademia. 2008 ), h. 73-74.

1. Membuat komitmen totol bagi perusahaan. Perusahaan adalah hidupnya dan pasukannya tahu akan hal itu. Mereka tahu, ia menempatkan perusahaan dan bawahannya di atas kepentingannya.
2. Bersikap dan dianggap benar-benar adil. Ada perasaan di antara eksekutif dan manajer Goode bahwa pemimpin mereka selalu berbisnis jauh dari “puncak geladak”, yaitu ia tidak akan pemah mengambil keuntungan dari mereka.
3. Menunjukkan kepercayaan yang besar terhadap manajernya. Goode percaya bahwa ini adalah persyaratan penting untuk memiliki karakter yang mempercayainya. Kepercayaan melahirkan kepercayaan. Tidak ada orang yang diperkenankan melakukan “permainan”. Goode menekankan keterbukaan dan kejujuran dalam pengelolaan.
4. Mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang bisnis dan kapasitas untuk mengunakan pengetahuan serta pengalaman itu dalam membuat keputusan yang tepat. Goode merasa, ia harus menunjukkanbahwa ia benar-benar seorang ahli bisnis dan orang-orangnya harus percaya kalau ia benar-benar memahami bisnis.
5. Menekankan bahwa penting untuk tidak pernah menjadi seorang “gadungan”. Goode percaya bahwa pemimpin yang bagus selalu seperti yang ia ketahui. Bawahannya tahu siapa dan seperti apa ia, dan apa yang ia bela karena ia selalu mencoba untuk menjalani apa yang ia percayai.

Dalam membicarakan sifat-sifat tersebut, Goode menekankan bahwa tidak cukup hanya dengan menjalankan hal-hal tersebut, orang dalam organisasi harus juga mengidentifikasi diri mereka menjadi seperti itu. Persepsi tentang apa dan siapa yang dipercaya pemimpin menjadi sama penting dengan fakta tentang seperti apa pemimpin itu sendiri. Setiap pemimpin dituntut untuk berbeda. Berbeda dalam arti bahwa memiliki karakter khusus/kemampuan khusus sehingga mudah mempengaruhi orang lain.

1. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Kepemimpinan berarti cara memimpin, yang berasal dari kata dasar kata benda Pimpin yang berarti tuntunan, bimbingan, hasil memimpin dan kata kerja Memimpin yang berati mengepalai, mengetuai; memandu; memegang tangan seseorang untuk dibimbing dan ditunjukkan jalan; melatih, mendidik, mengajar agar dapat mengerjakan sendiri.[[19]](#footnote-19)

Pemimpin merupakan pelaku bertindak yang khas. Untuk membantu seorang pemimpin mengetahui dan melakukan tindakan kepemimpinan yang baik, sebelas prinsip-prinsip kepemimpinan yang bermanfaat yakni:[[20]](#footnote-20)

1. Mengenal diri sendiri dan mencari perbaikan diri. Dalam rangka mengenal diri sendiri, pemimpin harus memahami atribut: akan tahu, dan lakukan. Mencari perbaikan diri berarti terus menerus memperkuat atribut pribadi. Hal ini dapat dicapai melalui belajar sendiri, kelas formal, refleksi, dan berinteraksi dengan orang lain.
2. Mahir secara teknis. Sebagai pemimpin, seseorang harus mengetahui pekerjaan sendiri dan memiliki keakraban yang solid dengan bawahan, berikut tugas-tugasnya.
3. Mengambil tanggung jawab atas tindakan sebagai pimpinan. Pemimpin mencari kata-kata untuk membimbing organisasi ke pencapaian yang lebih tinggi. Ketika ada masalah, pemimpin cepat atau lambat selalu melakukan upaya pemecahan, tidak menyalahkan orang lain. Pemimpin menganalisis situasi, mengambil tindakan korektif, dan beralih ke tantangan berikutnya.
4. Buatlah keputusan tepat waktu. Lakukan pemecahan masalah, pembuatan keputusan, dan perencanaan alat secara baik.
5. Menetapkan contoh. Jadilah diri pribadi sebagai teladan yang baik bagi karyawan. Mereka tidak harus hanya mendengar apa yang diharapkan untuk dilakukan, tetapi juga melihat pimpinannya memberikan contoh.

Kita harus menjadi sumber perubahan seperti yang ingin kita lihat, demikian ucapan Mahatma Gandhi.

1. Tahu orang-orang dan melihat keluar untuk kesejahteraan mereka. Tahu sifat manusia dan pentingnya ketulusan merawat pekeija pribadi sebagai pimpinan.
2. Jaga informal pekerja. Tahu bagaimana berkomunikasi tidak hanya kepada bawahan, tetapi juga kepada senior dan orang-orang kunci lain.
3. Mengembangkan rasa tanggung jawab pada pekeijaan pribadi selaku pimpinan. Bantuan untuk mengembangkan karakter yang baik yang akan membantu bawahan melaksanakan tangggung jawab profesional mereka.
4. Memastikan bahwa tugas-tugas dimengerti. Diawasi, dan dicapai. Komunikasi adalah kunci untuk tanggung jawab ini.
5. Kereta sebagai sebuah tim. Meskipun banyak orang yang menduduki banyak posisi pemimpin dengan sebutan yang berbeda, seperti kepala, divisi, pimpinan departemen, seksi, dan lain-lain tim; mereka tidak benar-benar sebuah tim, melainkan hanya sekelompok orang yang melakukan pekerjaannya masing-masing.
6. Gunakan kemampuan penuh organisasi. Dengan mengembangkan semangat tim, pimpinan akan dapat menggunakan organisasi, departemen, seksi, dan lain-lain dengan kemampuan yang maksimal. Menjadi seorang pemimpin harus memiliki kelebihan atau kekhasan

tertentu, memiliki sifat yang orang yang dipimpin belum miliki. Tentu hal

teresebut sudah ada yang dimiliki oleh setiap pemimpin sejak lahirnya, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kekhasan seorang pemimpin didapatkan dalam proses berinteraksi dengan orang lain.

1. Tipe Kepemimpinan

Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin itu melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya, maka dapatlah diklasifikasikan empat tipe pokok kepemimpinan yaitu tipe otoriter, tipe laissez faire dan tipe demokratis, tipe partisipatif ,[[21]](#footnote-21)

1. Tipe Otoriter (the autocratic style of leadership)

Pada tipe kepemimpinan yang otoriter, semua kebijaksanaan atau “policy" dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri dan pelaksanaan selanjutnya ditugaskan kepada bawahannya. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa mengadakan konsultasi sebelumnya dengan orang-orang yang dipimpinnya. Para anggota staf harus menerima policy dan tugas tanpa ada kebebasan untuk menimbang baik buruknya akibat-akibat positif negatifnya yang mungkin timbul padanya. Pemimpin berusaha membatasi hubungan dengan anggotanya hanya dalam keadaan formal. Pemimpin tidak pernah menginginkan hubungan yang bersifat keakraban, keintiman dalam suasana ramah tamah. Dalam memberikan penilaian atas

prestasi dan cara-cara kerja bawahannya yang berupa kritik atau pujian, maka yang dipakainya adalah standard berdasarkan kriteria pribadinya sendiri. Kebalikan dari sikap kebawahan, kalau berhubungan dengan pihak atasannya ia menjilat, mencari muka, mencari nama baik sendiri dan bila perlu menjelekkan atau mengorbankan anak buahnya. Salah satu contoh dari kepemimpinan dalam tipe ini adalah kepala-kepala sekolah yang kurang mau mendengarkan atau mengindahkan pendapat-pendapat, ide-ide, saran- saran dan usul-usul yang konstruktif-kreatif dari guru-guru atau satf sekolah yang dipimpinnya.

1. Tipe laissez faire (laissez-fair of leadership)

Dalam tipe kepemimpinan ini, pemimpin memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada setiap anggota staf didalam tata prosedur dan apa yang akan dikerjakan untuk pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka. Pendek kata garis-garis kebijaksanaan dan keputusan- keputusan tentang metode, program keija dalam penetepannya menjadi hak sepenuhnya daripada anggota kelompok atau staf lembaga pendidikan itu. Semua hal berlangsung tanpa dorongan dan bimbingan yang metodis dan kontinyu daripada si pemimpin. Pemimpin seolah- olah berasa di luar kelompok tanpa mau ikut serta, tanpa mau mencampuri, karena ia berpendapat bahwa masalah-masalah itu adalah hak sepenuhnya daripada anggota staf kerjanya. Pemimpin mau turun tangan bilamana diminta oleh anggota staf.

Apabila mereka meminta pendapat atau petunjuk pemimpin mengenai hal-hal yang bersifat teknis, maka barullah ia mengemukakan pendapat-pendapatnya. Tetapi apa yang dikatakannya sama sekali tidak mengikat anggota. Mereka boleh menerima atau menolak sepenuhnya. Dalam memberikan penilaian terhadap prestasi atau pelaksanaan program secara umum jarang atau bahkan tidak sama sekali diberikan, kecuali jika anggota memintanya. Ia berpendapat bahwa tugas pokoknya sebagai pemimpin adalah menjaga dan menjamin kebebasan itu dan selanjutnya menyediakan kebutuhan dan fasilitas materiil yang diperlukan anggota staf bagi kelancaran keija individu-individu anggota kelompok kerja itu. Beberapa sebab timbulnya "laissez faire” dalam kepemimpinan pendidikan Indonesia antara lain.

1. Karena kurangnya semangat dan kegairahan kerja si pemimpin sebagai penanggung jawab utama dari pada sukses tidaknya kegiatan suatu lembaga.
2. Karena kurangnya kemampuan dan kecakapan di pimpinan itu sendiri. Apalagi jika ada bawahannya yang lebih cakap, lebih pandai, lebih berbakat memimpin dari pada dirinya, sehingga si pemimpin cenderung memilih alternative yang paling aman bagi dirinya dan prestise jabatan menurut anggapannya, yaitu dengan memberikan kebebasan seluas luasnya kepada setiap anggota staf, kepada kelompok sebagai satu kesatuan.
3. Masalah sulitnya komunikasi, misalnya karena letak sekolah yang sangat terpencil jauh dari kantor, terpaksa bertindak mencari jalan dan cara cara sendiri, sehinga system pendidikan atau tata keijanya mungkin sangat menyimpang atau sangat terkebelakang jika dibandingkan dengan sekolah sekolah yang banyak mendapat bimbingan dari petugas.
4. Tipe Demokratis (democratic style of leadership)

Tipe ini sangat kontras dari pada kedua tipe yang diatas, tipe ini mengambil manfaat dari peranan aktif dan menentukan dari pada si pemimpin yang menonjolkan di dalam tipe otoriter dan menarik faedah sebesar-besarnya dari partisipasi aktif serta kebebasan anggota staf yang sangat berlebih-lebihan pada tipe laissez fair. Dalam suasana kerja kepemimpinan yang demokratis sebagian besar atau hampir seluruh ’’policy” dan keputusan-keputusan penting berasal dari dan disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi kelompok, dimana pemimipin bersama-sama anggota kelompok ambil bagian secara aktif di dalam perumusan dan penetapan policy umum, keputusan- keputusan penting dan program lembaga keija itu. Anggota-anggota staf dengan bantuan dana bersama-sama dengan pimpinan merundingkan program kerja dan pembagian tugas masing-masing sesuai dengan minat dan kemampuan. Kepada setiap anggota juga di berikan kebebasan yang cukup untuk memilih teman bekeija dalam menyelesaikan suatu proyek atau untuk tugas tertentu. Pimpinan juga

ikut serta menjadi pelaksana program yang telah mereka putuskan bersama sesuai dengan pembagian tugas-tugas yang di peruntukkan baginya berdasarkan hasil-hasil permupakatan yang telah mereka setujjui bersama. Pemimpin sejauh mungkin menghindari dirinya dari terjerumus kepada ambisi popularitas pribadi. Kekuasan daan tanggung jawab didelegasikan dan di pencarkan/dibagikan kepada setiap anggota staf yang cukup cakap dan mampu mengemban ’’delegetion and sharing of authoriay” itu. Ia percaya terus individu teman sekerjanya dapat pula berbuat sesuatu dengan yang maksimal, asalkan situasi yang ada itu memungkinkan mereka untuk berbuat dan membina karimya masing-masing. Dalam memberikan penilaian kritik atau pujian ia berusaha memberikannya atas dasar kenyataan yang seobyektif mungkin. Ia berpedoman pada kriteria-kriteria yang didasarkan pada standard hasil yang semestinya dapat di capai menurut ketentuan target program umum sekolah yang telah di tetapkan mereka bersama.[[22]](#footnote-22) [[23]](#footnote-23)

1. Tipe Partisipatif

Pola ini menyebutkan bahwa pemimpin lebih banyak mendesentralisasikan wewenang yang dimilikinya sehingga keputusan yang diambilnya tidak bersifat sepihak.

Perlif dipahami setiap pemimpin adalah ia memimpin, artinya ada tanggung jawab moral. Pemimpin adalah contoh bagi yang dipimpin. Ada yang menyebutkan bahwa “moral rakyat mencerminkan moral pemimpin”. Maksud dari kalimat tersebut adalah kita bisa melihat bagaimana pola kepemimpinannya dengan cara melihat orang yang ia pimpin.

1. Pandangan Alkitab Tentang Pemimpin yang berintegritas
2. Menurut Perjanjian Lama

Dalam Keluaran 18:21, disebutkan bahwa orang yang harus dipilih untuk menjadi pemimpin umat Israel adalah orang yang memiliki :[[24]](#footnote-24)

1. Integritas diri (hubungan dengan diri, dan bagaimana memandang diri) menyangkut keberadaan/kemampuan/kematangan individu.
2. Integritas Rohani (hubungan pribadi dengan Allah), yakni takut akan Allah, komitmen dengan Allah.
3. Integritas Sosial (integritas pribadi/ moral/ sosial dalam hubungan dengan orang lain), dapat dipercaya.
4. Integritas Ekonomi (hubungan dengan uang/ benda, kebutuhan versus tanggung jawab), benci pengejaran suap.
5. Integritas Kerja (hubungan dengan pekerjaan yang dipercayakan kepada pemimpin).

Seorang dengan integritas akan memimpin orang lain dengan penuh kepercayaan. Ia akan melangkah tanpa rasa khawatir. Amsal 10:9 mengatakan : “Siapa bersih kelakuannya, aman jalannya, tetapi siapa berliku-liku jalannya, akan diketahui” dan Amsal 28:1 juga dikatakan : “Orang fasik lari, walaupun tidak ada yang mengejarnya, tetapi orang benar merasa aman seperti singa muda”.[[25]](#footnote-25) a) Kepemimpinan Musa

Kehidupan Musa dapat dibagi dalam tiga periode selama tiap-tiiap 40 tahun. Sebagai seorang pangeran Mesir, seorang gembala di pengasingan dan seorang pemimpin bangsa Israel. Persiapan- persiapannya untuk menjadi pemimpin bangsa Israel adalah pendidikan yang baik di istana Mesir, pengalaman tinggal di padang gurun dan persekutuannya yang erat dengan Allah. Iman dan kesabaran Musa sangat diuji oleh bangsanya, sekumpulan budak yang mudah ketakutan, plin-plan, bersungut-sungut dan pemberontak. Memikul beban tanggung jawab kesejahteraan fisik dan rohani bangsa Israel, Musa tampil sebagai orang yang lembut hati dan rendah hati, bijaksana dan beriman teguh pada Allah, seorang yang lebih mementingkan kemuliaan Allah daripada kemegahan diri sendiri.

Musa menjadi dewasa dengan memperoleh pengalaman di tempat yang mewah (istana Mesir) maupun di tempat yang sederhana (Midian). Kemudian dia dipanggil Tuhan untuk menjadi pemimpin bangsa Israel, sebagaimana dilaporkan dalam Keluaran 3 dan diringkaskan dalam ayat 30-34. Dialah yang menyampaikan firman

Tuhan kepada bangsa Israel dan menyampaikan jawaban bangsa Israel kepada Tuhan. Sebagai penyambung lidah Tuhan tentu saja dia tidak mengurangi atau menambahi sedikitpun kehendak kedua belah pihak.

Ada 3 peristiwa dalam kepemimpinan Musa sewaktu memimpin umat Allah ke luar dari perhambaan dimana Musa membutuhkan bantuan sebagai pendamping pemimpin yaitu: Ketika Musa diberikan Harun untuk membantunya mendatangi Firaun, karena Musa terlampau menekankan keterbatasannya dalam hal kemampuan natural (Keluaran 4:16). Peristiwa tatkala beban menanggulangi perselisihan selaku seorang hakim menjadi terlampau berat, Musa akhirnya menuruti nasihat ayah mertuanya, Yitro dan menetapkan orang-orang lain untuk membantu (Keluaran 18:14-21). Bebab rohaniah dalam berdoa syafaat untuk umat Israel sambil berupaya mengembangkan karakter mereka telah menjadikan Musa kewalahan dan jawaban Allah menunjukkan tujuh puluh tua-tua Israel guna mendampingi Musa (Bilangan 11:14-17). b) Kepemimpinan Nehemia

Nehemia adalah pemimpin yang baik, pemimpin yang baik melakukan penelitian sendiri. Tiga hari setelah tiba di Yerusalem, ia pergi pada malam hari untuk melakukan penyelidikan secara rinci mengenai tembok itu. Amanatnya kepada penduduk Israel dalam 2:17-18 menunjukkan bahwa ia sungguh ahli dalam segala kesederhanaan serta ketegasannya. Hal itu terdiri dari 4 unsur yaitu :

Alkitab. Ia menunjukkan kepada kita cara menjalani hidup rohani yang utuh di bawah tekanan dunia sekuler. Mereka yang mengalami godaan untuk menyerah terhadap tekanan semacam itu akan banyak belajar dari Daniel.

Nabi Daniel adalah contoh manusia yang memiliki pribadi yang utuh/ berintegritas karena Daniel:

t. Adalah seorang yang beriman dan taat kepada Allah sehingga mampu menjaga dan memelihara integritas dan kredibilitasnya sepanjang waktu. (Daniel 5:11-12).

1. Tidak terdapat cacat cela (tidak bercacad) karena ia setia kepada Allah dan memiliki Roh Kebenaran (Daniel 6:4-5).
2. Rajin dan tekun berdoa, karena menyadari bahwa doa merupakan sumber kekuatan dalam menghadapi pelbagai ancaman dalam hidupnya (Daniel 6:10-12).
3. Siap dan rela berkorban untuk sesuatu yang dianggapnya baik dan benar dihadapan Allah (Daniel 6:14-17).
4. Mampu menyatukan (mengintegrasikan) pelayanannya kepada Allah dan pelayanannya kepada manusia (Daniel 6:23)..

Pemimpin yang memiliki integritas, yakni kepribadian yang utuh (kepribadian yang tidak terpecah), adalah pemimpin yang berani mengatakan YA di atas YA dan TIDAK di atas TIDAK. Pemimpin seperti ini akan berhasil dalam kepemimpinannya.

1. Menurut Perjanjian Baru

Dalam 1 Timotius 3:1-13, Paulus memberikan kriteria bagi seorang pemimpin rohani, meliputi klasifikasi :[[26]](#footnote-26)

1. Sosial: tidak bercacat, mempunyai nama baik di luar jemaat, orang tcrhprmat.
2. Moral: suami dari satu istri, dapat menahan diri, bukan peminum/ penggemar anggur.
3. Mental: bijaksana, sopan, cakap mengajar
4. Kepribadian: bukan pemarah melainkan peramah, pendamai, suka memberi tumpangan, bukan hamba uang/serakah, jangan bercabang lidah dan suka memfitnah, hati nuraninya dapat dipercaya.
5. Rumah Tangga: kepala keluarga yang baik, disegani dan dihormati oleh anak-anaknya.
6. Kedewasaan: bukan orang yang baru bertobat, hams diuji dulu.

Faktor utama yang hams dimiliki seorang peminpin Kristen adalah

Integritas. Paulus pemah menasehati Timotius, “Awasilah dirimu sendiri dan awasilah ajaranmu” (1 Tim 4:16). Bila kita memiliki karakter yang indah maka akan timbul wibawa rohani, yang membuat orang akan rela mengikuti kita. Alkitab menuntut persyaratan ketat untuk seorang pemimpin rohani.[[27]](#footnote-27)

Dalam integritas seorang pemimpin dibutuhkan:

1. Hati seorang hamba
2. Hati seorang bapa
3. (Suatu Penatalayanan

Integritas adalah reputasi kredibilitas, moralitas tinggi, kejujuran dan karakter yang menurut karakter Kristus. Integritas sangat penting untuk menjadi pemimpin yang sukses. Orang yang dipimpin harus tahu bahwa yang memimpin mereka dapat diandalkan, dapat dipercayai. Kalau seorang pemimpin kehilangan integritas maka pemimpin tersebut kehilangan kapasitas untuk berfungsi dengan baik. Untuk mempertahankan integritas, seorang pemimpin harus mengikuti nasihat Yohanes dalam 1 Yohanes 1:7 “Tetapi jika kita hidup di dalam terang sama seperti Dia ada di dalam terang, maka kita beroleh persekutuan seorang dengan yang lain, dan darah Yesus, Anak-Nya itu, menyucikan kita dari pada segala dosa”.[[28]](#footnote-28)

1. Kamus Bahasa Indonesia [↑](#footnote-ref-1)
2. Sudarwan Danim, Kepemimpinan Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2012),h. 35. [↑](#footnote-ref-2)
3. Viktor P.H Nikijuluw, Aristarchus Sukarto, Kepemimpinan di Bumi Baru, (Jakarta: Literatur Pcrkantas, 2014), h. 149-151. [↑](#footnote-ref-3)
4. Pdt. Rubin Adi Abraham, Diktat Kepemimpinan Rohani, h. 26. [↑](#footnote-ref-4)
5. hUDS://\vw\v.gooele.com/search?rlg= 1C1GGRV enlD8221D822&o^TEORI+MOOR-M AN+DAN+GROVER\*TBNTANG+PEMlMPlN+BERINTEGRlTAS&tbrn=isch&sourcc^univ&s a-X&ved=2ahUKEwiWzpv8moviAhVNLsOK.HVaTAS\vOsAR6BAgFEAE<S:biw-1356&bih=679 , diakses pada tanggal 20 Mei 2016. [↑](#footnote-ref-5)
6. Em Zul Fajri & Ratu Aprilia Senja, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Difa Publisher, 2008), h. 382. [↑](#footnote-ref-6)
7. Viktor P.H Nikijuluw, Aristarchus Sukarto, Kepemimpinan di Bumi Baru, (Jakarta: Literatur Perkantas, 2014), h. 149-151. [↑](#footnote-ref-7)
8. '°Ibid, h. 164-167. [↑](#footnote-ref-8)
9. "/bid, h. 23. [↑](#footnote-ref-9)
10. ,2Sudarwan Danim, Kepmimpinan Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11-12 [↑](#footnote-ref-10)
11. Ibid., h. 38-39 [↑](#footnote-ref-11)
12. Pdt Rubin Adi Abraham, Diklat Kepemimpinan Rohani, h. 38-40. [↑](#footnote-ref-12)
13. Sudarwan Danim, Kepmimpinan Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 21-23. [↑](#footnote-ref-13)
14. htir>s:/Av\vw.finansialku.com/rnatcri-kepernirnpinan-dasar/. diakses pada tanggal 20 Februari 2016 [↑](#footnote-ref-14)
15. Viktor P.H Nikijuluw, Aristarchus Sukarto, Kepemimpinan di Bumi Baru, (Jakarta: Literatur Perkantas, 2014), h. 23. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ibid., 25 [↑](#footnote-ref-16)
17. 2,Sudanvan Danim, Kepemimpinan Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 6. [↑](#footnote-ref-17)
18. [↑](#footnote-ref-18)
19. Emie Tisnawati Sule & Kumiawan Sacfullah, Pengantar Manajemen (Jakarta: Prenada Media, 2005),h. 255. [↑](#footnote-ref-19)
20. Sudarwan Danim, Kepemimpinan Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 33-34. [↑](#footnote-ref-20)
21. Dirawati, Busro Lambcri dan Soekarto Indra Fachrudi, PengantarKepemimpimm Pendidikan, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), h. 49. [↑](#footnote-ref-21)
22. Ibid, h. 49-58. [↑](#footnote-ref-22)
23. [http://emperotdeva.vyordpress.corn/ebout/rnakalah kepemimpinan](http://emperotdeva.vyordpress.corn/ebout/rnakalah_kepemimpinan), diunduh minggu tgl 22 maret 2012. [↑](#footnote-ref-23)
24. Pdt. Dr. Frans Pantan, Kompilasi Bahan Ajar Christian Leadership. (Jakarta: ITKI, 2007), h. 50 [↑](#footnote-ref-24)
25. Bambang Yudho, How To Become A Christian Leader^Jakarta; Andi, 2006), h. 20-22 [↑](#footnote-ref-25)
26. Pdt. Dr. Frans Pantan, Kompilasi Dahan Ajar Christian Leadership. (Jakarta: ITKI, 20070, h. 50 [↑](#footnote-ref-26)
27. Pdt. Rubin Adi Abraham, Diktat Kepemimpinan Rohani, h. 8-9 [↑](#footnote-ref-27)
28. JefF Hammond, Kepemimpinan Yang Sukses, (Metanoia,2003),h. 51-52 [↑](#footnote-ref-28)