

Peran Etika Kepemimpinan Kristiani terhadap Guru di SD XYZ Jakarta Barat

Feryanto Munthe

Sekolah Cita Hati, Indonesia

feryanto_munthe@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL

DOI: 10.19166/jkp.v1i1.3554

Riwayat Artikel:

Diterima:

9 Mei 2021

Disetujui:

23 Juni 2021

Tersedia online:

25 Juni 2021

Kata Kunci:

Phenomenology research, the ethics of Christian leadership, self-efficacy and organizational commitment.

ABSTRACT

This research was intended to investigate the impact of a leadership based on Christian values which was associated with leadership ethics and the connection between the ethic in the leadership and teacher's self-efficacy and organizational commitment. The research used qualitative research method with phenomenology as the method. Data collection techniques were conducted by using interview, observation and documentations. The validity of the data was tested using triangulation. The research findings explained that the ethics of Christian leadership which has been applied by the principal of SD XYZ through her working performance, provided an inspiration for the teachers to build high self-efficacy and created a community based on Christian values, which was love, with the result that the community became a comfortable working place to be committed to.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Di antara penelitian-penelitian tersebut, diskusi yang menarik adalah bagaimana menerapkan kepemimpinan yang baik, yang menurut Timpe (2000) jika kepemimpinan tidak dikaji dengan baik maka kepemimpinan bisa disalahartikan menjadi sebuah sikap yang hanya “baik” demi mempertahankan citra yang baik namun di saat yang sama memegang cemeti bagi para pengikutnya.

SD XYZ merupakan sekolah swasta yang berlokasi di daerah Jakarta Barat. Sekolah ini memiliki panggilan untuk membawa anak-anak didiknya kepada pengenalan mengenai Firman Tuhan. Dalam kurun waktu 16 tahun sekolah ini sudah mampu memperoleh akreditasi A. Peminat sekolah ini pun bertambah tiap tahunnya. Kepala sekolah di SD XYZ juga secara aktif memberikan dukungan terhadap perkembangan sekolah. Guru-guru melihat adanya hubungan yang baik antara guru di SD XYZ. Kepala sekolah juga menyediakan waktu dan kesempatan bagi guru-guru untuk bekerja maksimal.

Guru-guru di SD XYZ juga menunjukkan semangat yang luar biasa. Mereka bekerja dengan maksimal dan tidak jarang mereka memutuskan untuk bekerja lebih dari jam yang ditentukan agar dapat menyelesaikan persiapan untuk mengajar. Kemudian, di SD XYZ, banyak guru yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Persentase kehadiran guru di SD XYZ juga cukup tinggi dan dalam setiap *meeting* guru juga menunjukkan kehadiran yang tinggi.

Menurut Northouse (2016), kepribadian dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi efikasi diri dan komitmen berorganisasi pengikutnya. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk meneliti bagaimana penerapan kepemimpinan yang baik, yang mampu menjembatani antara penggunaan kekuasaan dan membangun partisipasi yang positif dari tiap pengikutnya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan filosofi SD XYZ, sekolah ini menjadikan nilai-nilai Kristen sebagai dasar berperilaku. Oleh karena itu kepemimpinan di SD XYZ juga berdasarkan pada Alkitab yang adalah sumber kebenaran.

Penulis juga menemukan data mengenai guru dan karyawan SD XYZ yang menunjukkan performa kerja yang tinggi. Hal ini dikategorikan sebagai efikasi diri. Locke (2015) mengartikan efikasi diri sebagai kemampuan diri sendiri untuk memiliki tujuan dan mampu mengarahkan kemampuan untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Lalu, banyak sekali guru yang sudah bekerja cukup lama di SD XYZ. Rata-rata masa mengajar guru-guru di SD XYZ lebih dari 5 tahun yang menunjukkan adanya komitmen yang tinggi di SD XYZ.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dampak penerapan kepemimpinan yang berdasarkan pada nilai-nilai Kristiani di SD XYZ.
2. Mendeskripsikan dampak penerapan kepemimpinan yang berdasarkan pada nilai-nilai Kristiani terhadap efikasi guru, dilihat dari kinerja di SD XYZ
3. Mendeskripsikan dampak penerapan kepemimpinan yang berdasarkan pada nilai-nilai Kristiani terhadap komitmen berorganisasi guru, dilihat dari masa bekerja guru di SD XYZ.

TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan pada landasan teori ini berguna untuk mengumpulkan informasi baik dari buku, jurnal ataupun penelitian-penelitian terdahulu sehingga dapat memberikan penjelasan

terkait penelitian yang dimaksud oleh peneliti (Muharto & Ambarita, 2016).

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah relasi dengan pengikut di mana pemimpin harus mengetahui bagaimana membuat pengikut terinspirasi dan mempunyai relasi serta bagaimana membujuk pengikut untuk mengambil tindakan (Locke, 1997). Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi sebuah proses interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam rangka meraih tujuan yang sama. Burns (2007) juga menambahkan bahwa di dalam kepemimpinan juga harus ada proses moralitas di mana pemimpin melibatkan pengikutnya dalam berbagi motif, nilai dan juga tujuan yang didasari pada pertimbangan mengenai kebutuhan sejati seperti aspek psikologi, ekonomi, spiritual, seksual, estetika dan fisikal.

Dari kutipan di atas, maka jelas bahwa kepemimpinan memiliki sebuah standar dalam praktiknya sehingga kebutuhan sejati dari pengikut perlu dipertimbangkan pula. Northouse (2016) mengaitkan kepemimpinan dan etika dengan menuliskan bahwa kepemimpinan yang memiliki etika akan mempertimbangkan kebutuhan pengikutnya dan juga memberikan efek yang baik terhadap tercapainya tujuan bersama dan perilaku organisasi yang terbentuk dengan baik.

Konsep Etika

Bertens (2013) merumuskan etika sebagai nilai-nilai dan norma-norma moral yang di mana moral menjadi pegangan seseorang untuk mengukur tingkah lakunya. Etika lebih dari sekedar ilmu karena etika dalam bentuk praktisnya mengatur bagaimana seorang dapat bersikap dan berinteraksi sesuai dengan nilai yang ada. Franz Magnis-Suseno (1987) menuliskan etika sebagai ilmu yang membahas orientasi dalam bertindak dan berperilaku. Maka, dari kedua kutipan itu, etika dapat disimpulkan sebagai sebuah acuan yang berisi nilai dan norma yang dalam penerapannya digunakan sebagai acuan dalam bersikap dan berinteraksi sehingga memiliki perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan. Etika memiliki cakupan sistematis tentang moral, sedangkan moral hanyalah patokan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan (Magnis-Suseno, 1987).

Pada konklusinya, berdasarkan apa yang sudah dijelaskan di atas, etika bukan hanya soal boleh dan tidak boleh karena etika memerlukan tindakan refleksi yang mengacu pada nilai-nilai yang ada. Nilai yang dimiliki seseorang mengalami proses pengkajian dalam diri orang tersebut dan ditunjukkan dalam perilaku yang beretika.

Setelah itu, jika dilihat dalam konteks mengembangkan diri, maka etika memiliki dua bentuk pendekatan, yaitu etika kewajiban dan etika keutamaan. Bertens (2013) membedakan kedua pendekatan ini menjadi 2 bentuk. Etika kewajiban atau “*doing*” menilai benar atau tidaknya tindakan kita, sedangkan etika keutamaan atau “*being*” melihat kepada sifat, watak dan akhlak seseorang. Etika keutamaan menjadi sebuah kecenderungan yang mempengaruhi kehendak orang tersebut dan ini diperoleh dengan membiasakan diri dan melatih diri secara terus menerus (Bertens, 2013). Bertens (2013) menuliskan bahwa etika keutamaan inilah yang menjadi *ethos* yang memberikan gambaran akan bagaimana sebuah kelompok melihat nilai dan norma yang berlaku. *Ethos* sering dikaitkan dengan profesi dan kerja. *Ethos* profesi merupakan nilai-nilai baik yang menandari sebuah profesi (Bertens, 2013). Dalam konteks sekolah, salah satu bentuk *ethos* profesi yang diterapkan adalah etika kepemimpinan.

Etika Kepemimpinan

Dalam pengertiannya, etika kepemimpinan memiliki beberapa definisi. Odom (2010) mengartikan etika kepemimpinan sebagai kepemimpinan yang baik berdasarkan motif dan objektifitas yang dipandang dari sisi pemimpin dan pengikut. Kemudian, Bachmann (2016) juga mendefinisikan etika kepemimpinan sebagai tingkah laku layak yang sesuai dengan norma

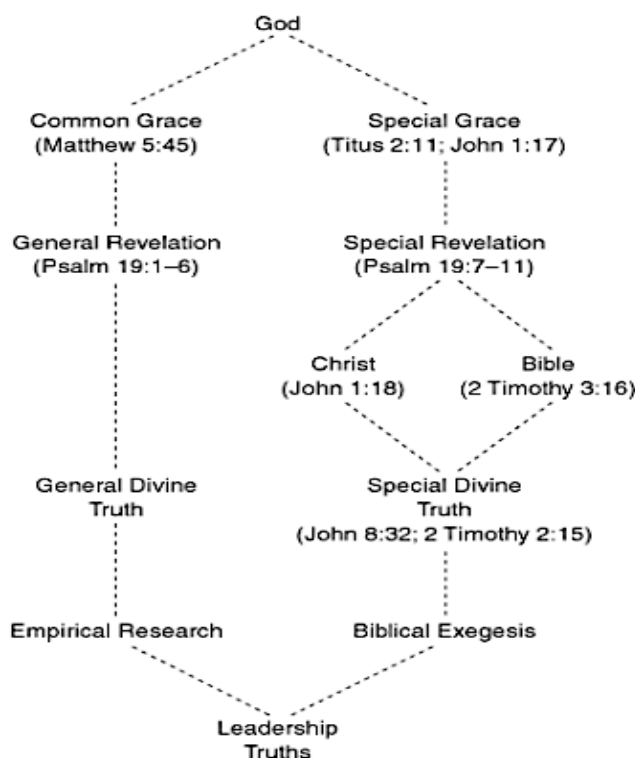
yang diterapkan dalam 3 bentuk, yaitu komunikasi dua arah, *reinforcement*, dan proses pembuatan keputusan. Maka, dari dua definisi di atas, etika kepemimpinan memiliki arti yaitu acuan seorang pemimpin dalam menerapkan sebuah kepemimpinan yang objektif sehingga menciptakan perubahan ke arah kebaikan dan keadilan.

Kartono (2016) memberikan landasan etika kepemimpinan sebagai berikut:

1. Bersikap kritis dan rasional, berani mengemukakan pendapat sendiri dan berani bersikap tegas sesuai dengan rasa tanggung jawab etis (susila) sendiri.
2. Bersikap otonom (bebas, tanpa dipaksa atau “dibeli” mempunyai “pemerintahan diri”, bentuk untuk membuat norma dan hukum sendiri sesuai dengan suara hati nurani yang tulus dan bersih). Norma dan hukum sendiri yang dimaksud bukanlah bertindak sewenang-wenang, namun pemimpin bebas memeluk norma-norma yang diyakini sebagai baik dan wajib dilaksanakan.
3. Memberikan perintah-perintah dan larangan-larangan yang adil dan harus ditaati oleh setiap lembaga atau individu.

Etika Kepemimpinan Kristiani

Menurut Whetstone (2013) etika kepemimpinan dalam konteks Kristiani adalah kepemimpinan yang berperilaku sesuai dengan etika yang Alkitabiah. Hal ini juga sesuai dengan yang dikatakan Makawimbang (2012), yaitu etika kepemimpinan Kristiani memiliki dasar-dasar Alkitabiah yang dibangun atas fakta-fakta kebenaran menurut Alkitab. Oleh karena itu, Malphurs (2003) menuliskan bahwa konsep etika diasosiasikan dengan konsep kebenaran yang Alkitabiah yang didasarkan pada wahyu Allah.



Gambar 1.
Konsep Wahyu Allah (Malphurs, 2013)

Wahyu umum dan khusus menjadi sangat penting karena wahyu merupakan apa yang Allah nyatakan sebagai apa yang benar dan hal ini berakar dari natur moral Allah sendiri, maka

itulah yang menjadi dasar keputusan etika (Geisler, 2015). Ketika kedua wahyu ini dijadikan landasan dalam kepemimpinan Kristiani, maka menurut Makawimbang (2012), seorang pemimpin yang memiliki etika Kristiani akan menunjukkan sikap di bawah ini:

1. Berperilaku sejalan dengan tujuan pribadi yang jelas yang kemudian juga diperkuat dengan tujuan organisasi.
2. Memiliki kepercayaan diri yang diramu dengan kerendahan hati. Hal ini berguna untuk menumbuhkan keyakinan yang kuat saat menghadapi dilema dalam menentukan sikap yang etik.
3. Memiliki kesabaran dan keyakinan pada keputusan yang dibuat.
4. Berperilaku konsisten.

Perilaku Berorganisasi

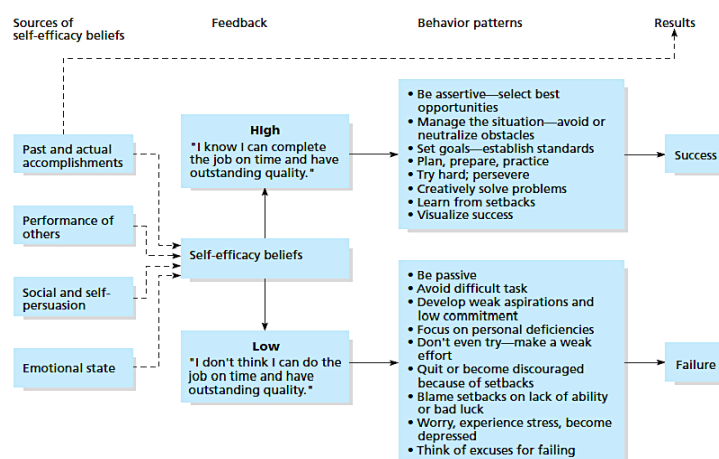
Berdasarkan Northouse (2016) etika kepemimpinan adalah inti dari kepemimpinan dan iklim etika kepemimpinan harus membawa perubahan karakter berorganisasi yang baik dan juga membawa setiap anggota menjadi terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dalam bagian ini, ada 2 perilaku organisasi yang akan dibahas, yaitu efikasi diri dan komitmen berorganisasi.

Efikasi Diri

Teori efikasi diri sebenarnya merupakan sebuah teori yang dikemukakan pertama kali oleh Bandura. Bandura (1994) mendefinisikan efikasi diri sebagai suatu kepercayaan seseorang mengenai kemampuannya untuk menghasilkan sebuah level tingkat kerja yang diharapkan dan kemudian memengaruhi setiap aspek kehidupan. Lalu, Bandura (1994) juga menjelaskan bahwa jika proses efikasi terbentuk maka efikasi ini akan mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa dan memotivasi orang tersebut. Ada 4 sumber terbentuknya efikasi diri:

1. *Past accomplishment*
2. *Vicarious Experience*
3. *Verbal Persuasion*
4. *Emotional Cues*

Dari keempat sumber diatas, efikasi diri akan menghasilkan beberapa bentuk perilaku yang digambarkan oleh Gibson dkk (Gibson dkk., 2009, p. 113).



Gambar 2.
Gambar Proses Efikasi Diri (Gibson dkk, 2009)

Dari bagan di atas, maka Gibson dkk. mendeskripsikan bahwa efikasi diri yang tinggi

akan tergambar dari beberapa sifat di bawah ini, yaitu:

1. Mampu bersikap tegas.
2. Mampu mengendalikan situasi.
3. Mampu membuat tujuan atau standar.
4. Mampu merencanakan, mempersiapkan, dan melatih diri.
5. Menunjukkan tahan uji.
6. Dapat memecahkan masalah secara kreatif.
7. Belajar dari kegagalan.
8. Mampu menggambarkan kesuksesan secara visual.

Delapan sifat di atas akan menjadi indikator dari efikasi diri.

Komitmen Berorganisasi

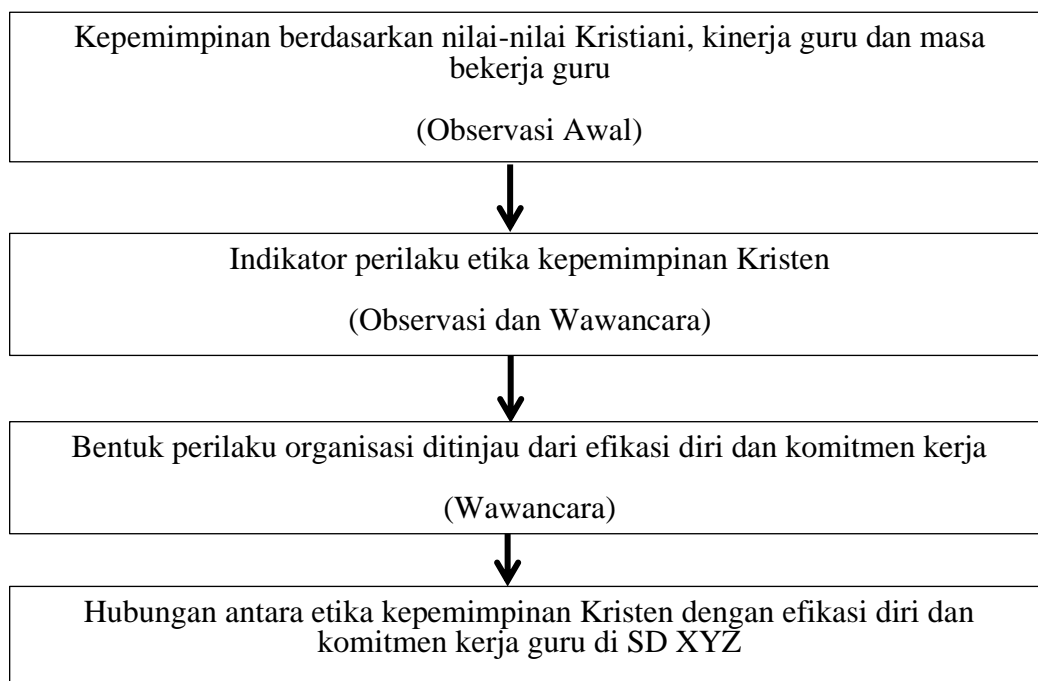
Menurut Colquitt dkk. (2013), komitmen berorganisasi merupakan keinginan yang dimiliki seseorang untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi. Di sisi lain, tidak jauh berbeda, Robins dan Judge (2013) menjelaskan komitmen berorganisasi sebagai seorang karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi di mana dia berada sehingga tujuan dan impiannya adalah tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Namun, bagaimana mengukur komitmen seseorang? Colquitt dkk. (2013) menjelaskannya dalam 3 bentuk tipe komitmen berorganisasi.

1. *Affective Commitment*
Komitmen ini didasari perasaan bahwa seseorang menetap dikarenakan keinginan yang lahir dari dirinya sendiri.
2. *Continuance Commitment*
Komitmen ini berbasis biaya. Biaya yang dimaksud bisa berupa gaji, keuntungan tambahan ataupun promosi.
3. *Normative Commitment*
Jenis komitmen ini menekankan pada kewajiban. Seseorang pada tipe ini merasa dia punya kewajiban yang harus dilakukan sehingga mau tidak mau dia harus menetap pada organisasi tersebut.

Ketiga tipe di atas menjadi acuan mengenai seberapa jauh seseorang berkomitmen pada tempat di mana dia bekerja. Dalam kenyataan di lapangan, komitmen seseorang dapat berubah sesuai dengan tuntutan dan situasi. Ketiga komitmen di atas menggambarkan ikatan psikologis yang terjadi antara pengikut dan organisasi di mana pengikut tersebut berada dan ini menjadi sebuah masukan bagi organisasi untuk menilai apa yang harus dilakukan sehingga pengikut tersebut dapat berkomitmen.

Kerangka Berpikir

Dari teori yang sudah dijabarkan di atas, maka dibangunlah sebuah kerangka berpikir yang menjembatani alur dari pemikiran yang nantinya akan dipakai dalam penelitian. Berikut adalah gambaran kerangka berpikir tersebut:



Gambar 3.
Bagan Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk meneliti fenomena sosial yang terjadi di SD XYZ. Menurut Raco (2010), metode fenomenologi adalah sebuah metode teoritis dalam penelitian kualitatif yang mengkaji tentang pengalaman mengenai sesuatu hal yang tampak. Penelitian tidak bersifat *general* atau umum berlaku di semua tempat dan keadaan, namun penelitian bertujuan untuk melihat secara lebih mendalam dan juga mengeksplorasi apa yang secara khusus terjadi di SD XYZ.

Maka pada penelitian ini, peneliti akan mengkaji data yang ada di lapangan dengan prinsip tersebut. Peneliti akan melihat interaksi kepemimpinan yang ada di SD XYZ dan melihat dampaknya terhadap dua perilaku organisasi, yaitu efikasi diri dan komitmen berorganisasi.

Penelitian berada di SD XYZ yang merupakan sekolah yang terletak di Jakarta Barat. Sekolah ini sudah berdiri dari tahun 2002. Sekolah ini merupakan sekolah swasta. Sekolah ini memakai kurikulum nasional yang diintegrasikan dengan kurikulum *Cambridge*. Ada enam tingkatan dengan paralel empat sampai lima kelas di setiap tingkat. Penelitian ini dilakukan di SD XYZ Jakarta Barat pada bulan Maret sampai April 2018, dengan melibatkan delapan orang narasumber. Narasumber dipilih berdasarkan jenjang jabatan guna mendapatkan berbagai sudut pandang yang berbeda-beda. Terdapat dua wakil kepala sekolah di dalam struktur organisasi, tetapi penelitian ini hanya melibatkan satu wakil kepala sekolah, dikarenakan wakil kepala sekolah yang baru menjabat dan belum mencapai satu tahun. Mereka terdiri dari satu orang kepala sekolah, satu orang wakil kepala sekolah, dua orang dari *teacher trainer*, dua orang dari bidang koordinator level dan dua orang dari koordinator subjek.

Pengambilan data akan dilakukan dengan cara wawancara yang dibuat sesuai dengan indikator yang terdapat pada bab dua dan semiterstruktur berdasarkan panduan wawancara.

Guna memastikan keabsahaan metode maka data hasil wawancara dan observasi partisipatif yang akan didukung juga dengan dokumentasi. Data akan diklasifikasikan berdasarkan indikator dan dianalisis berdasarkan teori pada bab dua. Keabsahaan data akan dicek menggunakan teknik triangulasi yaitu pengecekan dan melihat validnya data berdasarkan sumber-sumber data yang sudah diambil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yaitu ibu A dan juga 8 responden, maka ada beberapa temuan yang didapat oleh penulis.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Nilai-nilai Kristiani

Menurut data yang diperoleh dari observasi dan wawancara, penulis menemukan bahwa konteks kepemimpinan di SD XYZ selalu berusaha untuk menerapkan nilai-nilai Kristiani yang juga sejalan dengan visi dan misi yang dimiliki sekolah.

Nilai-nilai kepemimpinan di SD XYZ juga berlandaskan kebenaran di Alkitab yaitu mewujudkan komunitas yang bertumbuh bersama berlandaskan kasih Kristus. Hal ini tergambar dari apa yang dikatakan beberapa responden yang melihat bahwa kepemimpinan di SD XYZ berusaha untuk melakukan kegiatan rohani yang menguatkan hubungan antar guru dan juga menjadi wadah bagi guru untuk bertumbuh secara iman. Oleh karena itu, kepemimpinan di SD XYZ merupakan kepemimpinan yang berlandaskan iman Kristen.

Kemudian, menurut indikator dari etika kepemimpinan Kristiani, penulis mendapatkan beberapa data yang menunjukkan bahwa indikator tersebut terwujud dalam beberapa tindakan. Pertama ialah berperilaku sejalan dengan tujuan pribadi yang diperkuat oleh tujuan organisasi. Penulis mengobservasi bahwa kepala sekolah menyadari bahwa setiap tindakan yang dilakukan olehnya harus berpacu pada visi misi yang sudah sekolah tetapkan karena Ibu A sadar bahwa visi misi berasal bukan hanya dari sekolah melainkan adalah perwujudan dari apa yang Tuhan inginkan. Ibu A juga mengatakan bahwa ia setuju dan mendukung visi dan misi SD XYZ dan terus memacu dirinya untuk menjalankan kepemimpinannya dengan maksimal walaupun beliau sadar banyak kekurangan yang terjadi di dalam kepemimpinannya. Hal ini sejalan dengan apa yang ditulis Petrus dalam 1 Petrus 4:10–11 di mana setiap orang yang percaya pada Tuhan haruslah melayani dengan melakukan kebenaran yang ada di Alkitab.

Indikator kedua ialah memiliki kepercayaan diri dan kerendahan hati. Berdasarkan observasi, penulis mendapati bahwa Ibu A memperlakukan setiap guru dengan baik. Ketika Ibu A berinteraksi, Beliau memberikan kesempatan untuk para guru memberikan masukan dan menerima dengan baik setiap masukan yang diberikan oleh para guru. Ia tidak bertindak sebagai bos yang meminta pengikutnya untuk tunduk, melainkan ia mengusahakan agar kasih menjadi landasan dirinya ketika berinteraksi dengan guru-guru. Hal ini juga terlihat dari wawancara yang mengatakan bahwa Ibu A tidak menghakimi jika ada kesalahan yang terjadi, namun Ibu A mencari jalan keluar secara bersama sehingga guru melihat Ibu A menjadi pengayom, penghubung dan juga memfasilitasi guru. Hal ini sesuai dengan apa yang ditulis di 1 Korintus 13 di mana kasih merupakan dasar dari hubungan antar manusia. Dalam kepemimpinan Ibu A, penulis melihat adanya usaha untuk mewujudkan nilai-nilai kasih di SD XYZ dan ini diperkuat dengan perlakuan Ibu A yang berusaha untuk menjangkau guru dengan baik.

Ketiga ialah mengenai nilai kesabaran dan keyakinan. Penulis menemukan beberapa situasi yang sebenarnya dapat menunjukkan emosi yang negatif. Contohnya pada saat mengingatkan peraturan ataupun memberi tahu mengenai peraturan kepada guru, ia melakukan dengan hati-hati dan tidak terkesan mendikte ataupun sedang memerintahkan sesuatu. Ini menunjukkan bahwa nilai kesabaran dan keyakinan yang ditunjukkan oleh Ibu A diwujudkan

dengan kontrol diri yang penuh saat memimpin. Ini juga tergambar melalui wawancara yang dilakukan pada responden. Seorang responden mengatakan bahwa Ibu A melakukan segala sesuatu dengan tidak besungut-sungut dan juga selalu meminta hikmat Tuhan untuk menyelesaikan masalah di sekolah. Ibu A juga meminta untuk diingatkan agar dapat menahan diri dari amarah. Hal ini menarik bagi penulis karena keyakinan pada Tuhan tidak hanya ditunjukkan melalui ibadah saja, namun dengan kemampuan untuk mengatasi konflik dengan tenang dan damai. Keyakinan pada Tuhan memungkinkan Ibu A untuk bertindak sabar karena Beliau yakin bahwa ini adalah proses yang Tuhan mau terjadi di SD XYZ. Maka, keyakinan dan kesabaran menjadi sebuah indikator yang menggambarkan sebab-akibat, di mana jika keyakinan pada Tuhan ada, maka kesabaran menjadi buah dari keyakinan tersebut. Hal inilah yang menjadi gambaran yang terlihat dari kepemimpinan Ibu A di SD XYZ.

Kemudian, poin yang keempat ialah ketangguhan untuk tetap pada tujuan dan mencapai hal yang dicita-citakan. Penulis menemukan bahwa Ibu A berusaha untuk bekerja dengan maksimal dan memakai waktu dengan sebaik-baiknya. Data penilaian yang diberikan sekolah terhadap kinerja Ibu A juga mendekati nilai sempurna. Ini menunjukkan sebuah semangat disiplin dari Ibu A yang membuatnya menjadi tangguh dalam artian setia dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Ini seperti perumpamaan yang dikatakan oleh Paulus dalam suratnya ke Korintus. Paulus menggambarkan bahwa kekristenan seperti pelari yang mendisiplinkan dirinya untuk bertanding. Hal inilah yang terlihat dari observasi dan juga wawancara yang dilakukan penulis.

Poin yang terakhir adalah berperilaku konsisten. Dalam observasi, Ibu A mengatakan bahwa Beliau selalu mendasarkan perilakunya untuk kebaikan bersama. Ibu A mendasari segala sesuatu dengan kasih, sehingga tindakan apapun akan mengacu pada nilai kasih. Oleh karena itu, Ibu A menggunakan nilai kasih sebagai hal yang membantu dirinya untuk bersikap konsisten dan dalam saat yang bersamaan mewujudkan visi dan misi SD XYZ. Hal ini juga tergambar pada wawancara. Beberapa responden mengatakan bahwa Ibu A belajar untuk menghidupi nilai Kristen bukan hanya satu aspek saja. Responden mengatakan bahwa nilai kasih yang diterapkan dalam sekolah tidak hanya dari interaksi para guru, namun juga ditularkan dalam pengajaran di kelas. Ibu A juga senantiasa mengingatkan agar kasih menjadi landasan dalam berperilaku. Ini sesuai dengan apa yang dikatakan Iorg (2007) bahwa hubungan kasih yang berusaha diwujudkan akan melahirkan sebuah integritas diri seorang pemimpin Kristen di mana apa yang diyakini akan berusaha diwujudkan dalam perilakunya.

Kelima poin di atas menggambarkan interaksi yang terjadi pada kepemimpinan di SD XYZ yang berlandaskan etika kepemimpinan Kristiani yang juga berdampak pada perilaku berdasarkan indikator etika kepemimpinan Kristiani. Namun, penulis juga mencatat adanya masukan yang diberikan responden kepada kepemimpinan Ibu A di SD XYZ.

Dalam beberapa wawancara, beberapa responden mengatakan bahwa kadang kala Ibu A terlalu mendukung orang tua di mana Ibu A terlalu melimpahkan semuanya kepada guru dan kurang melihat apa yang sebenarnya terjadi dari sisi orang tua atau apa yang juga bisa diubah dari sisi orang tua. Dari hal ini, beberapa responden merasa bahwa mereka kurang didukung sebagai guru di SD XYZ.

Kemudian, ada juga responden yang mengatakan bahwa Ibu A kurang konsisten dalam hal menerapkan peraturan karena Beliau lebih memperhatikan apa yang diminta oleh orang tua daripada apa yang diharapkan oleh guru. Responden yang lain juga melihat Ibu A lebih banyak mengambil keputusan yang bersifat operasional saja, daripada keputusan inovatif yang dapat mengembangkan kemampuan para guru.

Berdasarkan komentar-komentar para responden di atas, penulis melihat bahwa kepemimpinan di SD XYZ tidak sepenuhnya sempurna seperti yang tergambar dalam indikator etika kepemimpinan Kristiani di atas. Menurut penulis, ini juga merupakan gambaran dari bentuk kepemimpinan Ibu A di SD XYZ, di mana Ibu A berusaha untuk menyenangkan semua

orang atau bisa disebut sebagai *people pleaser*. Ibu A berusaha untuk menghindarkan diri dari krisis kepemimpinan di mana ibu A dihadapkan pada sebuah keadaan di mana ia dituntut untuk menerapkan kompetensi yang sama dalam menghadapi tekanan. Cara yang diambil oleh Ibu A dalam menghadapi tekanan tersebut adalah dengan mengambil posisi yang aman sehingga tidak disalahkan oleh posisi manapun. Namun, hal ini justru mengundang reaksi dari beberapa guru yang kemudian mempertanyakan kompetensi dari Ibu A dalam memimpin.

Akan tetapi, penulis juga sadar bahwa dalam konsep etika kepemimpinan Kristiani, penerapan etika kepemimpinan Kristiani membutuhkan proses di dalamnya. Proses dan intensi yang kuat dari pemimpin adalah kunci dari penerapan etika kepemimpinan Kristiani. Tanpa adanya tantangan moral yang terjadi di lapangan, maka kontrol diri dalam mewujudkan etika Kristiani tidak akan terwujud. Oleh karena itu, penulis menyadari bahwa kepemimpinan ibu A di SD XYZ memang belum sempurna, bahwa etika kepemimpinan Ibu A juga membutuhkan proses dan tantangan guna mewujudkan kepemimpinan yang baik.

Dalam wawancara dengan Ibu A, penulis juga mencatat bahwa Ibu A sadar akan keterbatasan dan kekurangan dirinya dan ia juga berusaha untuk memperbaiki itu. Ini berarti Ibu A sebagai seorang pemimpin juga menyadari bahwa dirinya masih perlu belajar dalam menerapkan kepemimpinannya di SD XYZ. Refleksi diri dari Ibu A menggambarkan bahwa etika kepemimpinan Kristiani tidak muncul secara magis, namun memerlukan usaha dalam bentuk perbaikan diri dari refleksi pribadi mengenai apa yang sudah terjadi. Penulis juga mendapati bahwa kepemimpinan yang baik akan teruji ketika menghadapi tantangan dan situasi yang sepertinya kurang mendukung, namun di situlah etika kepemimpinan akan terasah dan terlatih dengan baik.

Dampak Etika Kepemimpinan Kristiani Terhadap Efikasi Diri di SD XYZ

Berdasarkan data yang ada di lapangan, efikasi di SD XYZ digambarkan ketika para responden yang merupakan guru di SD XYZ mampu memberikan ketegasan ketika mengatakan bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaannya, mampu mempunyai tujuan atau sasaran dari pekerjaan yang dilakukan, memiliki perencanaan dalam mengerjakan tugas dan juga menunjukkan sikap tahan uji terhadap apa yang terjadi di lapangan. Ketika menghadapi masalah, para guru juga memilih untuk berbagi dengan teman sekerjanya. Mereka juga tidak cepat puas dan selalu mengusahakan yang terbaik.

Oleh karena itu, penulis menemukan bahwa ada dampak dari etika kepemimpinan Kristiani terhadap efikasi diri, yaitu guru memiliki prioritas kerja yang jelas, guru tidak pernah merasa gagal, guru menghadapi masalah dengan cara berkomunikasi dengan kepala sekolah dan juga guru merasa puas jika anak-anak belajar dengan baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, responden mengatakan bahwa kepala sekolah SD XYZ secara langsung mempraktikkan bagaimana bekerja yang baik sehingga guru-guru merasa termotivasi dan terinspirasi. Hal ini berarti, kepemimpinan di SD XYZ mendukung efikasi guru dengan cara memberikan dukungan dengan cara menjadi contoh hidup bekerja dengan maksimal. Dari sikap kepemimpinan SD XYZ, guru-guru memiliki gambaran nyata bagaimana bekerja dengan sungguh-sungguh dan saling mendukung sehingga kepercayaan diri mengenai tugas yang dikerjakan dapat terus dirasakan dan dilihat dari sikap hidup para guru di SD XYZ.

Dampak Etika Kepemimpinan Kristiani Terhadap Komitmen Berorganisasi di SD XYZ

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi yang dilakukan penulis, maka penulis melihat bahwa hampir seluruh responden mengatakan bahwa alasan untuk menetap di SD XYZ adalah situasi dan kondisi yang nyaman dan memungkinkan interaksi yang saling mendukung.

Kemudian, penulis juga menemukan bahwa para responden mengatakan bahwa atmosfer bekerja di SD XYZ mendukung pekerjaan mereka. Visi dan misi yang berusaha

diterapkan oleh kepala sekolah juga mendukung guru untuk bekerja bersama, saling mendukung dan saling berkontribusi untuk menciptakan suasana yang bersatu hati.

Temuan yang didapat menunjukkan bahwa etika kepemimpinan Kristiani yang diterapkan oleh SD XYZ memberikan gambaran mengenai komunitas yang baik untuk bertumbuh dan juga bekerja sama. Penulis melihat bahwa ada dampak yang terjadi ketika etika kepemimpinan Kristiani diterapkan terhadap komitmen berorganisasi, yaitu setiap guru berkomitmen untuk tetap bekerja selama dibutuhkan, akan setia jika sekolah tetap pada visi dan misi yang sama, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan impian, merasa nyaman di tempat kerja, beban kerja yang cukup, rekan kerja yang menyenangkan dan kepemimpinan yang membangun komunikasi dua arah yang baik.

Hal ini sesuai dengan peran dari etika kepemimpinan Kristiani yang bukan hanya memimpin, namun juga berinisiatif mengenal pribadi dan berelasi dengan baik terhadap setiap guru di SD XYZ. Penerimaan yang dirasa guru menjadi modal penting dalam menerapkan komunitas yang baik sehingga nyaman untuk belajar hal baru dan bertumbuh.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan di lapangan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di SD XYZ, maka ada beberapa poin yang akan didapat: Pertama, kepala sekolah di SD XYZ menunjukkan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Kristiani. Kepemimpinan di SD XYZ memegang nilai Kristiani sebagai acuan penerapan dari kepemimpinannya. Kedua, kepemimpinan di SD XYZ menerapkan etika kepemimpinan Kristiani karena kepemimpinan ini mengacu pada nilai Kristiani yang kemudian dijadikan sebuah pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan. Ketiga, dalam hal penerapannya, kepemimpinan di SD XYZ menampilkan interaksi dan komunitas yang sesuai dengan indikator dari etika kepemimpinan Kristiani, yaitu menunjukkan perilaku yang sejalan dengan tujuan organisasi, kepala sekolah berusaha untuk tampil percaya diri di depan para guru di SD XYZ, kepala sekolah juga menunjukkan emosi yang baik, kepala sekolah memiliki ketangguhan dalam hal kerajinan dan keinginan untuk berkerja yang tinggi, kepala sekolah juga berusaha untuk bersikap konsisten.

Namun, dalam penerapan kepemimpinan tidak ada yang sempurna. Beberapa responden juga memberikan masukan bagi pemimpin yang dinilai mengutamakan kepentingan orang tua murid daripada apa yang dimaksud dan ingin dicapai oleh guru kepada anak-anak murid. Meskipun begitu, penulis melihat bahwa kekurangan yang dilakukan oleh kepemimpinan kepala sekolah di SD XYZ justru memberikan gambaran yang mendalam mengenai proses kepemimpinan yang beretika Kristen.

Berdasarkan temuan di lapangan, penulis juga mendapati bahwa ada dampak yang terjadi di dalam diri di pemimpin yang kemudian menjadi lebih baik. Dari hasil temuan, guru-guru menunjukkan efikasi diri kepada SD XYZ dalam hal kepercayaan diri yang positif. Kemudian, efikasi diri yang terlihat dari para guru juga dikaitkan dengan etos kerja yang dimiliki oleh kepemimpinan di SD XYZ. Setelah itu, penulis juga mendapati bahwa hampir seluruh guru mempunyai komitmen yang *affective* di mana setiap pengikut melihat bahwa kesamaan visi dan kebersamaan di SD XYZ menjadi alasan penting mengapa mereka tetap bekerja di SD XYZ. Hal ini sesuai dengan apa yang diterapkan dalam etika kepemimpinan Kristiani, yaitu komunitas Kristen bertujuan untuk menciptakan komunitas yang *shalom*. Maka dapat disimpulkan bahwa penerapan etika kepemimpinan Kristiani di SD XYZ memiliki hubungan dalam meningkatkannya komitmen para guru dalam hal menerapkan komunitas yang berlandaskan kasih dan saling mendukung.

REFERENSI

- Bachmann, B. (2017). *Ethical leadership in organizations*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42942-7>
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (pp. 71–81). Academic Press. (Reprinted in H. Friedman (Ed.) (1998). *Encyclopedia of mental health*. Academic Press.
- Bertens, K. (2013). *Etika*. Kanisius.
- Burns, J., Shoup, J. R., & Simmons, D. C., Jr. (2014). *Organizational leadership: Foundations and practices for Christians*. InterVarsity Christian Fellowship.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw Hill.
- Geisler, N. L. (2015). *Etika Kristen*. Departemen Literatur SAAT.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2009). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw Hill.
- Iorg, J. (2007). *The character of leadership: Nine qualities that define great leaders*. B&H Publishing Group.
- Kartini, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Rajawali Pers.
- Locke, E. A. (1991). *The essence of leadership: The four keys to leading successfully*. Lexington Books.
- Magnis-Suseno, F. (1987). *Etika dasar: Masalah-masalah pokok filsafat moral*. Kanisius.
- Makawimbang, J. H. (2012). *Kepemimpinan pendidikan yang bermutu*. Alfabeta.
- Malphurs, A. (2003). *Being leaders: The nature of authentic Christian leadership*. Baker Books.
- Muharto, & Ambarita, A. (2016). *Metode penelitian sistem informasi: Mengatasi kesulitan mahasiswa dalam menyusun proposal penelitian*. Deepublish.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Sage Publication.