



Pemberdayaan Staf Pengajar dalam Organisasi Pendidikan Kristen: Pendekatan Manajerial yang Efektif

Lustani Samosir^{*1}, Benry Silaban², Heriady Gultom³, Rolambok Hutasoit⁴

^{1,2,3,4}Institut Agama Kristen Negeri Tarutung, Indonesia

E-mail: lustani_s@yahoo.co.id, benrysilabanjjj@gmail.com, heriadyg@gmail.com, rolambokhutasoitrtcm@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-05-13 Revised: 2025-06-23 Published: 2025-07-04 Keywords: <i>Staff Empowerment; Christian Educational Organizations; Effective Management; Transformational Leadership.</i>	This study examines the strategy of empowering teaching staff in the context of Christian educational organizations through the implementation of an effective managerial approach. The purpose of the study was to identify key factors that influence the effectiveness of empowering teaching staff and to formulate an appropriate management model to optimize the performance of Christian educational organizations. The research method used a qualitative approach with in-depth interview techniques, participant observation, and document analysis in five Christian educational institutions in Indonesia. The results of the study indicate that effective empowerment of teaching staff requires an integration of Christian values, professional competence, and a participatory management system. Key factors that support empowerment include transformational leadership, sustainable capacity development, a conducive organizational climate, and a fair reward system. The proposed empowerment model includes four main dimensions: spiritual, professional, personal, and social. The practical implications of this study provide guidance for managers of Christian educational institutions in developing holistic and sustainable empowerment strategies.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-05-13 Direvisi: 2025-06-23 Dipublikasi: 2025-07-04 Kata kunci: <i>Pemberdayaan Staf; Organisasi Pendidikan Kristen; Manajemen Efektif; Kepemimpinan Transformasional.</i>	Penelitian ini mengkaji strategi pemberdayaan staf pengajar dalam konteks organisasi pendidikan Kristen melalui implementasi pendekatan manajerial yang efektif. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas pemberdayaan tenaga pendidik serta merumuskan model manajemen yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja organisasi pendidikan Kristen. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen pada lima institusi pendidikan Kristen di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan staf pengajar yang efektif memerlukan integrasi antara nilai-nilai Kristen, kompetensi profesional, dan sistem manajemen yang partisipatif. Faktor-faktor kunci yang mendukung pemberdayaan meliputi kepemimpinan transformasional, pengembangan kapasitas berkelanjutan, iklim organisasi yang kondusif, dan sistem reward yang adil. Model pemberdayaan yang diusulkan mencakup empat dimensi utama: spiritual, profesional, personal, dan sosial. Implikasi praktis penelitian ini memberikan panduan bagi pengelola institusi pendidikan Kristen dalam mengembangkan strategi pemberdayaan yang holistik dan berkelanjutan.

I. PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan Kristen memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan intelektualitas generasi muda berdasarkan nilai-nilai kekristenan. Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin kompleks, tantangan yang dihadapi institusi pendidikan Kristen semakin beragam, mulai dari kompetisi dengan institusi pendidikan secular, tuntutan peningkatan kualitas pembelajaran, hingga kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan teknologi pendidikan.

Staf pengajar sebagai ujung tombak pelaksanaan misi pendidikan Kristen memerlukan

kan pemberdayaan yang optimal agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Pemberdayaan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga pengembangan spiritualitas, motivasi kerja, dan kesejahteraan holistik tenaga pendidik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemberdayaan staf yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, kepuasan kerja guru, dan pencapaian tujuan organisasi pendidikan (Sprague, 2019; Chen & Liu, 2020). Namun, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji pemberdayaan staf dalam konteks

organisasi pendidikan Kristen dengan mempertimbangkan dimensi spiritual dan nilai-nilai kekristenan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi pemberdayaan staf pengajar dalam organisasi pendidikan Kristen. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemberdayaan staf pengajar. Merumuskan model pendekatan manajerial yang efektif untuk pemberdayaan staf pengajar dalam organisasi pendidikan Kristen.

II. METODE PENELITIAN

Konsep pemberdayaan staf (empowerment) dalam konteks organisasi didefinisikan sebagai proses memberikan kekuatan, otoritas, dan kepercayaan kepada individu untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Conger & Kanungo, 1988). Spreitzer (1995) mengidentifikasi empat dimensi pemberdayaan psikologis: meaning (makna), competence (kompetensi), self-determination (penentuan diri), dan impact (dampak). Dalam konteks pendidikan, pemberdayaan staf pengajar mencakup upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Short & Rinehart, 1992). Pemberdayaan yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis mengajar, tetapi juga pengembangan kepemimpinan, inovasi pembelajaran, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah. Organisasi pendidikan kristen memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari institusi pendidikan umum. Knight (2006) menekankan bahwa pendidikan Kristen tidak hanya bertujuan mengembangkan intelektualitas, tetapi juga membentuk karakter berdasarkan nilai-nilai Alkitab. Dimensi spiritual menjadi fondasi yang mengintegrasikan seluruh aspek pendidikan. Estep, Anthony, dan Allison (2008) menguraikan bahwa manajemen dalam organisasi pendidikan Kristen harus mempertimbangkan tiga pilar utama: keunggulan akademik, pembentukan karakter Kristen, dan pelayanan kepada masyarakat. Integrasi ketiga pilar ini memerlukan pendekatan manajerial yang holistik dan seimbang. Pendekatan manajerial dalam pemberdayaan, teori manajemen kontemporer menekankan pentingnya pendekatan partisipatif dan transformasional dalam pemberdayaan staf. Bass dan Riggio (2006) mengidentifikasi empat komponen kepemimpinan transformasional yang mendukung pemberdayaan: idealized influence,

inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Dalam konteks pendidikan Kristen, Wilhoit dan Dettoni (1995) mengusulkan model kepemimpinan servant leadership yang menekankan pelayanan, kerendahan hati, dan pemberdayaan bawahan sebagai refleksi dari karakter Kristus. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan. Berdasarkan literatur faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemberdayaan staf dalam organisasi pendidikan meliputi, faktor Individual kompetensi, motivasi, self-efficacy, dan komitmen spiritual. Faktor Organisasional struktur organisasi, budaya kerja, sistem komunikasi, dan kebijakan SDM. Faktor Kepemimpin, dukungan supervisi, dan keteladanan. Faktor Lingkungan dukungan stakeholder, kondisi sosial-ekonomi, dan regulasi pemerintah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 5 institusi pendidikan Kristen di Indonesia:

Tabel 1. Profil Institusi yang Diteliti

Institusi	Jenjang	Tahun Berdiri	Jumlah Staf	Denominasi
Sekolah Kristen Harapan	TK-SMA	1985	85	Protestan Reformed
Universitas Kristen Indonesia	Universitas	1978	245	Pentakosta
SD Kristen Immanuel	SD	1992	32	Baptis
SMP-SMA Kristen Penabur	SMP-SMA	1980	156	Protestas Ekumenis
Paud Kristen Kasih	Paud-Tk	1995	28	Katolik

Tingkat pemberdayaan berdasarkan dimensi

Tabel 2. Pemberdayaan Staf Saat Ini

Dimensi	Aspek yang Dinilai	Skor Rata-rata	Ategori
Spiritual	Keterlibatan dalam ibadah bersama	4.2	Baik
	Pengembangan kehidupan rohani	3.8	Baik
	Integrasi nilai kristen dalam mengajar	4.0	Baik
Profesional	Pelatihan berkelanjutan	3.5	Sedang
	Sertifikasi kompetensi	3.2	Sedang
	Penelitian dan publikasi	2.8	Sedang
Personal	Pengembangan karir	3.4	Sedang
	Work-life balance	3.6	Sedang
	Kesejahteraan ekonomi	3.1	Sedang
Sosial	Kerjasama tim	4.1	Baik
	Komunikasi dengan manajemen	3.7	Baik
	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	3.3	Sedang

Skala : 1 = Sangat Kurang, 2=kurang, 3=Sedang, 4=Baik, 5=Sangat Baik

Temuan utama:

1. Dimensi spiritual memiliki skor tertinggi (rata-rata 4.0)
2. Dimensi profesional memerlukan perhatian khusus (rata-rata 3.2)
3. Dimensi sosial menunjukkan kinerja yang baik dalam kerjasama tim
4. Dimensi personal berada pada kategori sedang dan perlu peningkatan

Tabel 3. Faktor yang mempengaruhi pemberdayaan

Kategori	Faktor pendukung	Bobot	Faktor penghambat	Bobot
Kepemimpinan	Gaya transformasional	23%	Kurangnya keterampilan manajerial	18%
	Dukungan supervisi	15%	Komunikasi tidak efektif	12%
Organisasional	Budaya kerja positif	20%	Struktur hierarkis kaku	15%
	Sistem reward adil	12%	Keterbatasan anggaran	22%
Individual	Motivasi internal	18%	Resistensi terhadap perubahan	16%
	Kompetensi spiritual	12%	Rendahnya self-efficacy	11%
Lingkungan	Dukungan denominasi	8%	Kompetensi dengan sekolah umum	14%
	Kebijakan pemerintah	5%	Ekspektasi orang tua tinggi	8%

faktor kunci yang teridentifikasi:

1. Faktor pendukung utama:
 - a) Kepemimpinan transformasional (23%) - pemimpin yang menginspirasi dan memberdayakan
 - b) Budaya kerja positif (20%) - lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai kristen
 - c) Motivasi internal (18%) - semangat melayani berdasarkan panggilan
2. Faktor penghambat utama:
 - a) Keterbatasan anggaran (22%) - kendala finansial untuk program pengembangan
 - b) Kurangnya keterampilan manajerial (18%) - kemampuan manajemen yang terbatas
 - c) Resistensi terhadap perubahan (16%) - keengganan mengadopsi inovasi

Model pemberdayaan holistik-kristiani (MPHK) Framework model ini terdiri dari 4 dimensi terintegrasi:

Tabel 4. Model Pemberdayaan yang diusulkan

Dimensi	Tujuan utama	Strategi kunci	Indikator keberhasilan	timeline
Spiritual	Penguatan iman dan karakter kristen	Pembinaan rohani rutin, Mentoring spiritual, Retreat tahunan,	Tingkat partisipasi ibadah, Kualitas integrasi nilai, Kristen kepuasan spiritual	keberlanjutan
Profesional	Peningkatan kompetensi mengajar	Pelatihan berbasis kompetensi, Dukungan riset, Sertifikasi,	Hasil evaluasi pembelajaran, Jumlah publikasi, Tingkat sertifikasi	1-3 tahun
Personal	Kesejahteraan dan pertumbuhan individu	Program pengembangan karir, Konseling, Work-life balance	Kepuasan kerja, Tingkat turnover, Work engagement	6 bulan-2 tahun
social	Penguatan hubungan dan partisipasi	Team building, Partisipasi kepuasan networking	Kualitas komunikasi, Tingkat partisipasi kolaborasi	3-6 bulan

Tahapan implementasi model:

1. Tahap persiapan assessment kebutuhan komprehensif, pembentukan tim implementasi lintas fungsi, sosialisasi visi dan misi pemberdayaan.
2. Tahap implementasi pilot project pada skala terbatas, rollout bertahap berdasarkan prioritas, monitoring dan evaluasi berkelanjutan.
3. Tahap evaluasi dan penyesuaian Evaluasi berkala setiap semester, penyesuaian strategi berdasarkan hasil, perencanaan keberlanjutan jangka panjang.

Kondisi pemberdayaan berada pada tingkat sedang hingga baik, dengan dimensi spiritual unggul namun dimensi profesional memerlukan perhatian lebih. Faktor kunci kepemimpinan transformasional, budaya organisasi positif, dan motivasi internal menjadi faktor pendukung utama, sementara keterbatasan finansial dan resistensi perubahan menjadi hambatan utama. Model solusi model pemberdayaan holistik-kristiani (MPHK) mengintegrasikan empat dimensi secara sistematis dan berkelanjutan untuk optimalisasi pemberdayaan staf.

B. Pembahasan

1. Analisis kondisi pemberdayaan staf saat ini.

Dominasi dimensi spiritual sebagai kekuatan utama, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi spiritual memperoleh skor tertinggi (rata-rata 4.0), yang mencerminkan karakteristik unik organisasi pendidikan Kristen. Temuan ini sejalan dengan teori Knight (2006) yang menekankan bahwa pendidikan Kristen memiliki fondasi spiritual yang kuat sebagai pembeda dari institusi pendidikan umum.

Implikasi teoritis memvalidasi konsep bahwa pemberdayaan dalam konteks

pendidikan Kristen tidak dapat dipisahkan dari dimensi spiritual. Mendukung argumen Estep, Anthony, dan Allison (2008) tentang pentingnya integrasi nilai-nilai Kristen dalam seluruh aspek manajemen Pendidikan. Menunjukkan bahwa model pemberdayaan konvensional (Spreitzer, 1995) perlu adaptasi kontekstual untuk organisasi berbasis nilai. Implikasi praktis dimensi spiritual dapat menjadi leverage untuk meningkatkan dimensi lain yang masih lemah, kekuatan spiritual dapat menjadi motivator intrinsik yang berkelanjutan, perlu strategi untuk mempertahankan kekuatan spiritual sambil mengembangkan aspek lain.

Kelemahan pada dimensi professional tantangan utama, dimensi profesional menunjukkan skor terendah (rata-rata 3.2), terutama pada aspek penelitian dan publikasi (2.8). Hal ini mengindikasikan kesenjangan antara komitmen spiritual yang tinggi dengan pengembangan kompetensi profesional. Analisis mendalam:

- a) Faktor struktural keterbatasan anggaran (22%) menjadi hambatan utama dalam mengakses program pengembangan profesional
- b) Faktor kultural budaya penelitian yang belum mengakar dalam tradisi pendidikan kristen di indonesia
- c) Faktor individual beban kerja yang tinggi mengurangi waktu untuk aktivitas pengembangan diri
- d) Perbandingan dengan literatur temuan ini kontras dengan penelitian chen & liu (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan merupakan faktor kunci pemberdayaan. Namun, penelitian mereka dilakukan pada konteks pendidikan umum dengan dukungan finansial yang lebih memadai.

Paradoks dimensi sosial kerjasama tinggi, partisipasi rendah dimensi sosial menunjukkan pola menarik kerjasama tim sangat baik (4.1) namun keterlibatan dalam pengambilan keputusan masih sedang (3.3). Ini mengindikasikan struktur organisasi yang masih cenderung hierarkis. Interpretasi fenomena:

- a) Budaya kolektivisme nilai-nilai kristen tentang persatuan mendorong kerjasama yang baik

- b) Struktur otoritas tradisi kepemimpinan yang bersifat top-down masih dominan
- c) Gap partisipatif belum optimalnya implementasi prinsip servant leadership yang seharusnya mendorong partisipasi

2. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan

Kepemimpinan transformasional sebagai faktor dominan, kepemimpinan transformasional menjadi faktor pendukung terkuat (23%), memvalidasi teori Bass dan Riggio (2006) tentang pentingnya gaya kepemimpinan ini dalam pemberdayaan. Karakteristik kepemimpinan transformasional dalam konteks kristen:

- a) Idealized influence pemimpin menjadi role model dalam mengintegrasikan nilai-nilai Kristen
- b) Inspirational motivation mampu menghubungkan visi organisasi dengan panggilan spiritual
- c) Intellectual stimulation mendorong inovasi dalam konteks yang sesuai dengan nilai Kristen
- d) Individualized consideration memberikan perhatian personal yang mencerminkan kasih kristiani
- e) Kontras dengan servant leadership menariknya, konsep servant leadership yang diusulkan wilhoit dan dettoni (1995) belum sepenuhnya terimplementasi, mengindikasikan gap antara teori ideal dan praktik lapangan.

Keterbatasan finansial sebagai hambatan sistemik keterbatasan anggaran (22%) menjadi hambatan terbesar, mencerminkan tantangan struktural yang dihadapi organisasi pendidikan Kristen di Indonesia. Analisis multidimensional:

- a) Faktor ekonomi nasional daya beli masyarakat yang terbatas mempengaruhi kemampuan bayar siswa
- b) Kompetisi dengan sektor publik sekolah negeri gratis menciptakan tekanan pada pendidikan swasta
- c) Model bisnis non-profit orientasi pelayanan versus sustainability finansial
- d) Keterbatasan sumber pendanaan kurangnya diversifikasi sumber dana (donor, endowment, kemitraan)
- e) Implikasi strategis perlu model pendanaan inovatif yang sustainable,

optimalisasi efisiensi operasional tanpa mengurangi kualitas, pengembangan kemitraan strategis dengan berbagai pihak.

Resistensi perubahan fenomena generasional dan kultural resistensi terhadap perubahan (16%) menunjukkan adanya tension antara tradisi dan modernisasi dalam organisasi pendidikan kristen. Dimensi resistensi:

- a) Generasional gap antara staf senior dan junior dalam adaptasi teknologi
- b) Teologis kekhawatiran bahwa inovasi dapat mengikis nilai-nilai tradisional
- c) Psikologis comfort zone dalam metode pembelajaran yang sudah familiar
- d) Struktural sistem yang belum mendukung eksperimentasi dan inovasi.

3. Evaluasi model pemberdayaan holistik-kristiani (MPHK)

Keunggulan model MPHK originalitas konseptual model MPHK memberikan kontribusi original dengan cara mengintegrasikan dimensi spiritual sebagai dimensi tersendiri, bukan sekedar add-on pada model konvensional. Kontekstualisasi yang tepat menghormati karakteristik unik organisasi pendidikan kristen, mengintegrasikan nilai-nilai alkitabiah dalam framework manajemen modern, menyeimbangkan antara excellent dan spiritual formation. Pendekatan holistic mengakomodasi kebutuhan pengembangan yang komprehensif, mempertimbangkan interkoneksi antar dimensi, memberikan roadmap IMPLEMENTASI yang praktis.

Tantangan implementasi model MPHK kompleksitas koordinasi implementasi empat dimensi secara simultan memerlukan koordinasi yang *sophisticated* dan sumber daya yang memadai. Potensi konflik prioritas tension antara alokasi waktu untuk pengembangan spiritual vs professional, kompetisi resources antar dimensi, kebutuhan leadership yang mampu memahami semua dimensi. *Measurement challenge* pengukuran keberhasilan dimensi spiritual lebih subjektif dibandingkan dimensi lainnya, memerlukan instrumen evaluasi yang *sophisticated*.

Kontribusi terhadap *body of knowledge* Pengembangan teori model MPHK

memperkaya teori pemberdayaan dengan menambahkan dimensi spiritual sebagai elemen fundamental, bukan peripheral. Methodological contribution penelitian ini mendemonstrasikan aplikasi mixed-method approach dalam konteks organisasi berbasis nilai dengan kompleksitas yang tinggi. Praktikal framework memberikan blueprint praktis yang dapat diadaptasi oleh organisasi pendidikan kristen lainnya dengan penyesuaian kontekstual.

4. Implikasi Teoritis Dan Praktis

Implikasi teoritis reconceptualisasi pemberdayaan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan dalam organisasi berbasis nilai memerlukan framework yang berbeda dari organisasi umum, dengan penambahan dimensi spiritual yang fundamental. Pengembangan teori kepemimpinan memvalidasi relevansi kepemimpinan transformasional dalam konteks Kristen sambil mengidentifikasi GAP dalam implementasi servant leadership. Kontribusi pada organizational behavior menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dapat menjadi motivator intrinsik yang kuat dalam pemberdayaan staf.

Implikasi praktis untuk manajemen institusi prioritaskan pengembangan kepemimpinan transformasional, investasi dalam sistem yang mendukung partisipasi staf, pengembangan model pendanaan yang sustainable. Untuk pengembangan SDM integrasi dimensi spiritual dalam seluruh program pengembangan, fokus pada peningkatan kompetensi profesional sebagai area prioritas, pengembangan sistem mentoring yang sistematis. Untuk stakeholder eksternal denominasi perlu memberikan dukungan yang lebih sistematis, perlu kemitraan dengan institusi pendidikan tinggi untuk pengembangan riset, advokasi kebijakan yang mendukung pendidikan berbasis nilai.

5. Refleksi Kritis Dan Limitasi

Kritik terhadap metodologi bias sampling pemilihan institusi yang sudah memiliki program pemberdayaan terstruktur dapat menciptakan bias positif dalam temuan. Generalizability fokus pada konteks Indonesia membatasi generalisasi untuk negara dengan kondisi sosio-ekonomi dan kultur yang berbeda.

Temporal limitation sifat *cross-sectional* penelitian belum dapat menangkap dinamika perubahan jangka panjang.

Area yang memerlukan penelitian lanjutan Longitudinal studies perlu penelitian jangka panjang untuk mengukur efektivitas implementasi model MPHK. Comparative studies perbandingan dengan organisasi pendidikan berbasis agama lain untuk mengidentifikasi pola universal vs spesifik. Quantitative validation pengembangan instrumen kuantitatif untuk mengukur dimensi spiritual dalam konteks pemberdayaan.

6. Kontribusi Penelitian

Kontribusi akademik *theoretical innovation* pengembangan model pemberdayaan yang mengintegrasikan dimensi spiritual sebagai elemen fundamental, bukan tambahan. *Methodological advancement* demonstrasi aplikasi penelitian kualitatif dalam konteks organisasi kompleks dengan nilai-nilai yang kuat. *Empirical Evidence* penyediaan data empiris tentang kondisi pemberdayaan staf dalam organisasi pendidikan Kristen di Indonesia.

Kontribusi praktis *management framework* menyediakan framework praktis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi pendidikan kristen. *Policy guidelines* memberikan input untuk pengembangan kebijakan SDM yang sesuai dengan karakteristik organisasi pendidikan kristen. *Professional development* menyediakan roadmap untuk pengembangan profesional yang holistik dalam konteks nilai-nilai kristen.

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi karakteristik unik pemberdayaan staf dalam organisasi pendidikan Kristen, di mana dimensi spiritual memegang peran fundamental. Model Pemberdayaan Holistik-Kristiani (MPHK) yang diusulkan memberikan kontribusi significant terhadap body of knowledge dengan mengintegrasikan dimensi spiritual bukan sebagai add-on, tetapi sebagai elemen core dalam pemberdayaan. Temuan tentang dominasi faktor kepemimpinan transformasional dan hambatan keterbatasan finansial memberikan insight penting untuk pengembangan strategi yang lebih efektif. Sementara kelemahan pada dimensi profesional mengindikasikan kebutuhan urgent untuk investasi dalam

pengembangan kompetensi staf. Implementasi model MPHK memerlukan komitmen jangka panjang dan pendekatan yang sophisticated dalam mengelola kompleksitas empat dimensi yang saling terkait. Namun, potensi dampak positifnya terhadap kualitas pendidikan Kristen dan kesejahteraan staf menjadikan investasi ini worthwhile untuk dilakukan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa pemberdayaan staf pengajar yang efektif dalam organisasi pendidikan Kristen memerlukan pendekatan holistik-integratif yang tidak memisahkan antara dimensi spiritual dan profesional. Model Pemberdayaan Holistik-Kristiani (MPHK) yang diusulkan memberikan framework praktis untuk mengoptimalkan potensi staf sambil mempertahankan identitas Kristen yang kuat. Keunikan kontribusi penelitian ini terletak pada pembuktian bahwa nilai-nilai spiritual tidak menghambat, melainkan memperkuat efektivitas manajemen modern dalam konteks pendidikan Kristen. Hal ini membuka peluang pengembangan teori manajemen yang lebih inklusif terhadap organisasi berbasis nilai.

B. Saran

Keberhasilan implementasi saran-saran di atas memerlukan komitmen jangka panjang, kolaborasi aktif semua stakeholder, dan fleksibilitas dalam penyesuaian strategi sesuai kondisi spesifik masing-masing institusi. Yang terpenting adalah mempertahankan keseimbangan antara pengembangan profesional dan penguatan identitas spiritual Kristen sebagai karakteristik unik organisasi pendidikan Kristen. Kunci sukses terletak pada konsistensi implementasi, evaluasi berkelanjutan, dan komitmen untuk terus belajar dan berkembang dalam melayani misi pendidikan Kristen yang berkualitas tinggi

DAFTAR RUJUKAN

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chen, L., & Liu, S. (2020). Teacher empowerment and student achievement: A systematic review. *Journal of Educational Management*, 34(2), 156-173.

- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Estep, J. R., Anthony, M. J., & Allison, G. R. (2008). *A theology for Christian education*. B&H Academic.
- Knight, G. R. (2006). *Philosophy and education: An introduction in Christian perspective* (4th ed.). Andrews University Press.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 951-960.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sprague, C. (2019). Empowerment strategies in Christian education: A case study approach. *Christian Education Journal*, 16(3), 287-305.
- Wilhoit, J. C., & Dettoni, J. M. (Eds.). (1995). *Nurture that is Christian: Developmental perspectives on Christian education*. Victor Books.