

BAB II

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Transformasional dalam Beragam Perspektif

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu paradigma kepemimpinan yang paling berpengaruh dan paling banyak diteliti dalam tiga dekade terakhir. Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio mencatat bahwa minat terhadap studi kepemimpinan telah mengalami ekspansi luar biasa, dengan kisah-kisah tentang keberhasilan dan kegagalan kepemimpinan hadir hampir setiap hari dalam wacana publik, mulai dari pemimpin politik kelas dunia, direktur perusahaan multinasional, hingga jenderal dan pejabat pemerintah.¹ Ledakan minat ini mencerminkan kebutuhan mendesak masyarakat modern akan pemahaman yang lebih dalam tentang apa yang membuat seorang pemimpin benar-benar efektif dan transformatif.

Fondasi konseptual dari teori ini dapat dilacak kepada karya monumental James MacGregor Burns, *Leadership*, yang diterbitkan pada tahun 1978. Burns mengonseptualisasikan kepemimpinan ke dalam dua kategori fundamental: transaksional dan transformasional. Pemimpin transaksional adalah mereka yang memimpin melalui pertukaran sosial, misalnya menukar janji-janji politis dengan suara pemilih, atau menawarkan penghargaan finansial sebagai kompensasi produktivitas kerja.² Sebaliknya, pemimpin transformasional adalah mereka yang merangsang dan menginspirasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil luar biasa, sekaligus mengembangkan kapasitas kepemimpinan para pengikut itu sendiri.³

¹ Bernard M. Bass and Ronald Riggio, *Transformational Leadership*, Second edition (Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2008), 3–4, <https://doi.org/10.4324/9781410617095>.

² James MacGregor Burns, *Leadership*, 1st edition (Harper & Row, Publishers, 1978), 4.

³ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 4.

Jauh sebelum Burns, ilmuwan sosial dan sosiolog telah mengakui adanya bentuk kepemimpinan yang melampaui batas-batas pertukaran sosial biasa. Pemikiran Max Weber tentang karisma, yang dikembangkan pada awal abad ke-20, merupakan salah satu kajian awal yang paling signifikan dalam konteks ini. Weber mengamati bahwa pemimpin karismatik muncul terutama dalam situasi-situasi ketidakstabilan dan krisis, di mana para pengikut mencari sosok yang mampu memimpin mereka keluar dari kemelut. Namun, meski penting, konsep karisma Weberian relatif terbatas karena hanya menyentuh satu dimensi dari fenomena kepemimpinan yang jauh lebih kompleks.

Terinspirasi oleh Burns dan juga oleh teori kepemimpinan karismatik Robert House yang dirumuskan pada tahun 1976,⁴ Bass dan rekan-rekannya di Center for Leadership Studies, Binghamton University, mengembangkan model kepemimpinan transformasional yang lebih teroperasionalisasi dan dapat diukur secara empiris. Inovasi terbesar mereka adalah mentransformasi konsep yang semula bersifat kualitatif-filosofis menjadi sebuah konstruk yang dapat diuji secara ilmiah melalui instrumen pengukuran yang sistematis. Perkembangan ini membuka pintu bagi ratusan penelitian empiris di seluruh penjuru dunia yang kemudian memvalidasi, memperluas, dan juga mengkritisi teori tersebut.

Perspektif historis ini penting karena menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan semata-mata konstruk baru yang lahir di ruang teori. Ia berakar pada pengamatan mendalam tentang pemimpin-pemimpin besar sepanjang sejarah dari Franklin D. Roosevelt yang mampu mengangkat moral bangsa Amerika dari depresi ekonomi terbesar, hingga Mahatma Gandhi yang dengan kekuatan moral tanpa kekerasan menggerakkan jutaan orang menuju kemerdekaan. Bass dan Riggio dengan cermat mendokumentasikan bagaimana

⁴ James G. Hunt and Southern Illinois University Carbondale, eds., *Leadership: The Cutting Edge* (Southern Illinois Univ. Press [u.a.], 1977), 189–207.

elemen-elemen kepemimpinan transformasional telah hadir dalam diri para pemimpin bersejarah tersebut, jauh sebelum terminologi akademiknya dikembangkan. Pendekatan historis-empiris ini menjadikan teori Bass memiliki kredibilitas yang sangat tinggi, karena ia tidak hanya dibangun di atas spekulasi normatif, tetapi juga pada bukti-bukti konkret dari praktik kepemimpinan dunia nyata.

Satu aspek yang sangat relevan bagi konteks kepemimpinan Kristen adalah perdebatan tentang dimensi moral kepemimpinan transformasional. Bass mengakui bahwa pada awalnya ia memandang dinamika kepemimpinan transformasional sebagai sesuatu yang netral secara moral dapat diarahkan untuk kebaikan maupun kejahatan. Namun seiring berjalannya waktu, ia semakin setuju dengan Burns bahwa kepemimpinan transformasional yang autentik mensyaratkan komitmen moral. Perdebatan tentang apakah tokoh-tokoh seperti Adolf Hitler dapat dikategorikan sebagai pemimpin transformasional yang kemudian dijawab dengan konsep "pseudo-transformasional" menunjukkan bahwa dimensi etis adalah inti dari teori ini, bukan pinggiran. Ini memiliki resonansi yang dalam dengan tradisi teologi Kristen yang selalu menekankan karakter moral sebagai fondasi kepemimpinan yang sejati dan otentik.

Kontribusi terbesar Bass dalam mengoperasionalkan teori kepemimpinan transformasional adalah perumusan empat komponen inti yang dikenal sebagai "Model Empat-I" (*The Four I's of Transformational Leadership*). Keempat komponen ini bukan sekadar deskripsi perilaku pemimpin, tetapi merupakan mekanisme psikologis dan sosial yang menjelaskan bagaimana pemimpin transformasional mampu membawa perubahan mendalam dalam diri para pengikut maupun dalam organisasi secara keseluruhan.⁵

⁵ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 6.

Komponen pertama adalah *Idealized Influence* (Pengaruh yang Diidealisasikan, II). Pemimpin transformasional berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka menjadi teladan bagi para pengikutnya. Mereka dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Para pengikut mengidentifikasi diri dengan pemimpin dan ingin meniru mereka; para pemimpin dianggap memiliki kapabilitas, ketekunan, dan determinasi yang luar biasa.⁶ Terdapat dua aspek dalam *idealized influence*: perilaku pemimpin itu sendiri dan atribusi yang diberikan para pengikut kepada pemimpin. Pemimpin dengan *idealized influence* yang tinggi adalah mereka yang bersedia mengambil risiko, konsisten bukan arbitrer dan dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menampilkan standar etis dan moral yang tinggi.

Komponen kedua adalah *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional, IM). Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan makna dan tantangan pada pekerjaan para pengikut. Semangat tim dibangkitkan. Antusiasme dan optimisme ditampilkan. Para pemimpin melibatkan pengikut dalam memvisualisasikan keadaan masa depan yang menarik dan menciptakan ekspektasi yang jelas yang ingin dipenuhi oleh para pengikut.⁷ *Idealized influence* dan *inspirational motivation* secara empiris sering membentuk faktor gabungan kepemimpinan karismatik-inspirasional, dan keduanya merupakan inti dari apa yang secara populer sering disebut sebagai "charisma" pemimpin transformasional.

Komponen ketiga adalah *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual, IS). Pemimpin transformasional merangsang upaya para pengikut untuk bersikap inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi-asumsi yang ada, mereframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara-cara baru.⁸ Kreativitas didorong dan tidak ada kritik publik terhadap kesalahan anggota

⁶ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 6.

⁷ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 7.

⁸ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 7.

individu. Ide-ide baru dan solusi masalah kreatif diminta dari para pengikut. Yang sangat signifikan adalah bahwa pemimpin tidak mengkritik ide-ide pengikut hanya karena berbeda dari ide-ide pemimpin sendiri. Inilah yang membedakan *intellectual stimulation* dari sekadar "kepemimpinan direktif yang cerdas", ia menciptakan lingkungan di mana berpikir kritis dan inovatif adalah norma yang dihargai.

Komponen keempat adalah *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual, IC). Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan setiap pengikut secara individual, dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor.⁹ Para pengikut dikembangkan ke tingkat-tingkat potensi yang semakin tinggi secara berturut-turut. *Individualized consideration* dipraktikkan ketika peluang-peluang pembelajaran baru diciptakan bersama dengan iklim yang mendukung. Perbedaan individual dalam hal kebutuhan dan keinginan diakui dan dihormati. Pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individual.

Bass dan Riggio dengan tegas menyatakan bahwa meskipun secara konseptual keempat komponen ini berbeda, dalam praktik kepemimpinan keempatnya saling berkaitan dan saling memperkuat. Seorang pemimpin yang efektif tidak harus menampilkan semua komponen secara merata dalam setiap situasi, tetapi profil transformasional yang optimal adalah yang mencakup keempat elemen tersebut. Penting untuk ditekankan bahwa model ini merupakan hasil dari analisis faktor yang dilakukan terhadap ribuan data empiris, bukan konstruksi normatif yang bersifat spekulatif. Dengan demikian, Model Empat-I memiliki dasar validitas ilmiah yang kuat yang menjadikannya relevan tidak hanya dalam konteks organisasi bisnis, tetapi juga dalam konteks kepemimpinan keagamaan, termasuk gereja dan lembaga-lembaga pelayanan Kristen di Asia.

⁹ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 8.

Sedangkan, Avolio menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif dengan fokus pemikirannya pada relasi yang erat antara pemimpin dan bawahan yang dipimpinnya. Pemimpin tidak sekadar memberikan instruksi, tetapi juga menjadi sumber inspirasi yang mampu memberikan etos kerja, komitmen, dan loyalitas. Dengan demikian, pengikut tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi karena adanya motivasi internal untuk berkontribusi secara maksimal.¹⁰

B. Model-Model Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformatif

Salah satu kontribusi paling signifikan Bass terhadap ilmu kepemimpinan adalah pengembangan *Full Range of Leadership (FRL)* Model, sebuah kerangka komprehensif yang menempatkan berbagai gaya kepemimpinan dalam satu kontinum, mulai dari yang paling pasif-tidak efektif hingga yang paling aktif-efektif.¹¹ Model ini bukan hanya sebuah taksonomi deskriptif, tetapi juga sebuah model normatif yang, berdasarkan bukti empiris yang luas, memberikan panduan tentang pola kepemimpinan mana yang cenderung menghasilkan hasil terbaik dalam berbagai konteks.

Pada ujung spektrum yang paling tidak efektif terdapat *Laissez-Faire Leadership (LF)*, yang didefinisikan sebagai penghindaran atau ketiadaan kepemimpinan. Pemimpin *laissez-faire* menghindari pengambilan keputusan yang diperlukan, menunda tindakan, mengabaikan tanggung jawab kepemimpinan, dan membiarkan otoritas tidak terpakai.¹² Hampir setiap penelitian mendokumentasikan gaya ini sebagai paling tidak aktif sekaligus paling tidak efektif. Ini merupakan "non-transaksi" tidak ada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikut.

¹⁰ Bruce J. Avolio, *Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organizations* (Sage Publications, 1999).

¹¹ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 8–9.

¹² Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 9.

Kepemimpinan transaksional berada di tengah-tengah kontinum ini. Terdiri dari tiga komponen: *Contingent Reward (CR)*, *Management-by-Exception Active (MBE-A)*, dan *Management-by-Exception Passive (MBE-P)*. *Contingent Reward* melibatkan pemimpin yang menetapkan atau memperoleh kesepakatan pengikut tentang apa yang perlu dilakukan dengan imbalan yang dijanjikan atau aktual yang ditawarkan sebagai pertukaran untuk pelaksanaan tugas yang memuaskan.¹³ CR ditemukan cukup efektif dalam memotivasi pencapaian kinerja, meskipun tidak sekuat komponen-komponen transformasional. MBE-A melibatkan pemantauan aktif terhadap penyimpangan dari standar dan pengambilan tindakan korektif, sementara MBE-P menunggu secara pasif terjadinya penyimpangan sebelum bertindak.

Bass mengusulkan hubungan yang disebut *augmentation* antara kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional melampaui dan melengkapi kepemimpinan transaksional dalam memprediksi efek terhadap kepuasan dan kinerja pengikut.¹⁴ Artinya, pemimpin transformasional yang terbaik tidak serta-merta mengabaikan aspek-aspek transaksional, melainkan membangun di atasnya. Mereka menggunakan *contingent reward* sebagai fondasi, kemudian mengangkat hubungan kepemimpinan ke tingkat yang lebih tinggi melalui inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Sebuah aspek yang sering disalahpahami tentang kepemimpinan transformasional adalah tuduhan bahwa ia bersifat elitis dan anti-demokratis. Bass dan Riggio dengan cermat merespons kritik ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat bersifat direktif maupun partisipatif, otoriter maupun demokratis. Tabel yang disajikan dalam buku mereka mengilustrasikan bahwa setiap komponen FRL model dapat

¹³ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 10.

¹⁴ Bruce J. Avolio, *Full Range Leadership Development*, 2nd ed (Online-Ausg.) (SAGE, 2011), 1–10.

diungkapkan baik dalam mode direktif maupun partisipatif. Misalnya, *idealized influence* yang direktif dapat berupa pernyataan: "Keputusan telah saya ambil, Anda harus mempercayai arah yang saya tetapkan untuk mencapai misi kita," sementara versi partisipatifnya adalah: "Kita bisa menjadi tim yang menang karena kepercayaan satu sama lain. Saya membutuhkan dukungan Anda untuk mencapai misi kita."

Implikasi dari FRL Model bagi kepemimpinan Kristen sangat signifikan. Model ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang paling efektif bukan yang paling banyak "mengontrol" (*management-by-exception*) atau yang paling banyak "memberi hadiah" (*contingent reward*), tetapi yang paling mampu "mentransformasi", mengangkat para pengikut dari sekadar mengejar kepentingan pribadi menuju komitmen terhadap visi dan tujuan yang lebih besar. Ini selaras dengan panggilan kepemimpinan dalam tradisi Kristen untuk membentuk karakter dan mendorong pertumbuhan rohani jemaat, bukan sekadar mengelola program dan aktivitas gereja.

Pertanyaan sentral dalam setiap teori kepemimpinan adalah: apakah gaya kepemimpinan tertentu benar-benar menghasilkan kinerja yang lebih baik? Dalam kasus kepemimpinan transformasional, jawaban yang diberikan oleh corpus penelitian empiris yang sangat besar adalah tegas afirmatif. Bass, dalam karya klasiknya *Leadership and Performance Beyond Expectations* (1985), mengajukan pertanyaan mengapa sebagian pemimpin mampu memperoleh kinerja yang kompeten dari pengikutnya, sementara pemimpin lain menginspirasi usaha dan hasil yang luar biasa. Jawabannya, tentu saja, adalah bahwa kepemimpinan transformasional yang membuat perbedaan tersebut.¹⁵

Dalam dua puluh tahun terakhir, ratusan studi telah menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dalam berbagai konteks yang sangat beragam. Kepemimpinan transformasional terbukti berhubungan

¹⁵ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 47–48.

positif dengan kinerja di perusahaan-perusahaan Amerika Serikat dan Amerika Utara, di perusahaan-perusahaan Rusia, Korea, dan Selandia Baru. Ia penting dalam organisasi militer, sektor swasta, lembaga pemerintahan, institusi pendidikan, dan organisasi nirlaba. Hubungan ini ditemukan pada kelompok-kelompok tenaga penjual, petugas kesehatan, kepala sekolah menengah, atlet, bahkan petugas penjara.

Pemahaman tentang mekanisme bagaimana pemimpin transformasional mempengaruhi kinerja sangat penting. Shamir dan rekan-rekannya mengusulkan bahwa pemimpin karismatik-transformasional meningkatkan konsep diri pengikut dan mendorong identifikasi personal dan kolektif pengikut dengan tujuan-tujuan pemimpin dan organisasi. Identifikasi ini kemudian diperkuat oleh keterlibatan pengikut dalam tantangan misi, pengalaman penemuan yang menggembirakan, dan rasa pemberdayaan melalui asosiasi dengan pemimpin yang sukses.¹⁶ Tiga mediator utama yang diidentifikasi adalah: (1) peningkatan konsep diri dan efikasi diri pengikut; (2) identifikasi dengan pemimpin, baik secara individual maupun kolektif; dan (3) penyelarasan atau keselarasan tujuan dan nilai.

Kreativitas dan inovasi merupakan dimensi kinerja yang secara khusus dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional seharusnya lebih mampu memotivasi pengikut untuk lebih kreatif melalui *inspirational motivation* dan *intellectual stimulation*. Penelitian Jung, Chow, dan Wu menunjukkan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan motivasi intrinsik pengikut (berbeda dengan penekanan pemimpin transaksional pada motivasi ekstrinsik), yang pada gilirannya merangsang kreativitas. Selain itu, pemimpin transformasional yang secara intelektual stimulatif mendorong pengikut untuk berpikir "di luar kotak." Ini memiliki implikasi praktis yang sangat besar bagi lembaga-lembaga Kristen di Asia yang dihadapkan pada

¹⁶ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 49–50.

tantangan-tantangan misioner yang kompleks dan membutuhkan solusi-solusi kreatif.

Satu temuan yang patut diperhatikan adalah bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja positif, tetapi juga dapat mengurangi perilaku-perilaku kontraproduktif. Penelitian menunjukkan bahwa kelompok-kelompok dengan pemimpin transformasional memperlihatkan lebih sedikit *social loafing*, kecenderungan beberapa anggota untuk mengurangi kontribusi mereka ketika bekerja dalam kelompok karena pemimpin transformasional mampu membuat pengikut berkomitmen pada tujuan kolektif, bukan hanya pada tujuan pribadi mereka. Hal ini sangat relevan untuk organisasi-organisasi pelayanan Kristen yang sering bergulat dengan masalah motivasi dan keterlibatan sukarela.

Di luar kinerja teknis-organisasional, kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang sangat mendalam terhadap dimensi psikologis dan relasional hubungan pemimpin-pengikut. Bass dan Riggio mengabdikan satu bab penuh dalam buku mereka untuk mendokumentasikan bagaimana kepemimpinan transformasional secara konsisten menghasilkan komitmen, loyalitas, dan kepuasan pengikut yang lebih tinggi dibandingkan bentuk-bentuk kepemimpinan lainnya.¹⁷ Ini bukan hanya persoalan "membuat orang merasa senang" melainkan tentang membangun fondasi psikologis yang memungkinkan kelompok dan organisasi untuk berfungsi pada level yang lebih tinggi.

Kepercayaan (trust) merupakan mediator kritis dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen pengikut. Pemimpin transformasional membangun kepercayaan pengikut dengan mempertahankan integritas dan dedikasi mereka, dengan bersikap adil dalam perlakuan terhadap pengikut, dan dengan menunjukkan iman kepada pengikut melalui

¹⁷ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 32.

pemberdayaan mereka.¹⁸ Podsakoff dan rekan-rekannya menemukan bahwa pengikut pemimpin transformasional adalah warga organisasi yang lebih baik, tetapi efek ini dimediasi oleh kepercayaan kepada dan kepuasan dengan pemimpin.¹⁹

Pemberdayaan (empowerment) dan efikasi diri merupakan mekanisme penting lain melalui mana kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan dan komitmen pengikut. Penelitian pada perawat menemukan bahwa pemberdayaan pengikut memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Jung dan Sosik menemukan dalam studi terhadap kelompok-kelompok pekerja Korea bahwa pemimpin transformasional memberdayakan pengikut yang perasaan efikasinya secara kolektif meningkat dan memiliki dampak positif pada kinerja. Ini mencerminkan dimensi pengembangan individu yang esensial dalam kepemimpinan transformasional: bukan hanya memanfaatkan kapasitas yang ada, tetapi secara aktif mengembangkan kapasitas baru dalam diri para pengikut.

Dimensi emosional kepemimpinan transformasional juga memainkan peran penting. Dasborough dan Ashkanasy menegaskan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses emosional, di mana pemimpin menampilkan emosi untuk membangkitkan reaksi emosional pada pengikut. Pemimpin transformasional secara khusus menggunakan inspirational motivation untuk mendorong pengikut. Pemimpin tampaknya dapat memengaruhi iklim afektif keseluruhan suatu kelompok dan tingkat kepuasan kerja. McColl-Kennedy dan Anderson menemukan bahwa pemimpin transformasional memiliki dampak positif pada rasa optimisme pengikut, yang memfasilitasi kinerja kelompok.

¹⁸ Bass and Riggio, *Transformational Leadership*, 44.

¹⁹ Philip M. Podsakoff et al., "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors," *The Leadership Quarterly* 1, no. 2 (1990): 107–42, [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7).

Selain itu, kepemimpinan transformasional membantu pengikut mengatasi afek negatif yang terkait dengan situasi-situasi frustrasi.

Meta-analisis secara konsisten mengkonfirmasi hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan pengikut. Korelasi rata-rata yang dikoreksi antara komponen-komponen transformasional MLQ dengan kepuasan pengikut adalah sangat tinggi, jauh lebih tinggi daripada korelasi management-by-exception atau laissez-faire dengan kepuasan. Penelitian Martin dan Epitropaki juga menemukan bahwa pengikut pemimpin transformasional menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi mereka, yang dibuktikan oleh menurunnya niat untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Ini memiliki implikasi praktis yang sangat relevan bagi gereja-gereja dan organisasi Kristen di Asia, di mana retensi pemimpin dan tenaga pelayanan yang terlatih merupakan tantangan yang signifikan.

Dalam konteks kepemimpinan Kristen, temuan-temuan ini memiliki dimensi teologis yang mendalam. Dimensi *individualized consideration* dalam kepemimpinan transformasional di mana pemimpin memperhatikan setiap individu pengikut sebagai manusia seutuhnya, bukan sekadar sebagai pekerja mencerminkan nilai-nilai Kristiani tentang harkat dan martabat setiap manusia sebagai gambar Allah (*imago Dei*). Pemimpin Kristen yang transformasional tidak melihat anggota jemaat atau bawahan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, melainkan sebagai individu yang berharga dan dicintai Allah, yang membutuhkan perhatian, bimbingan, dan pengembangan personal yang tulus. Inilah fondasi teologis yang memberi makna spiritual pada praktik-praktik manajerial *individualized consideration*.

Meskipun Bass dan Riggio mengembangkan teori kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi sekuler, teori ini memiliki implikasi yang sangat kaya dan mendalam bagi kepemimpinan Kristen. Konvergensi antara prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan nilai-nilai kepemimpinan Kristen bukan bersifat superfisial, melainkan berakar pada

kesamaan asumsi-asumsi fundamental tentang hakikat manusia, hubungan interpersonal, dan tujuan kepemimpinan itu sendiri. Pertama, konsep *Idealized Influence* dalam kepemimpinan transformasional memiliki padanan yang sangat kuat dalam tradisi Kristen tentang *exemplary leadership*, kepemimpinan yang memimpin dengan teladan. Rasul Paulus dalam 1 Korintus 11:1 menulis: "Jadilah pengikut aku, sama seperti aku juga menjadi pengikut Kristus." Kristus sendiri adalah prototipe tertinggi pemimpin transformasional yang autentik, seseorang yang melalui kehidupan, pengajaran, dan pengorbanan diri-Nya mengubah dunia secara radikal dan permanen. Konsep *idealized influence* mengundang pemimpin Kristen untuk mengambil tanggung jawab moral atas dampak kehidupan mereka terhadap orang lain, mengetahui bahwa pengikut mengamati dan meniru mereka.

Kedua, *Inspirational Motivation* memiliki resonansi mendalam dengan panggilan profetis kepemimpinan Kristen. Nabi-nabi Perjanjian Lama, para rasul Perjanjian Baru, dan para reformator besar sepanjang sejarah gereja semuanya adalah pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi yang menginspirasi tentang Allah, umat manusia, dan masa depan yang Dia kehendaki. Dalam tradisi pelayanan Kristen kontemporer di Asia, kemampuan untuk mengkomunikasikan visi misi yang jelas, menarik, dan membangkitkan semangat merupakan kompetensi inti yang sangat dibutuhkan, terutama mengingat kompleksitas tantangan-tantangan kontekstual di kawasan ini. Ketiga, *Intellectual Stimulation* mencerminkan dimensi pengembangan pikiran yang selalu menjadi bagian integral dari tradisi Kristen sejati. Dari Agustinus hingga Thomas Aquinas, dari John Calvin hingga C.S. Lewis, dari Abraham Kuyper hingga para teolog Asia kontemporer, kepemimpinan Kristen yang sehat selalu mendorong pertanyaan-pertanyaan kritis, pemikiran yang mendalam, dan keterbukaan terhadap perspektif-perspektif baru, sambil tetap berakar pada otoritas Alkitab. Pemimpin Kristen yang secara *intelektual stimulatif* menciptakan komunitas iman yang berpikir bukan sekadar mengikuti dogma

secara mekanis, tetapi memahami dan menghayati iman secara cerdas dan reflektif.²⁰

Keempat, *Individualized Consideration* mungkin merupakan komponen yang paling langsung beresonansi dengan etos kepemimpinan Kristen. Pelayanan pastoral dalam tradisi Kristen selalu menekankan pentingnya mengenal domba-domba secara pribadi, memahami kebutuhan-kebutuhan spesifik mereka, dan merespons secara individual. Konsep kepemimpinan hamba (*servant leadership*) yang dikembangkan oleh Robert Greenleaf²¹ dan yang berakar kuat dalam ajaran Yesus tentang kepemimpinan (Markus 10:42–45) menemukan padanan strukturalnya yang sangat kuat dalam komponen *individualized consideration*. Distingsi autentik versus pseudo-transformasional juga memiliki implikasi kritis bagi tata kelola gereja dan akuntabilitas kepemimpinan Kristen. Sejarah gereja penuh dengan contoh-contoh pemimpin yang awalnya tampak transformasional tetapi kemudian terbukti pseudo-transformasional menggunakan karisma dan visi mereka untuk kepentingan diri sendiri, baik dalam bentuk kekuasaan yang tidak terbatas, keuntungan finansial, maupun kepuasan seksual. Teori Bass menyediakan kerangka analitis yang sangat berguna untuk memahami dinamika ini dan mengembangkan sistem-sistem akuntabilitas yang efektif dalam komunitas iman. Pemimpin Kristen yang transformasional dan autentik harus membangun struktur-struktur keterbukaan dan akuntabilitas yang mempersulit terjadinya korupsi kepemimpinan, karena mereka menyadari kerentanan manusiawi mereka sendiri.

²⁰ Richard J. Foster, *Celebration of Discipline: The Path of Spiritual Growth* (HarperCollins Publishers, 2018), 130.

²¹ Robert K. Greenleaf et al., *Servant Leadership: A Journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, 25th anniversary edition, ed. Larry C. Spears (Paulist Press, 2002), 1–5.

C. Teori Perkembangan Karakter Remaja dan Pendidikan Karakter Menurut Thomas Lickona

Krisis karakter yang melanda peradaban modern merupakan salah satu ancaman terbesar yang dihadapi oleh bangsa-bangsa di seluruh dunia, tidak terkecuali Indonesia. Meningkatnya angka korupsi, kekerasan pada anak dan remaja, degradasi nilai moral, serta melemahnya rasa tanggung jawab sosial menjadi indikator nyata bahwa pembangunan intelektual semata tidak cukup untuk melahirkan peradaban yang sejahtera dan bermartabat. Di tengah arus globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang membawa perubahan fundamental dalam cara manusia berpikir, berkomunikasi, dan berinteraksi, pertanyaan tentang pendidikan karakter kembali mengemuka sebagai persoalan yang mendesak untuk dijawab secara akademis maupun praktis.

Untuk memahami secara tepat bagaimana karakter remaja terbentuk, penting terlebih dahulu memahami masa remaja sebagai tahap perkembangan yang memiliki karakteristik psikologis khas dibandingkan masa kanak-kanak. Secara kognitif, remaja memasuki tahap operasional formal sebagaimana dirumuskan Jean Piaget, di mana kemampuan berpikir abstrak, hipotetis, dan reflektif mulai berkembang sehingga mereka mampu mempertimbangkan berbagai kemungkinan moral, bukan sekadar mengikuti aturan secara harfiah. Perkembangan kognitif ini berkorespondensi dengan pergeseran penalaran moral yang digambarkan Lawrence Kohlberg, dari orientasi konvensional yakni kepatuhan pada norma sosial dan otoritas menuju ambang penalaran pascakonvensional, ketika remaja mulai mempertanyakan dan menginternalisasi prinsip-prinsip moral secara lebih otonom. Secara psikososial, Erik Erikson menempatkan masa remaja sebagai tahap krisis identitas versus kebingungan peran, yaitu periode ketika individu secara aktif mencari jati diri, menguji nilai-nilai, serta membentuk komitmen personal terhadap keyakinan dan tujuan hidup. Ketiga dimensi perkembangan ini kognitif, moral, dan psikososial menjelaskan mengapa masa remaja menjadi jendela kritis bagi

pembentukan karakter, sebab pada periode inilah nilai-nilai yang sebelumnya diterima secara pasif dari orang tua mulai diuji, dinegosiasikan, dan pada akhirnya diinternalisasi atau ditolak sebagai bagian dari identitas diri yang matang.

Thomas Lickona sendiri menaruh perhatian khusus pada dinamika perkembangan remaja ini. Ia menegaskan bahwa pendidikan karakter tidak dapat menggunakan pendekatan yang seragam untuk semua kelompok usia; anak-anak lebih banyak membutuhkan pembiasaan dan otoritas yang jelas, sedangkan remaja, dengan kapasitas kognitif dan kebutuhan otonomi yang meningkat, membutuhkan pendekatan yang lebih dialogis, reflektif, dan menghormati proses pencarian identitas mereka. Lickona mencatat bahwa remaja berada dalam masa yang paling rentan sekaligus paling potensial bagi pembentukan karakter: rentan karena tekanan kelompok sebaya, pencarian sensasi, dan eksperimentasi identitas dapat mendorong perilaku berisiko, namun juga potensial karena kapasitas penalaran moral yang lebih matang memungkinkan internalisasi nilai secara lebih mendalam dan tahan lama dibandingkan pembentukan karakter pada usia kanak-kanak yang masih sangat bergantung pada otoritas eksternal. Pemahaman tentang perkembangan karakter remaja inilah yang menjadi dasar bagi tiga komponen karakter yang baik (*good character*) yang dirumuskan Lickona, sebagai berikut.

Thomas Lickona, seorang psikolog perkembangan dan pendidik berpengaruh dari Cortland University, Amerika Serikat, telah memberikan sumbangan intelektual yang sangat signifikan dalam diskursus pendidikan karakter global. Dalam karyanya yang monumental, *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility* (1991), Lickona berpendapat bahwa sekolah memiliki tanggung jawab moral yang tidak dapat diabaikan untuk mendidik karakter siswa, bukan sekadar mentransfer pengetahuan

akademis.²² Ia menegaskan bahwa *"the art of teaching is the art of assisting discovery,"* dan penemuan terpenting yang harus difasilitasi adalah penemuan tentang nilai-nilai yang membentuk karakter unggul.

Urgensi pendidikan karakter semakin nyata ketika kita melihat data empiris yang mengkhawatirkan. Lickona mencatat sepuluh tanda kemerosotan moral yang menjadi indikator krisis karakter dalam masyarakat modern: meningkatnya kekerasan dan vandalisme, pencurian, kecurangan, kurangnya rasa hormat kepada otoritas, kebencian antar-kelompok, bahasa yang kasar dan tidak sopan, kematangan seksual yang prematur, egosentrisme dan narsisme, meningkatnya kejahatan, dan penurunan etos kerja.²³ Sepuluh indikator ini bukan sekadar statistic, ia merupakan cermin dari gagalnya institusi sosial, termasuk keluarga dan sekolah, dalam menanamkan karakter yang baik kepada generasi muda.

Dalam konteks Indonesia, urgensi ini semakin relevan mengingat visi nasional Indonesia Emas 2045 yang menghendaki terwujudnya sumber daya manusia unggul yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berkarakter dan berakhlak mulia. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah meresponnya dengan Program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) yang secara eksplisit mengadopsi nilai-nilai utama: religiositas, nasionalisme, kemandirian, gotong royong, dan integritas. Namun demikian, implementasi program ini memerlukan landasan teoretis yang kokoh, dan di sinilah pemikiran Lickona menawarkan kerangka kerja yang komprehensif dan telah teruji secara empiris.²⁴

²² Lickona, *Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah Dapat Memberikan Pendidikan Tentang Sikap Hormat Dan Bertanggung Jawab*, 6.

²³ Lickona, *Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah Dapat Memberikan Pendidikan Tentang Sikap Hormat Dan Bertanggung Jawab*, 12.

²⁴ Lickona, *Character Matters (Persoalan Karakter): Bagaimana Membantu Anak Mengembangkan Penilaian Yang Baik, Integritas, Dan Kebajikan Penting Lainnya*, 5.

Sebagai seorang Profesor di bidang Kepemimpinan Kristen, penulis memandang bahwa pendidikan karakter bukan sekadar agenda pedagogis, melainkan sebuah panggilan teologis yang berakar pada mandat penciptaan dan pembaruan dalam Kristus. Penelitian Berkowitz dan Bier menunjukkan bahwa program pendidikan karakter yang efektif tidak hanya meningkatkan perilaku prososial, tetapi juga meningkatkan prestasi akademik secara signifikan.²⁵ Hal ini mengonfirmasi pandangan Lickona bahwa excellence dan ethics tidak bertentangan, melainkan saling menopang.

Jantung dari teori pendidikan karakter Thomas Lickona adalah konsep "karakter yang baik" (*good character*) yang ia rumuskan dalam tiga komponen yang saling berhubungan dan saling memperkuat: pengetahuan moral (*moral knowing*), perasaan moral (*moral feeling*), dan tindakan moral (*moral action*). Model trikomponen ini merupakan elaborasi mendalam dari tradisi etika kebajikan Aristoteles yang menghubungkan kognisi, emosi, dan perilaku dalam satu kerangka integratif.²⁶ Komponen pertama, *moral knowing*, mencakup enam sub-elemen: kesadaran moral (*moral awareness*), pengetahuan tentang nilai-nilai moral (*knowing moral values*), perspektif pengambilan sudut pandang (*perspective-taking*), penalaran moral (*moral reasoning*), pengambilan keputusan (*decision-making*), dan pengenalan diri (*self-knowledge*). Pengetahuan moral bukan sekadar hafalan aturan atau kode etik, melainkan kemampuan kognitif yang mendalam untuk memahami mengapa suatu tindakan benar atau salah, untuk melihat situasi dari berbagai sudut pandang, dan untuk menerapkan prinsip moral dalam situasi konkret yang kompleks. Lickona menekankan

²⁵ Marvin W. Berkowitz Bier Melinda C., "Research-Based Character Education - Marvin W. Berkowitz, Melinda C. Bier, 2004," *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, January 1, 2004, 72–85, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0002716203260082>.

²⁶ Lickona, *Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah Dapat Memberikan Pendidikan Tentang Sikap Hormat Dan Bertanggung Jawab*, 57–58.

bahwa kurikulum akademis yang baik seharusnya secara aktif mengembangkan kapasitas penalaran moral ini.²⁷

Komponen kedua, *moral feeling*, adalah dimensi yang sering diabaikan dalam pendekatan pendidikan moral yang terlalu kognitif. Lickona mengidentifikasi enam aspek perasaan moral: hati nurani (*conscience*), harga diri (*self-esteem*), empati (*empathy*), mencintai kebaikan (*loving the good*), kendali diri (*self-control*), dan kerendahan hati (*humility*). Menurutnya, adalah mungkin bagi seseorang untuk mengetahui apa yang benar tetapi tidak merasa terdorong untuk melakukannya dan di sinilah dimensi afektif pendidikan karakter menjadi krusial.²⁸ Borba mendukung pandangan ini dengan menegaskan bahwa kecerdasan moral (*moral intelligence*) hanya berkembang penuh ketika komponen emosional turut diaktifkan dalam proses pembelajaran.²⁹

Komponen ketiga, *moral action*, adalah ujian akhir dari karakter seseorang. Karakter tidak hanya tentang apa yang kita ketahui atau rasakan, melainkan tentang apa yang kita lakukan ketika dihadapkan pada pilihan moral yang nyata. Lickona mengidentifikasi tiga aspek tindakan moral: kompetensi (*competence*), kemauan (*will*), dan kebiasaan (*habit*).³⁰ Kebiasaan moral adalah yang paling menentukan, karena ia mencerminkan internalisasi nilai yang telah melampaui tahap kesadaran dan perasaan, nilai tersebut telah menjadi bagian dari identitas dan karakter seseorang yang mengalir secara otomatis dalam setiap tindakan. Elias, dkk. menegaskan bahwa pembelajaran sosial-emosional

²⁷ Lickona, *Character Matters (Persoalan Karakter): Bagaimana Membantu Anak Mengembangkan Penilaian Yang Baik, Integritas, Dan Kebajikan Penting Lainnya*, 73.

²⁸ Lickona, *Character Matters (Persoalan Karakter): Bagaimana Membantu Anak Mengembangkan Penilaian Yang Baik, Integritas, Dan Kebajikan Penting Lainnya*, 8–9.

²⁹ Michele Borba, *Building Moral Intelligence: The Seven Essential Virtues That Teach Kids to Do the Right Thing* (Jossey-Bass, 2002), 4.

³⁰ Lickona, *Character Matters (Persoalan Karakter): Bagaimana Membantu Anak Mengembangkan Penilaian Yang Baik, Integritas, Dan Kebajikan Penting Lainnya*, 9.

yang efektif pada akhirnya harus menghasilkan perubahan perilaku yang konsisten dan berkelanjutan.³¹

Relevansi model trikomponen ini bagi kepemimpinan Kristen sangat mendalam. Dalam tradisi Kristen, pembentukan karakter Kristus (Kristusologi praktis) melibatkan dimensi yang sangat paralel: memperbarui pikiran (*anakainosis tou noos*, Roma 12:2) yang berkaitan dengan *moral knowing*; mengasihi Allah dan sesama dengan segenap hati (Matius 22:37–39) yang berkaitan dengan *moral feeling*; serta melakukan firman dan bukan sekadar mendengarnya (Yakobus 1:22) yang berkaitan dengan *moral action*. Davidson, Lickona, dan Khmelkov dalam kajian mereka tentang sekolah yang cerdas dan baik menegaskan bahwa integrasi antara *excellence* dan *ethics*, antara kecerdasan intelektual dan kebaikan moral adalah fondasi pendidikan yang benar-benar transformatif.³²

D. Pendidikan Karakter Sebagai Momentum Menyambut 100 Tahun Gereja Toraja Mempersiapkan Generasi Emas Tahun 2047

Konsep "Generasi Emas" dalam konteks Indonesia merujuk pada visi strategis nasional yang dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045, yang menargetkan terwujudnya generasi Indonesia yang unggul pada momentum seratus tahun kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 2045. Visi ini mencakup dimensi kecerdasan intelektual, keterampilan profesional, kesehatan fisik dan mental, serta yang paling relevan dengan kajian ini, yaitu karakter dan moralitas yang kokoh.³³ Pemikiran Lickona memberikan kontribusi yang sangat relevan dalam mengisi konten substantif

³¹ Maurice J. Elias, ed., *Promoting Social and Emotional Learning: Guidelines for Educators* (Association for Supervision and Curriculum Development, 1997), 2.

³² Larry P. Nucci and Darcia Narvaez, eds., *Handbook of Moral and Character Education*, Educational Psychology Handbook Series (Routledge, 2008), 370–90.

³³ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045: Indonesia Emas (Jakarta: Bappenas, 2022), 14–15.

dari visi generasi emas ini. Baginya, generasi yang benar-benar emas bukan generasi yang semata-mata cerdas secara akademis atau sukses secara ekonomi, melainkan generasi yang memiliki apa yang ia sebut sebagai "*good character*", karakter yang baik yang terekspresi dalam cara mereka memperlakukan sesama, menjalankan tanggung jawab, merespons ketidakadilan, dan berkontribusi bagi kebaikan bersama.

Relevansi Lickona bagi generasi emas Indonesia semakin kuat ketika kita mempertimbangkan tantangan demografis yang dihadapi bangsa ini. Indonesia diproyeksikan mengalami bonus demografi yang puncaknya terjadi pada tahun 2030–2040, ketika sekitar 64 persen penduduk berada dalam usia produktif. Bonus demografi ini akan menjadi berkah bagi bangsa hanya jika generasi yang lahir dalam periode ini memiliki karakter yang kuat jika tidak, ia justru akan menjadi beban dan sumber konflik sosial. Dalam perspektif ini, investasi pada pendidikan karakter bukan sekadar upaya moral-pedagogis, melainkan investasi strategis pembangunan nasional.

Lickona dalam karya-karyanya secara konsisten menegaskan bahwa karakter yang baik tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan memerlukan lingkungan yang disengaja dirancang untuk memfasilitasi pertumbuhannya.³⁴ Dalam konteks generasi emas, ini berarti bahwa seluruh ekosistem pendidikan mulai dari kebijakan makro pemerintah, kurikulum sekolah, iklim kelas, pola asuh keluarga, hingga nilai-nilai komunitas harus bersinergi untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi pembentukan karakter generasi muda. Kemendikbud melalui program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) telah mengambil langkah ke arah ini, meskipun implementasinya masih memerlukan

³⁴ Lickona, *Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah Dapat Memberikan Pendidikan Tentang Sikap Hormat Dan Bertanggung Jawab*, 41.

pembenahan sistemik yang lebih menyeluruh.³⁵ Dari perspektif Kepemimpinan Kristen, generasi emas juga dapat dipahami melalui lensa teologis sebagai generasi yang memenuhi tujuan penciptaan manusia sebagai *imago Dei* yang memancarkan kemuliaan-Nya melalui karakter, kecerdasan, dan karya nyata dalam dunia. James Davison Hunter dalam karyanya *The Death of Character* memperingatkan bahwa tanpa fondasi moral yang transenden, proyek pembentukan karakter akan selalu gagal karena ia kehilangan sumber otoritas yang memberinya makna dan kekuatan.³⁶ Inilah mengapa pendidikan karakter dalam konteks kepemimpinan Kristen tidak dapat dilepaskan dari fondasi iman yang kokoh.

Salah satu kontribusi terpenting Thomas Lickona adalah keyakinannya yang teguh bahwa sekolah memiliki peran sentral dan tidak tergantikan dalam pembentukan karakter. Meskipun keluarga adalah agen primer sosialisasi moral, sekolah dengan intensitas interaksi yang tinggi selama bertahun-tahun memiliki kapasitas unik untuk memperkuat, mengembangkan, dan dalam beberapa kasus bahkan memperbaiki pembentukan karakter yang telah dimulai di rumah. Lickona mengidentifikasi dua kewajiban moral sekolah: membantu anak-anak menjadi cerdas dan membantu mereka menjadi baik.³⁷

Dalam *Educating for Character*, Lickona mengusulkan pendekatan pendidikan karakter komprehensif yang mencakup empat dimensi utama: pertama, membangun iklim moral yang positif dalam kelas dan sekolah; kedua, mengintegrasikan pendidikan karakter ke dalam seluruh mata pelajaran dan kegiatan sekolah; ketiga, membangun komunitas sekolah yang bermoral melalui

³⁵ Kemendikbud, Penguatan Pendidikan Karakter (PPK): Gerakan Pendidikan di Bawah Tanggung Jawab Satuan Pendidikan (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017), 3.

³⁶ James Davison Hunter, *The Death of Character: Moral Education in an Age Without Good or Evil* (Hachette, 2008), xv.

³⁷ Lickona, *Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah Dapat Memberikan Pendidikan Tentang Sikap Hormat Dan Bertanggung Jawab*, 53–62.

praktik-praktik demokratis; dan keempat, melibatkan orang tua dan komunitas sebagai mitra aktif. Pendekatan ini mengakui bahwa pendidikan karakter bukan sebuah mata pelajaran tersendiri yang dapat diajarkan dalam satu jam seminggu, melainkan sebuah komitmen seluruh komunitas sekolah yang meresapi seluruh aspek kehidupan institusi.

Nel Noddings memperkuat perspektif ini dengan etika kepeduliannya (ethics of care), yang menekankan bahwa relasi yang penuh kasih dan kepedulian antara guru dan siswa adalah medium utama transmisi nilai moral.³⁸ Lickona sependapat bahwa guru yang efektif dalam pendidikan karakter adalah guru yang pertama-tama membangun relasi kepercayaan dan penghormatan dengan siswanya, guru yang berfungsi sebagai panutan (role model), bukan sekadar instruktur. Ia menulis: *"Teachers must regard themselves as ethical professionals who are accountable not just for academic learning but for the moral development of their students."*

Dalam konteks perguruan tinggi dan lembaga pendidikan Kristen khususnya, peran institusi dalam pembentukan karakter mengambil dimensi yang lebih mendalam dan eksplisit. Van Brummelen menegaskan bahwa dalam paradigma pendidikan Kristen, seluruh kurikulum dan kehidupan sekolah harus dirancang untuk membentuk murid menjadi serupa dengan Kristus bukan hanya dalam pengetahuan teologi, tetapi dalam seluruh disposisi karakter mereka.³⁹ Ini berarti bahwa standar akademik yang tinggi dan pembentukan karakter yang mendalam tidak boleh diperlakukan sebagai dua agenda terpisah, melainkan sebagai dua sisi dari satu koin pendidikan Kristen yang holistik.

³⁸ Nel Noddings, *Caring: A Relational Approach to Ethics & Moral Education*, Second edition, updated (University of California Press, 2013), 12.

³⁹ Harro Van Brummelem, *Walking with God in the Classroom: Christian Approaches to Teaching and Learning* (Purposeful Design Publications, 2009), 42.

Character Education Partnership (CEP) dalam dokumen *Eleven Principles of Effective Character Education* yang sebagian besar diinspirasi oleh Lickona merumuskan bahwa sekolah yang berhasil dalam pendidikan karakter adalah sekolah yang memiliki visi moral yang jelas dan disepakati seluruh komunitas, yang menerjemahkan visi tersebut ke dalam kebijakan dan praktik yang konsisten, yang memberdayakan siswa sebagai agen moral yang aktif, dan yang secara berkelanjutan mengevaluasi efektivitas program karakter mereka.⁴⁰ Kohn memang mengkritik pendekatan ini sebagai terlalu konformis dan kurang menghargai otonomi siswa,⁴¹⁴² namun Lickona merespons kritik ini dengan menegaskan bahwa pembentukan karakter yang otentik justru menumbuhkan kebebasan sejati, kebebasan yang lahir dari disiplin diri yang kokoh.

Thomas Lickona secara konsisten menegaskan bahwa keluarga adalah sekolah pertama dan paling menentukan bagi pembentukan karakter anak. Orang tua adalah guru karakter pertama, dan rumah tangga adalah ruang kelas pertama di mana nilai-nilai moral ditanamkan, dimodelkan, dan diinternalisasikan. Dalam *Character Matters*, ia mendedikasikan bagian khusus untuk membahas strategi-strategi yang dapat dilakukan orang tua untuk menjadi pendidik karakter yang efektif bagi anak-anak mereka. Lickona mengidentifikasi sepuluh strategi utama yang dapat digunakan orang tua dalam mendidik karakter: (1) memberikan teladan karakter yang baik, (2) mendorong orang lain yang juga menunjukkan karakter baik, (3) mengelola lingkungan moral keluarga, (4) mengajarkan melalui kata-kata secara langsung, (5) belajar dari literatur, (6) menggunakan disiplin yang mengajarkan karakter, (7)

⁴⁰ Tom Lickona et al., *CEP's Eleven Principles of Effective Character Education* (Character Education Partnership, 2007), 1, <https://eric.ed.gov/?id=ED505086>.

⁴¹ A. Kohn, "How Not to Teach Values A Critical Look at Character Education," *Phi Delta Kappan*, 1997, 429–39, <https://www.semanticscholar.org/paper/How-Not-to-Teach-Values-A-Critical-Look-at-Kohn/0f3e8eada4107c21b8ceb3c3dd4083ff9b11ab3a>.

⁴² Alfie Kohn, "How Not to Teach Values: A Critical Look at Character Education," *Phi Delta Kappan* 78, no. 6 (1997): 429–439.

memecahkan konflik dengan cara yang adil, (8) menciptakan demokrasi keluarga, (9) memberikan tugas dan pekerjaan rumah tangga, dan (10) mengembangkan karakter melalui tradisi keluarga.⁴³ Setiap strategi ini dirancang untuk menciptakan lingkungan keluarga yang kondusif bagi internalisasi nilai-nilai moral yang permanen.

Hal yang paling fundamental dalam pemikiran Lickona tentang peran keluarga adalah konsepnya tentang relasi orang tua-anak yang didasarkan pada otoritas yang penuh kasih (*authoritative parenting*). Ia membedakan antara orang tua yang otoriter (*authoritarian*) yang mendisiplinkan tanpa penjelasan dan orang tua yang otoritatif (*authoritative*) yang mendisiplinkan dengan kasih, penjelasan, dan konsistensi. Penelitian empiris secara konsisten menunjukkan bahwa pola asuh otoritatif menghasilkan anak yang lebih matang secara moral, lebih mandiri, dan lebih memiliki kapasitas empati dibandingkan pola asuh otoriter maupun permisif.⁴⁴ Dalam tradisi kepemimpinan Kristen, peran keluarga dalam pendidikan karakter memiliki dasar alkitabiah yang sangat kuat. Ulangan 6:4–9 (*Shema Israel*) memberikan mandat kepada orang tua untuk mengajarkan firman Tuhan kepada anak-anak mereka secara intensif dan kontekstual, "ketika engkau duduk di rumahmu, ketika engkau sedang dalam perjalanan, ketika engkau berbaring dan ketika engkau bangun." Ini adalah model pendidikan karakter yang terintegrasi dalam seluruh ritme kehidupan keluarga, bukan sekadar kegiatan keagamaan formal yang terpisah dari kehidupan sehari-hari.

Namun Lickona juga secara realistis mengakui bahwa banyak keluarga hari ini menghadapi tekanan-tekanan struktural yang membuat pelaksanaan pendidikan karakter di rumah menjadi semakin sulit: kedua orang tua yang

⁴³ Lickona, *Character Matters (Persoalan Karakter): Bagaimana Membantu Anak Mengembangkan Penilaian Yang Baik, Integritas, Dan Kebajikan Penting Lainnya*, 102.

⁴⁴ Bier, "Research-Based Character Education - Marvin W. Berkowitz, Melinda C. Bier, 2004," 75.

bekerja penuh waktu, pengaruh media dan teknologi yang menggerus waktu keluarga, meningkatnya angka perceraian, serta pergeseran nilai-nilai budaya yang mendekonstruksi otoritas moral orang tua. Fukuyama menyoroti bahwa erosi modal sosial dalam keluarga adalah salah satu ancaman terbesar bagi kohesi moral masyarakat modern.⁴⁵ Dalam menghadapi realitas ini, sinergi antara keluarga dan sekolah dalam pendidikan karakter bukan lagi pilihan, melainkan keharusan yang mendesak.

Karena itu, pembentukan karakter sejak usia anak dan remaja dalam gereja memiliki peran yang sangat krusial karena pada tahap perkembangan ini individu berada dalam fase pembentukan nilai, identitas, dan pola perilaku yang akan memengaruhi kehidupan mereka di masa depan. Gereja sebagai komunitas iman tidak hanya bertanggung jawab dalam mentransmisikan ajaran doktrinal, tetapi juga membentuk kehidupan moral dan spiritual yang berakar pada nilai-nilai Kristiani. Pendidikan Agama Kristen yang dilakukan sejak dini menolong anak dan remaja memahami kasih, kebenaran, tanggung jawab, serta hidup dalam ketaatan kepada Allah. Dalam perspektif pedagogi iman, pembentukan karakter bukan sekadar transfer pengetahuan, melainkan proses transformasi hidup yang melibatkan pengalaman, refleksi, dan praktik iman dalam keseharian.⁴⁶ Oleh karena itu, gereja harus secara intentional menghadirkan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan karakter melalui pembinaan, keteladanan, serta komunitas yang sehat.

Lebih lanjut, masa remaja merupakan periode yang rentan terhadap pengaruh eksternal seperti budaya populer, media digital, dan pergaulan yang dapat membentuk karakter secara negatif jika tidak diarahkan dengan baik. Dalam konteks ini, gereja memiliki fungsi profetis dan pastoral untuk

⁴⁵ Francis Fukuyama, *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, 1. Free Press paperback ed, A Free Press Paperbacks Book (Free Press Paperbacks [u.a.], 1996), 26.

⁴⁶ Thomas H. Groome, *Christian Religious Education: Sharing Our Story and Vision* (Jossey-Bass, 1980), 135.

membimbing generasi muda agar memiliki fondasi iman yang kokoh dan karakter yang berintegritas. Pembentukan karakter yang dilakukan secara konsisten akan menghasilkan pribadi yang tidak hanya memahami iman secara kognitif, tetapi juga menghidupinya dalam tindakan nyata, termasuk dalam relasi sosial dan keputusan moral.⁴⁷ Dengan demikian, investasi gereja dalam pembinaan karakter anak dan remaja merupakan bagian dari mandat pembentukan murid Kristus yang berkelanjutan, yang tidak hanya berdampak bagi individu, tetapi juga bagi gereja dan masyarakat luas.

Kepemimpinan Kristen pada hakikatnya adalah sebuah vokasi yang tak terpisahkan dari pembentukan karakter. Seorang pemimpin Kristen yang sejati bukan pertama-tama seorang manajer yang efisien atau strateg yang cerdas, melainkan seorang pribadi yang karakter hidupnya mencerminkan karakter Kristus kasih, kebenaran, kerendahan hati, keberanian moral, integritas, dan pengorbanan diri. Dalam pengertian ini, pemikiran Lickona tentang pendidikan karakter memiliki relevansi yang sangat langsung bagi pembentukan pemimpin Kristen yang transformatif. Wolterstorff dalam *Educating for Responsible Action* menegaskan bahwa tujuan akhir pendidikan Kristen adalah melahirkan individu-individu yang memiliki "disposisi yang tertata" (*properly ordered dispositions*), kecenderungan-kecenderungan batin yang telah dibentuk oleh firman Allah dan Roh Kudus sehingga secara alami mereka cenderung untuk bertindak benar, adil, dan penuh kasih.⁴⁸ Konsep "disposisi" ini sangat paralel dengan konsep Lickona tentang "kebiasaan moral" (*moral habit*) sebagai tahap tertinggi dari pembentukan karakter di mana nilai-nilai moral telah menjadi bagian inheren dari identitas seseorang.

Hauerwas dalam *A Community of Character* berargumen bahwa komunitas iman (*ecclesia*) adalah konteks yang paling kondusif bagi pembentukan karakter

⁴⁷ James C. Wilhoit, *Spiritual Formation as If the Church Mattered* (Baker Academic, 2008), 78.

⁴⁸ Nicholas Wolterstorff, *Educating for Responsible Action* (Eerdmans, 1980), 14.

Kristen, karena komunitas ini tidak hanya mengajarkan nilai-nilai, tetapi mewujudnyatakannya dalam praktik-praktik liturgis, sakramental, dan etis yang membentuk identitas kolektif.⁴⁹ Ini berkorespondensi dengan penekanan Lickona bahwa komunitas sekolah harus menjadi "komunitas moral" yang hidup sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkannya. Dalam konteks pendidikan Kristen, komunitas moral ini mendapatkan kedalaman teologis yang lebih kaya karena ia diresapi oleh kehadiran Roh Kudus yang memampukan umat untuk hidup sesuai dengan karakter Kristus. Willard dalam *Renovation of the Heart* menawarkan model pembentukan rohani (spiritual formation) yang memiliki resonansi kuat dengan model trikomponen Lickona. Willard menekankan bahwa pembaruan batin yang sejati yang ia sebut sebagai "renovasi hati" harus menyentuh seluruh dimensi kepribadian manusia: pikiran (*mind*), kehendak (*will*), jiwa (*soul*), tubuh (*body*), perasaan (*feelings*), dan relasi sosial.⁵⁰ Model holisme ini melampaui dan sekaligus memperdalam model Lickona, karena ia menambahkan dimensi spiritual dan relasional yang tidak terjangkau oleh pendekatan psikologis-pedagogis semata.

C.S. Lewis dalam *Mere Christianity* memberikan wawasan yang sangat relevan tentang bagaimana karakter dibentuk melalui tindakan yang diulang-ulang hingga menjadi kebiasaan: "*Every time you make a choice you are turning the central part of you... into something a little different from what it was before.*"⁵¹ Ini sejalan sempurna dengan penekanan Lickona bahwa moral action adalah dimensi terpenting karakter, karena melalui tindakan-tindakan moral lah karakter dibangun atau dihancurkan secara perlahan-lahan. Bagi kepemimpinan Kristen, implikasi dari wawasan ini sangat konkret:

⁴⁹ Stanley Hauerwas, *A Community of Character: Toward a Constructive Christian Social Ethic* (University of Notre Dame Press, 2013), 9–10.

⁵⁰ Dallas Willard, *Renovation of the Heart: Putting On the Character of Christ* (NavPress, 2002), 19.

⁵¹ C. S. Lewis, *Mere Christianity*, 1st ed (Harper San Francisco, 2023), 78.

pembentukan pemimpin Kristen yang berkarakter memerlukan program pembentukan yang disengaja, sistematis, dan mencakup seluruh dimensi kehidupan mereka.

Perayaan Hari Ulang Tahun ke-100 Gereja Toraja merupakan momentum bersejarah yang tidak hanya menandai perjalanan panjang pelayanan dan kesaksian iman, tetapi juga menjadi titik refleksi atas karya Allah dalam membentuk identitas gereja di tengah masyarakat. Satu abad perjalanan gereja menunjukkan dinamika pertumbuhan iman, tantangan pelayanan, serta kontribusi nyata dalam bidang pendidikan, sosial, dan budaya. Dalam terang iman Kristen, perayaan ini bukan sekadar seremonial, melainkan panggilan untuk memperbarui komitmen sebagai tubuh Kristus yang setia pada Amanat Agung. Momentum ini mendorong seluruh warga gereja untuk melihat kembali fondasi teologis, nilai-nilai spiritual, serta warisan iman yang telah ditanamkan oleh para pendahulu sebagai dasar untuk melangkah ke masa depan dengan visi yang lebih kuat dan relevan.

Lebih dari itu, HUT ke-100 menjadi tonggak strategis menuju visi “Generasi Emas Gereja Toraja 2047,” yaitu generasi yang berakar pada iman yang kokoh, berkarakter Kristiani, dan mampu menjawab tantangan zaman secara kreatif dan kontekstual. Tahun 2047 dipandang sebagai cakrawala masa depan di mana gereja diharapkan melahirkan pemimpin-pemimpin yang tidak hanya unggul secara spiritual, tetapi juga kompeten dalam berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu, gereja perlu berinvestasi secara serius dalam pembinaan anak, remaja, dan pemuda melalui pendidikan iman, penguatan karakter, serta pemberdayaan potensi. Dengan demikian, perayaan seabad ini menjadi momentum transformasi dari mengenang masa lalu menuju membangun masa depan agar Gereja Toraja tetap menjadi terang dan garam bagi dunia, khususnya dalam konteks masyarakat Toraja dan Indonesia secara luas.