

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses di mana individu atau kelompok tertentu memberikan arahan dan mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama meraih suatu tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup serangkaian tindakan seperti membuat keputusan, menginspirasi dan mendorong motivasi, menyerahkan tugas dan tanggung jawab, serta berkomunikasi secara efisien. Selain itu, kepemimpinan juga berkaitan dengan kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi yang jelas sebagai panduan untuk mencapai kesuksesan bersama. Dalam esensi, kepemimpinan tidak hanya tentang memerintah atau memimpin dari depan, tetapi juga tentang membangun sinergi, memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan kelompok, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pencapaian kolektif. Para pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan arah, memfasilitasi kolaborasi, membangun tim yang efektif, dan memotivasi orang-orang di sekitarnya.⁴

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan berbagai aspek penting dalam upaya mencapai tujuan tertentu.

⁴Agus Purwanto et al., "MODEL KEPEMIMPINAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN: A SCHEMATIC LITERATURE REVIEW," *JOURNAL OF INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR)* 1, no. 2 (2020): 257.

Seorang pemimpin, baik itu individu atau kelompok, memiliki peran sentral dalam mengarahkan dan mempengaruhi individu atau kolektif lainnya. Salah satu aspek kunci dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan efektif, yang dapat membawa tim atau kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi juga merupakan elemen penting dalam kepemimpinan, di mana pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal.⁵

Komunikasi yang efektif juga menjadi salah satu elemen utama dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan visi, tujuan, dan instruksi dengan jelas kepada anggota tim, serta mendengarkan dengan baik pendapat dan masukan dari mereka. Selain itu, delegasi tugas juga merupakan keterampilan yang penting bagi seorang pemimpin, di mana mereka harus mampu membagi tugas dan tanggung jawab secara tepat sesuai dengan keahlian dan kapabilitas anggota tim.⁶

Pengembangan visi dan strategi juga menjadi bagian integral dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merumuskan visi yang jelas dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju pencapaian visi tersebut. Selain itu, pengembangan strategi yang

⁵Sulthon Syahril, "TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN," *RI'AYAH* 4, no. 2 (2019): 210.

⁶Ade Taryana and Marzansutrisman Hulu, "Komunikasi Kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan - Direktur Nasional Pengumpulan Dana Baznas," *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)* 3, no. 2 (2023): 337-339.

efektif juga diperlukan untuk mengidentifikasi langkah-langkah konkret yang harus diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya tentang memberikan arahan dan pengaruh, tetapi juga tentang membangun visi bersama, mengembangkan strategi yang tepat, dan memotivasi serta memfasilitasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.⁷

Dalam konteks budaya lokal, kepemimpinan mengambil dimensi yang lebih khusus dan kompleks, mengakar dalam nilai-nilai, norma-norma, dan tradisi yang ada dalam masyarakat tersebut. Kepemimpinan khusus dalam budaya lokal tidak hanya berfokus pada pengarahan dan pengaruh untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi juga mencerminkan peran penting dalam memelihara warisan budaya, menjaga kerukunan sosial, dan memfasilitasi pembangunan dalam lingkungan yang dinamis. Para pemimpin dalam budaya lokal sering dianggap sebagai penjaga tradisi, pemimpin spiritual, atau penengah dalam konflik, yang menjadikan mereka memiliki kepercayaan dan otoritas yang sangat dihormati oleh masyarakat setempat.⁸

Kepemimpinan tradisional merujuk pada model kepemimpinan yang berpusat pada otoritas dan hierarki yang kuat. Dalam konteks ini, seorang

⁷Irwan Suryadi et al., "Peran Kepemimpinan Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Pendidikan," *Journal Of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023): 81.

⁸Fransiskus Randa, Unti Ludigdo, iwan triyuwono, and Sukoharsono eko Ganis, "Studi Etnografi: Akuntabilitas Spiritual Pada Organisasi Gereja Katolik Yang Terinkulturasi Budaya Lokal," *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 2, no. 1 (2011): 35–51.

pemimpin dianggap sebagai figur sentral yang memiliki wewenang dan kekuasaan mutlak untuk mengambil keputusan dan memberikan arahan kepada bawahan. Kepemimpinan tradisional cenderung menekankan pada struktur hierarkis yang jelas, di mana peran dan tanggung jawab setiap individu ditentukan secara ketat. Pemimpin dalam model ini seringkali dianggap sebagai otoritas yang tidak boleh dipertanyakan, dan komunikasi umumnya bersifat *top-down*, dengan arahan dan kebijakan yang diberikan dari atas ke bawah. Meskipun model ini telah lama ada dan masih ditemui dalam beberapa organisasi atau budaya, namun kritik sering kali diarahkan pada kurangnya fleksibilitas, kurangnya partisipasi anggota, serta ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan atau tuntutan baru.⁹

Kepemimpinan khusus dalam budaya lokal juga membutuhkan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai budaya yang dijunjung tinggi oleh masyarakat, serta kemampuan untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pengambilan keputusan dan interaksi sehari-hari. Para pemimpin, seperti *ambe' tondok* dalam masyarakat Toraja, harus mampu menyatu dengan nilai-nilai tradisional sambil tetap mengakomodasi perubahan sosial dan lingkungan yang terus berkembang. Mereka bertindak sebagai perantara antara dunia spiritual dan dunia nyata, serta memainkan peran yang penting

⁹Siti Fatimah, "Kepemimpinan Tradisional Masyarakat Minangkabau Pada Masa Pendudukan Jepang," *INGKAP* 7, no. 1 (2011): 79-81.

dalam menjaga harmoni dan keseimbangan dalam komunitas. Kepemimpinan khusus dalam konteks budaya lokal juga melibatkan pembangunan hubungan yang erat dengan anggota masyarakat, seperti komunikasi, kepercayaan, dan kepedulian menjadi kunci.¹⁰ Pemimpin harus membangun hubungan yang kuat dengan anggota masyarakat, mendengarkan masukan dan aspirasi mereka, serta bertindak sebagai perwakilan yang setia dari nilai-nilai budaya yang dianut oleh masyarakat. Dengan demikian, kepemimpinan khusus dalam budaya lokal bukan hanya tentang memimpin, tetapi juga tentang melayani, menjaga, dan memperkuat ikatan sosial serta keberlanjutan budaya dalam komunitas.¹¹

Dalam konteks budaya lokal, kepemimpinan sering kali memiliki nuansa dan karakteristik yang unik sesuai dengan nilai-nilai, norma-norma, dan tradisi yang ada dalam masyarakat tersebut. Para pemimpin dalam budaya lokal mungkin dianggap sebagai penjaga tradisi, pemimpin spiritual, atau penengah dalam konflik, selain hanya sebagai figur otoritas formal. Mereka mungkin juga bertindak sebagai perantara antara dunia spiritual dan dunia nyata, serta memegang peran yang penting dalam menjaga harmoni dan keseimbangan dalam komunitas.

¹⁰Sadidul Iqabe and Universitas Pendidikan Indonesia, "Kepemimpinan Berbasis Nilai Budaya Lokal Dalam Menciptakan Iklim Sekolah," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 26, no. 2 (2017): 80–91.

¹¹Andi Nurfitri, Suhana Saad, and Azmi Aziz, "Membangun Kepimpinan Organisasi Berasaskan Budaya Lokal: Suatu Analisis Perbandingan Nurturing Organisational Leadership Based on Local Culture: A Comparative Study," *Malaysian Journal of Society and Space* 9, no. 9 (2015): 56-59.

Khususnya, dalam masyarakat adat Toraja seperti di Lembang Ra'Bung, kepemimpinan *ambe' tondok* memainkan peran penting dalam memelihara warisan budaya, menjaga kerukunan sosial, dan memfasilitasi pembangunan dalam lingkungan yang dinamis.¹² Mereka dihormati atas pengetahuan mereka tentang tradisi dan adat istiadat, serta menjadi simbol dari identitas dan kebanggaan budaya.¹³ Kepemimpinan *ambe' tondok* juga dapat mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan adaptif, dimana mereka harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan memfasilitasi kolaborasi serta partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.¹⁴

B. Kepemimpinan *Ambe' Tondok*

Kepemimpinan *ambe' tondok* merupakan perwujudan sebuah peran penting dalam masyarakat adat Toraja, khususnya di Lembang Ra'bung. Karakteristik utama dari kepemimpinan *ambe' tondok* adalah otoritas yang diberikan oleh tradisi dan pengakuan dari masyarakat setempat. Mereka sering kali dipilih berdasarkan keturunan atau kebijakan adat tertentu yang diakui oleh komunitas. Keberadaan mereka membawa otoritas moral dan

¹²Yulius Rustan Effendi and Pieter Sahertian, "Kontruksi Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Budaya Lonto Leok Dalam Penguatan Karakter Siswa," *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan* 5, no. 3 (2022): 219–221.

¹³Suryadi et al., "Peran Kepemimpinan Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Pendidikan."

¹⁴Asmi Ayuning Hidayah Grace Maria Fitricia, "Analisis Gaya Kepemimpinan Kontingensi Berbasis Budaya Lokal Banyumas Cablaka," *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 7, no. 1 (2019): 60–77.

sosial yang sangat dihormati, dan mereka dianggap sebagai penjaga nilai-nilai adat dan penengah dalam penyelesaian konflik. Asal-usul kepemimpinan *ambe' tondok* dapat ditelusuri kembali ke zaman kuno, di mana leluhur mereka dianggap sebagai pemimpin spiritual dan pemegang kebijakan dalam masyarakat adat Toraja. Dengan demikian, sejarah kepemimpinan *ambe' tondok* di Lembang Ra'Bung mencerminkan warisan panjang dari sistem sosial dan politik tradisional yang berakar kuat dalam budaya lokal.¹⁵

Peran dan tanggung jawab kepemimpinan *ambe' tondok* sangat beragam, mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat adat. Mereka bertindak sebagai penasihat dalam masalah-masalah keagamaan, sosial, dan hukum adat. Selain itu, mereka juga memiliki peran penting dalam upaya mempertahankan dan mempromosikan warisan budaya Toraja, seperti melalui penyelenggaraan upacara adat dan ritual keagamaan. Tanggung jawab mereka juga meliputi menjaga kerukunan dan kesejahteraan masyarakat, serta berperan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik dan pertikaian antarwarga. Dengan demikian, kepemimpinan *ambe' tondok* tidak hanya melibatkan peran otoritas, tetapi juga tanggung jawab moral dan sosial yang besar dalam menjaga harmoni dan stabilitas dalam masyarakat adat Lembang Ra'Bung.¹⁶

¹⁵Muhammad Yusuf. Jajao, "Revitalisasi Kepemimpinan Lokal Adat," *Jurnal El-Riyasah* 1, no. 1 (2020): 1–12.

¹⁶Pdt Yonathan Mangolo et al., "Manifestasi Fenomena Saroan Dan Persekutuan : Suatu Tinjauan Teologis Saroan Bo ' Ne Matallo Terhadap Eksistensi Pelayanan Gereja Toraja Di Jemaat Tallnglipu" (n.d.): 20–36.

1. Kepemimpinan Tradisional *Ambé' Tondok*

Dalam kepemimpinan tradisional Toraja, penting bagi seorang pemimpin untuk memegang teguh nilai-nilai etika moral yang dijunjung tinggi dalam tugasnya. Jika pemimpin tersebut secara konsisten mengamalkan nilai-nilai inti seperti "*kinaa*", yang mewakili prinsip moral yang mengikat, maka dia dianggap sebagai penjaga dan pengemban nilai-nilai yang ideal dalam masyarakatnya. Nilai-nilai tersebut, seperti *kinaa*, *bida*, *kaya*, *barani*, dan *manarang*, menjadi landasan bagi sikap hidup seorang pemimpin dalam masyarakat Toraja. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah mereka yang secara sadar dan tulus menerapkan nilai-nilai etika moral tersebut dalam praktik kepemimpinannya.¹⁷

Dalam masyarakat Toraja, kata "*Parengnge'*" merujuk pada pangkat bagi individu yang memegang kekuasaan di tingkat kampung. Mereka bertanggung jawab atas segala aspek kehidupan masyarakat dan memiliki otoritas untuk mengatur setelah dilakukan adat *parengnge'* menjalankan fungsi sebagai pemuka agama yang dikenal sebagai *To Minaa*. Selain itu, mereka juga berperan sebagai pakar hukum adat dan bertindak selaku hakim ketika terjadi pelanggaran terhadap aturan-aturan adat yang berlaku, serta kadang-kadang memimpin pertemuan

¹⁷Rannu Sanderan, "STRATIFIKASI SOSIAL, Kepemimpinan Tradisional Toraja Dalam Dinamika Demokrasi Modern," *OSF Preprints*, last modified 2021, accessed November 16, 2021, <https://doi.org/10.31219/osf.io/63ya>.

keluarga di tongkonan. Kriteria bagi seorang *Parengnge'* sangatlah ketat, termasuk memiliki moralitas yang tinggi dan menjadi contoh bagi masyarakat.¹⁸

Seorang *Parengnge'* dalam adat dan kebudayaan Toraja memiliki peran yang sangat penting, bukan hanya dalam satu tugas saja. *Parengnge'* memiliki berbagai peran penting dalam masyarakat Toraja. Sebagai *To Minaa*, mereka menjalankan fungsi kepemimpinan dalam urusan keagamaan. Selain itu, mereka juga berperan sebagai pakar hukum adat dan bertindak sebagai pengadil dalam menyelesaikan perkara-perkara yang melanggar ketentuan adat. Untuk menjadi *Parengnge'*, seseorang harus memenuhi kriteria tertentu, termasuk memiliki moral yang tinggi dan menjadi teladan bagi masyarakat. Sebelum memimpin, seseorang pemimpin perlu mengembangkan karakter yang kuat.¹⁹

Dalam tradisi kepemimpinan Toraja, ia menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral dan etika. Demikian pula dalam tradisi Kristen, pengembangan karakter pemimpin dimulai dari hubungan yang erat dengan Kristus, Pemimpin mereka. Seorang pemimpin harus memiliki

¹⁸Rannu Sandaran, "Disiplin Asketisme Dan Harmoni Kontribusi Disiplin Diri Bagi Pengembangan Pendidikan Kristen," *OSF Preprints*, last modified 2021, accessed November 28, 2021, <https://osf.io/frsnz/>.

¹⁹Rosinta Sakke Sewanglangi, "Penerapan Nilai-Nilai Etis Moral Dari Kepemimpinan Tradisional Toraja Dalam Kepemimpinan Kristen," *OSF Preprints*, last modified 2022, accessed May 23, 2022, <https://osf.io/preprints/osf/d6ut7>.

kendali diri, bijaksana, dan disiplin tinggi. Dalam membentuk karakter seorang pemimpin seperti Parengnge', nilai-nilai fundamental seperti kesederhanaan, kejujuran, dan kerelaan berkorban memegang peranan yang sangat penting. Pendekatan pendidikan yang mengedepankan prinsip-prinsip asketisme dapat menjadi metode alternatif yang efektif untuk mengembangkan kebijaksanaan dan kedisiplinan yang diperlukan oleh seorang pemimpin.

2. Peran dan Fungsi Kepemimpinan *Ambe' Tondok*

a. *Kinaa*

Kata "*kinaa*" dalam bahasa Toraja merujuk pada sifat berbudi, budiman, dan arif. Seseorang yang memiliki "*kinaa*" dihormati karena karakternya yang bijaksana dan memberikan teladan bagi orang lain. Seorang pemimpin harus memiliki integritas, yang berarti perkataan dan perbuatannya selaras dan tidak bermaksud pura-pura atau menyembunyikan sesuatu. Integritas merupakan kunci utama dalam kepemimpinan, karena karakter yang baik dianggap lebih berharga daripada bakat atau karunia tertentu. Kegagalan seorang pemimpin tidak terletak pada kemampuannya dalam memimpin, melainkan pada ketiadaan integritas dalam dirinya. Seorang pemimpin Kristen juga diharapkan untuk hidup sesuai dengan

ajaran yang ia sampaikan, sehingga dapat memberikan teladan yang kuat bagi anggota jemaatnya melalui keteguhan integritasnya.²⁰

b. Bida

Dalam kamus bahasa Toraja, kata "*bida*" merujuk pada keturunan atau anak cucu, yang sering kali diasosiasikan dengan status dan keturunan dari orang-orang besar. Sebagai contoh, "*bida to kapua*" mengacu pada keturunan orang besar. Namun, menjadi seorang "*parengnge*" atau pemimpin tidak hanya bergantung pada status keturunan semata. Dalam tradisi Toraja, penyanggah nilai "*bida*" tidak langsung mendapatkan posisi kepemimpinan begitu saja. Meskipun memiliki status "*bida*", yang mungkin mengacu pada keturunan bangsawan atau status sosial tinggi, seseorang masih perlu membuktikan kelayakannya sebagai pemimpin.²¹

Menjadi seorang pemimpin memerlukan proses yang panjang dan tidaklah mudah. Seorang pendeta, misalnya, harus memiliki fondasi karakter yang kuat agar mampu memimpin jemaat dengan baik dan membawa mereka menuju perubahan yang positif. Konsep keteladanan menjadi kekuatan yang sangat penting dalam menciptakan energi untuk perubahan. Seorang guru memiliki peran

²⁰Sewanglangi, "Penerapan Nilai-Nilai Etis Moral Dari Kepemimpinan Tradisional Toraja Dalam Kepemimpinan Kristen."

²¹Rannu Sanderan, "EXEMPLARY, MENEMUKENALI KUNCI PENDIDIKAN IMAN BAGI ANAK DALAM KELUARGA DAN PEMBELAJARAN AGAMA DI SEKOLAH," *OSF Preprints*, last modified 2021, accessed November 20, 2024, doi:10.31219/osf.io/bmtrk.

yang amat penting dalam hal ini, karena mereka adalah model yang paling kuat memengaruhi para murid. Karakter dan kepribadian seorang guru memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kehidupan murid daripada materi pelajaran yang diajarkan.²²

c. *Barani*

Dalam bahasa Indonesia, kata "*barani*" memiliki arti "berani". Namun, dalam konteks yang lebih dalam, berani dalam hal ini mengacu pada prioritas terhadap kebenaran. Seorang pemimpin Kristen yang benar-benar mengajar mungkin menemukan dirinya harus memberikan petunjuk kepada umat Allah mengenai perkara-perkara yang sensitif, karena kebenaran seringkali menyentuh perasaan dan bahkan mungkin menusuk sampai ke batin mereka. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus tetap setia hingga akhir hidupnya dan teguh pada nilai-nilai yang diyakininya sebagai nilai-nilai Allah, meskipun hal tersebut tidak populer di kalangan orang banyak. Dalam kepemimpinan, penting untuk menunjukkan keberanian untuk mengutamakan apa yang benar, bahkan jika itu tidak disukai oleh banyak orang, atau jika itu tidak menguntungkan secara pribadi bagi pemimpin tersebut.²³

²²Sewanglangi, "Penerapan Nilai-Nilai Etis Moral Dari Kepemimpinan Tradisional Toraja Dalam Kepemimpinan Kristen," 3.

²³Sewanglangi, "Penerapan Nilai-Nilai Etis Moral Dari Kepemimpinan Tradisional Toraja Dalam Kepemimpinan Kristen," 4.

d. *Sugi*

Kata "*sugi*" dalam bahasa Toraja memiliki arti "kaya". Namun, pemahaman khas orang Toraja tentang kekayaan melampaui sekadar kepemilikan materi. Dalam pandangan masyarakat Toraja, pengumpulan kekayaan dan etos kerja yang tinggi memiliki tujuan luhur yang berorientasi pada kesejahteraan bersama. Ritual mantaa dalam upacara kematian menjadi puncak dari filosofi ini, di mana harta yang telah dikumpulkan didistribusikan kepada masyarakat. Seorang pemimpin dalam budaya Toraja diharapkan tidak hanya memiliki kemapanan materi, tetapi juga kekayaan spiritual. Dua dimensi kekayaan ini memungkinkan mereka untuk menjadi pilar masyarakat yang mampu mengulurkan tangan kepada yang membutuhkan dan berkontribusi tanpa pamrih. Dengan menerapkan prinsip ini, para pemimpin Toraja mewujudkan peran mereka sebagai sumber keberkahan bagi komunitas, mencerminkan nilai-nilai keseimbangan antara pencapaian pribadi dan tanggung jawab sosial yang mengakar kuat dalam adat istiadat mereka.²⁴

e. *Manarang*

Dalam tradisi kepemimpinan Toraja, kemampuan menyelesaikan beragam persoalan menjadi tolok ukur utama.

²⁴"<https://www.samuelkombang.com/prinsip-prinsip-dan-nilai-nilai-kepemimpinan-di-toraja>" .

Konsep "*Manarang*" menggarisbawahi urgensi kecerdasan dan kearifan dalam proses pengambilan keputusan seorang pemimpin. Bersamaan dengan itu, "*kapaissanan*" atau pengetahuan yang komprehensif, dipandang sebagai aset berharga bagi seorang pemuka. Perpaduan antara "*Manarang*" dan "*kapaissanan*" memungkinkan pemimpin untuk menjelaskan situasi dengan gamblang kepada para pengikutnya, sekaligus menjalankan roda kepemimpinan secara optimal. Dengan demikian, sosok pemimpin ideal dalam budaya Toraja adalah mereka yang tidak hanya cakap dalam mengatasi tantangan, tetapi juga mampu membimbing dan menginspirasi komunitasnya dengan kebijaksanaan dan wawasan yang luas.

Sebelum memimpin, seorang pemimpin perlu mempersiapkan dirinya dengan matang. Ini termasuk memiliki visi yang jelas yang akan memandu motivasi, sasaran, dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Visi ini seperti sebuah kompas yang membimbing perjalanan seorang pemimpin. Dalam konteks kepemimpinan Kristen, visi bukan hanya tentang merumuskan kata-kata indah dengan target waktu tertentu, tetapi lahir dari perjalanan rohani yang intim dengan Tuhan. Visi yang besar merupakan hasil

dari pemahaman mendalam tentang panggilan Tuhan terhadap pemimpin.²⁵

Dalam konteks kepemimpinan Kristiani, A.J. Anggui menyoroti dua elemen kunci: daya cipta dan pandangan ke depan yang perlu diperjuangkan dengan gigih. Seorang pemimpin Kristen dituntut untuk memiliki tujuan yang terdefinisi dengan jelas dalam perjalanan kepemimpinannya. Pencapaian visi ini bergantung pada hubungan yang erat dan berkesinambungan antara pemikiran sang pemimpin dengan Tuhan, serta ketundukan penuh pada bimbingan Roh Kudus. Proses ini menjamin pertumbuhan iman yang progresif, sekaligus memastikan bahwa setiap inspirasi, target, aspirasi, dan pengharapan pemimpin berakar kuat dalam ajaran Kristus. Dengan demikian, kepemimpinan Kristen yang efektif merupakan perpaduan antara visi yang jelas, kreativitas yang terinspirasi ilahi, dan spiritualitas yang dalam, yang semuanya berpusat pada relasi intim dengan Tuhan.²⁶

C. Teori Kepemimpinan Adaptif

²⁵Sewanglangi, "Penerapan Nilai-Nilai Etis Moral Dari Kepemimpinan Tradisional Toraja Dalam Kepemimpinan Kristen."

²⁶Rannu Sanderan, "Dilema Kepemimpinan Kristen, Tuhan Atau Atasan?: Unsur-Unsur Fundamental Bagi Pemimpin Kristen Demi Mengejawantahkan Imannya Dalam Profesi Dan Pengabdian," *SOPHIA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.34307/sophia.v2i2.40>.

Kepemimpinan adaptif, secara umum mengacu pada pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, tantangan, dan situasi yang kompleks. Berbeda dengan model kepemimpinan yang bersifat statis atau otoriter, teori kepemimpinan adaptif mengakui bahwa lingkungan yang terus berubah memerlukan respons yang fleksibel dan inovatif dari pemimpin. Pemimpin adaptif cenderung melihat tantangan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta mendorong partisipasi dan kolaborasi dari anggota tim atau masyarakat yang dipimpinnya. Mereka tidak hanya mengandalkan otoritas formal atau kebijakan yang telah ada, tetapi juga mampu mempertimbangkan berbagai perspektif dan membangun konsensus dalam menghadapi perubahan yang kompleks.²⁷

Dalam teori kepemimpinan adaptif, pemimpin dianggap sebagai fasilitator yang mempromosikan pembelajaran organisasional atau masyarakat, mengidentifikasi solusi yang inovatif, dan mengarahkan upaya menuju perubahan yang berkelanjutan. Mereka juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola ketidakpastian, mengatasi hambatan, dan memotivasi anggota tim atau masyarakat untuk beradaptasi dengan perubahan. Secara umum, teori kepemimpinan adaptif mengakui bahwa tidak ada pendekatan satu ukuran yang cocok untuk semua situasi, dan

²⁷Mochammad Isa Anshori Magfiroh Hikmatul, Tria, Siti Anisah, na Olivia Tahol, "Kepemimpinan Adaptif : Sebuah Studi Literatur," *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)* 1, no. 3 (2023): 118–136.

pemimpin harus mampu mengembangkan keterampilan adaptasi dan fleksibilitas untuk berhasil menghadapi tantangan yang beragam dalam lingkungan yang dinamis. Dengan demikian, teori ini memberikan kerangka kerja yang relevan dalam menjelaskan bagaimana pemimpin dapat menghadapi dan merespons perubahan yang terjadi dalam konteks budaya lokal maupun dalam organisasi modern.²⁸

Teori kepemimpinan adaptif mencakup pandangan bahwa kepemimpinan harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berubah dan memiliki kemampuan untuk merespon perubahan secara efektif. Dalam konteks budaya lokal seperti masyarakat Toraja, konsep kepemimpinan adaptif dapat diinterpretasikan sebagai kemampuan para pemimpin, termasuk *ambe' tondok*, untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai, tradisi, dan norma-norma budaya yang berlaku dalam komunitas mereka.²⁹

Kepemimpinan adaptif dalam budaya lokal mendorong para pemimpin untuk tidak hanya mengikuti tradisi yang telah ada, tetapi juga untuk memperhatikan perkembangan sosial, ekonomi, dan politik yang terjadi di dalam maupun di luar komunitas. Para pemimpin, termasuk *ambe' tondok*, diharapkan mampu membaca dan memahami dinamika sosial yang

²⁸Nunu Nahnudin, Anis Fauzi, and Rijal Firdaos, "Tipe Dan Ide Kepemimpinan Adaptif Terhadap Solusi Konflik Organisasi," *TADBIR MUWAHHID* 7, no. 1 (2023): 85–108.

²⁹Asep Kusman Windy Kartika Putri Widayanti, "KEPEMIMPINAN ADAPTIF YANG RELEVAN DITERAPKAN DALAM ORGANISASI TNI DI ERA VUCA: SUATU TINJAUAN LITERATUR," *JURNAL ELEKTROSISTA* 10, no. 2 (2023): 128–138.

kompleks, serta mampu menyesuaikan strategi kepemimpinan mereka sesuai dengan perubahan tersebut.³⁰

³⁰Januari Ayu Fridayani and Universitas Sanata Dharma, "KEPEMIMPINAN ADAPTIF DALAM AGILITAS ORGANISASI DI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU," *MODUS* 33, no. 2 (2020): 138–149.

