

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Trust Works

1. Pengertian Trust Works

Colquit mendefinisikan *trust* (kepercayaan) sebagai kesediaan untuk menjadi rentan menerima otoritas atau tanggung jawab berdasarkan harapan positif dari niat dan tindakan yang dipercayai.¹ Sementara Stephen mengatakan *trust* (kepercayaan) adalah harapan positif bahwa orang lain tidak akan berbuat oportunistik baik melalui perkataan, tindakan maupun keputusan.² Istilah oportunistik mengacu pada resiko dan kerawanan bawaan dalam hubungan berbasis kepercayaan. Kepercayaan jadi rawan disaat, misalnya membuka informasi pribadi atau berpegang teguh pada janji orang lain. Hal tersebut berarti bahwa jika kepercayaan luntur akan berdampak serius terhadap kinerja tim. Begitu pula sebaliknya jika dalam tim saling mempercayai maka mereka akan bersedia menanggung dampak dari tindakan yang diambil secara bersama-sama.

Richard mengemukakan bahwa *trust* (kepercayaan) adalah elemen penting dalam eektivitas hubungan antara pemimpin dengan

¹Le Pine And Wesson Colquit, *Organizational Behavior: Improving Performance and Comitmen in the Work Place*. (New york: McGraw-Hill Companies. Inc, 2011), 219.

²Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2003), 263.

bawahan karena mengilhami kolaborasi dan komitmen untuk tujuan bersama.³ Sedangkan Cynthia Olmstead, mengatakan bahwa *trust* (kepercayaan) adalah masalah persepsi, dan hubungan timbal balik.⁴ Kemampuan untuk membangun kepercayaan merupakan lukisan kompetensi para pemimpin di abad kedua puluh satu ini. Organisasi yang cerdas semakin mengambil langkah-langkah proaktif untuk membangun budaya kepercayaan yang tinggi, karena mereka dengan jelas telah melihat petunjuk bahwa hal tersebut membantu meningkatkan garis dasar.⁵

Sedangkan *works* memiliki arti pekerjaan, karya, kerja, mengerjakan, mengelola, mengusahakan, menjalankan.⁶ Jadi *trust works* merupakan keterikatan anggota organisasi terhadap pekerjaannya baik secara fisik, kognitif dan emosional selama masa pekerjaan tersebut. *Trust works* merupakan kegiatan mengidentifikasi ke arah mana organisasi akan di bawah, bersama-sama membuat strategi, dan membuat kesatuan di dalam organisasi, sehingga setiap orang bekerja bahu-membahu untuk mencapai tujuan bersama.⁷ *Trust works* sebagai

³Rhiscard L. Daft, *The Leadership Experience* (Canada: South-Western, Part Oof The Thomson Cooperation, 2008), 265.

⁴Cynthia Olmstead, *Trust Works! Empat Kunci Untuk Membangun Hubungan Yang Abadi* . (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2013), 9.

⁵A.B Bakker & M.P. Leiter, *Work Engagement a Handbook of Essential Theory and Research* (New york: Psychology Press, 2010), 137.

⁶M Bambang Marhiyanto & Syamsul Arifin, *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia* (sukarta: CV. Buana Raya, 2017).

⁷WA Kahn, *Phychologycal Presence at Work*, ed. Human Relation,45.

pengajaran penting bagi semua orang yang ingin memperdalam karya mereka.

Dengan *trust works*, kreativitas berkembang, produktivitas meningkat, penghalang-penghalang dapat diatasi, dan semakin memperdalam hubungan.⁸ Tanpa *trust works*, orang-orang bergantung pada suatu hubungan dan meninggalkan organisasi, sinisme merajalela, kemajuan terhambat, dan kepentingan pribadi mengalahkan kepentingan umum. Bagi organisasi untuk berkembang, *trust works* bukan sesuatu yang bagus untuk dimiliki, tetapi sudah merupakan hal yang wajib dimiliki. Kepercayaan organisasi dibangun dalam tindakan keseharian. Kebanyakan dari kita telah berhadapan dengan janji-janji yang dilanggar, komitmen-komitmen yang tidak dipenuhi, perlakuan yang tidak adil, kebohongan. Kejadian-kejadian yang berulang atas perilaku-perilaku penghilang kepercayaan yang dilakukan oleh pemimpin atau anggota organisasi mengakibatkan takut mengambil resiko sehingga meninggalkan organisasi.⁹

2. Perilaku-perilaku yang Meningkatkan Kepercayaan (*BoostTrust*)

Kepercayaan didasarkan pada perilaku-perilaku yang bisa membangun kepercayaan. Perilaku-perilaku tersebut dikategorikan menjadi empat kelompok utama: Able (menunjukkan kompetensi),

⁸Ibid., 46.

⁹Olmstead, *Trust Works! Empat Kunci Untuk Membangun Hubungan Yang Abadi*.

Believable (bertindak dengan integritas), Connected (peduli dengan sesama) dan dependable (menjaga kredibilitas).¹⁰

a. Able (Menunjukkan Kompetensi)

Adapun perilaku-perilaku yang mendukung, membangun dan mempertahankan kepercayaan sebagai *Trust Boosters* (pendorong kepercayaan) antara lain:¹¹

1. Bekerja Untuk Mendapatkan Hasil Yang Memuaskan

Jika seseorang ingin orang lain percaya dengan kemampuannya untuk mengatasi sebuah pekerjaan, seseorang perlu menunjukkan bahwa orang tersebut bisa mengerjakan pekerjaan itu dan mengerjakan pekerjaan itu dengan baik. Ketika orang lain melihat orang itu mengerjakan dengan konsisten, memberikan hasil yang memuaskan, orang lain bisa tenang dengan mengetahui bahwa mereka memiliki seseorang yang sangat kuat yang bisa mereka percaya untuk menyelesaikan pekerjaan itu.¹²

2. Bekerja Untuk Menyelesaikan Masalah-Masalah

Pada tingkatan yang lebih besar, hidup merupakan sekumpulan masalah-masalah yang harus di selesaikan. Untuk

¹⁰Ibid.

¹¹Ibid.

¹²Margaretha & S Saragih M, *Employee Engagement. Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi* (The 2nd National Conference UKWMS, 2008), 139.

membuat sebuah perubahan sering kali menjadi setengah dari pertempuran untuk menyelesaikan. Dengan memecahkan permasalahan, orang lain akan melihat seseorang sebagai seseorang yang mampu.

3. Bekerja Untuk Mengembangkan Keterampilan

Yang sering kali menjadi kasus adalah dibutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Ketika seseorang mampu memberikan keterampilan ini, dengan sendirinya hal ini membuat nilai tambah bagi seseorang sebagai rekan kerja yang dapat dipercaya.

4. Bekerja Untuk Menjadi Baik Pada Apa Yang Dilakukan

Begitu seseorang memilih bidang keahliannya, kerahkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menjadi seorang ahli. Orang yang bekerja secara total sering kali mengalami nikmatnya larut dalam pekerjaan. Ketika orang lain melihat antusiasme ini dan hasil kelanjutannya yang sangat baik orang lain percaya dengan kemampuan seseorang.

5. Bekerja Untuk Mendapatkan Pengalaman Yang Relevan

Pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk dimiliki. Untuk menjadi seorang ahli, seseorang juga harus memiliki pengalaman di bidang yang digeluti.

6. Gunakan Keterampilanmu Untuk Membantu Orang Lain

Ketika seseorang memperluas kelebihan-kelebihannya kepada orang lain, hal ini memperlihatkan bahwa seseorang peduli dan ini membangun kepercayaan.¹³

7. Berusaha Menjadi Yang Terbaik Pada Apa Yang Dilakukan

Menggunakan keterampilan seseorang, menghasilkan kualitas kerja, dan mengerahkan usaha terbaik seseorang untuk meraih tujuan-tujuan yang disepakati bersama di tempat kerja dan di rumah akan memenangkan kepercayaan dari orang-orang dalam kehidupan seseorang.¹⁴

b. Believable (bertindak dengan integritas)

Adapun perilaku-perilaku yang mendukung, membangun dan mempertahankan kepercayaan sebagai *Trust Boosters* (pendorong kepercayaan) antara lain:¹⁵

1. Menjaga Rahasia

Saat seseorang memiliki integritas dan kedewasaan untuk menjaga rahasia, maka akan membuat orang lain merasa aman

¹³De Janasz, *Interpersonal Skills in Organizations* (New York: McGraw-Hill, 2006), 32.

¹⁴Robbins, *Perilaku Organisasi*.

¹⁵Olmstead, *Trust Works! Empat Kunci Untuk Membangun Hubungan Yang Abadi*.

untuk mengungkapkan informasi sensitif dan hal itu meningkatkan kredibilitas seseorang.

2. Mengakui ketika salah

Ketika seseorang memiliki kerendahan hati untuk menyadari dan mengakui bahwa orang tersebut salah, orang lain akan percaya pada penilaian orang itu.

3. Jujur

Kejujuran meliputi keterusterangan. Hal ini menunjukkan kepada yang lain bahwa orang itu rela mengambil resiko saat keadaan memerlukan keterusterangan dan menjadikan orang itu sebagai seorang yang dapat dipercaya.¹⁶

4. Hindari membicarakan orang lain di belakang

Menolak untuk bergosip merupakan kebiasaan yang jarang dan layak dibudidayakan.

5. Tulus

Ketulusan adalah masalah hati. Setiap kata yang seseorang ucapkan sesuai dengan apa yang orang itu rasakan dalam hati

6. Jangan menghakimi

Manusia dilahirkan dengan kecenderungan untuk membedakan yang baik dan yang buruk. Manusia tertanam

¹⁶Robbins, *Perilaku Organisasi*.

untuk membedakan, kemampuan ini merupakan salah satu alasan seseorang bertahan dan berkembang sebagai makhluk hidup. Dan seseorang bisa menyerap itu semua tanpa menghakimi akan menciptakan suasana aman yang mengarah kepada kepercayaan.

7. Hormati orang lain

Untuk membangun kepercayaan sangat penting untuk menyadari bahwa semua orang terlepas dari ras, agama, pendidikan, pendapatan, dan status sosial pantas dihormati.

c. **Connected (peduli dengan sesama)**

Adapun perilaku-perilaku yang mendukung, membangun dan mempertahankan kepercayaan sebagai *Trust Boosters* (pendorong kepercayaan) antara lain:¹⁷

1. Jadilah pendengar yang baik

Mendengarkan lebih dari pada menunggu saat orang tersebut berhenti bicara. Ketika seseorang mendengarkan dengan baik, kemudian merefleksikan kembali apa yang didengarkan berarti orang tersebut sedang membuat sebuah jembatan pengertian dan kepercayaan.

¹⁷Olmstead, *Trust Works! Empat Kunci Untuk Membangun Hubungan Yang Abadi* .

2. Memuji usaha orang lain

Pujian yang tulus merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk membangun kepercayaan.¹⁸

3. Tunjukkan ketertarikan kepada orang lain

Menyadari bahwa seseorang bukan pusat alam semesta dan menunjukkan ketertarikan pada orang lain, dapat membuka pintu kepercayaan. Dengan membuka pikiran, memperhatikan kekhawatiran dan perasaan orang lain, seseorang menjadi lebih peduli dengan apa yang dibutuhkan untuk menciptakan sebuah lingkungan kepercayaan.

4. Berbagi pengalaman sendiri

Ketika seseorang terbuka dan mau berbagi pengalaman diri sendiri, orang tersebut menunjukkan kerapuhan yang membangkitkan kepercayaan. Orang lain akan merasa lebih santai ketika mereka bisa terhubung dengan orang itu.

5. Bekerja sama dengan orang lain

Ketika seseorang mendukung ide orang lain dan menunjukkan penghargaan atas usaha mereka, tidak hanya kepercayaan yang dibangun, tapi juga menciptakan semacam

¹⁸Janasz, *Interpersonal Skills in Organizations*.

fondasi dukungan yang kokoh, sehingga akan membantu juga rekan-rekan kerja semakin melesat.

6. Berempati terhadap sesama

Menjadi sensitif terhadap perasaan orang lain akan membuka pintu kepercayaan. Berempati juga termasuk memberi dorongan. Setiap orang memerlukan seorang pemberi semangat, dengan memberikan kekuatan dan dorongan kepada orang lain, orang itu menjadi salah satu anggota tim pendorong kepercayaan.

7. Meminta pendapat.

Ketika seseorang terbuka dan meminta pendapat-pendapat yang baik dari orang lain, orang itu tidak hanya membangun kepercayaan, tetapi juga menjadi lebih pintar.

d. Dependable (menjaga kredibilitas)

Adapun perilaku-perilaku yang mendukung, membangun dan mempertahankan kepercayaan sebagai *Trust Boosters* (pendorong kepercayaan) antara lain:¹⁹

1. Lakukan sesuai dengan perkataan

Perkataan adalah komitmen. Ketika seseorang memperlihatkan sebagai orang yang melakukan apa yang

¹⁹Olmstead, *Trust Works! Empat Kunci Untuk Membangun Hubungan Yang Abadi*.

sudah dikatakannya, orang itu menjadi orang yang dapat dipercaya.

2. Tepat waktu

Berusaha untuk tepat waktu seakan-akan mengatakan kepada yang lain bahwa orang itu peduli.

3. Cepat tanggap

Menanggapi permintaan dengan sikap yang menyenangkan merupakan cara untuk membangun jembatan kepercayaan. seseorang hanya butuh waktu sebentar untuk memberikan respons yang menyenangkan, tapi hal ini memperlihatkan bahwa orang itu adalah orang yang dapat diandalkan.

4. Bekerja untuk menjadi teratur

Membangun sistem-sistem serta proses-proses dan mengembangkan rencana-rencana proyek, membuat pekerjaan lebih mudah dan hidup menjadi lebih teratur. Ketika seseorang hidup dalam kehidupan yang teratur, orang itu membantu diri sendiri dan juga orang lain mencapai tujuan.

5. Bertanggung jawab atas tindakan-tindakannya

Ketika seseorang melakukan tindakan dan bertanggung jawab terhadap tindakan tersebut, orang lain mulai melihat orang itu sebagai seseorang yang dapat diandalkan.

6. Tindak lanjuti

Ketika seseorang menetapkan sebuah tujuan atau membuat sebuah kesepakatan, tindak lanjuti. Bahkan jika orang itu belum menyelesaikan tujuan yang disepakati, tindak lanjuti dengan datang dan mengatakannya.

7. Bertindak secara konsisten.

Terkadang sesuatu yang bisa diprediksi merupakan hal yang bagus. Ketika seseorang berbicara dan bertindak secara konsisten, daripada membiarkan suasana hati mendikte tindakannya, orang lain akan mengetahui orang itu sebagai seseorang yang dapat diandalkan.²⁰

3. Perilaku-perilaku yang dapat merusak kepercayaan (*Trust Buster*)

Selain didasarkan pada perilaku-perilaku yang bisa membangun kepercayaan. Kepercayaan juga didasarkan pada perilaku-perilaku yang dapat mengikis kepercayaan sebagai *Trust Buster*. Perilaku-perilaku tersebut dikategorikan menjadi empat kelompok utama: tidak menunjukkan kompetensi, tidak bertindak dengan integritas, tidak peduli dengan sesama, dan tidak menjaga kredibilitas.²¹

²⁰K Dirks & D Skarlicki, *Trust In Leaders: Existing Research and Emerging Issues* (New york: Russel Sage Foundatin, 2004), 21–40.

²¹Olmstead, *Trust Works! Empat Kunci Untuk Membangun Hubungan Yang Abadi* .

a. Tidak Menunjukkan kompetensi

Perilaku-perilaku yang meremehkan, merusak, dan menghancurkan kepercayaan sebagai *Trust Buster* (pemberantas kepercayaan) dalam bagian ini adalah:²²

1. Memberikan hasil yang buruk atau bahkan tidak menghasilkan

Jika seseorang menjadi terbiasa dengan pola kerja yang buruk, data-data yang tidak akurat, tugas-tugas yang tidak diselesaikan dengan baik, dan tenggat waktu yang terlewatkan, orang itu tidak akan menikmati manfaat menjadi seseorang yang orang-orang percaya.

2. Gagal menyelesaikan masalah

Memang sangat menggoda untuk menyerah pada setiap rintangan, akan tetapi hal ini tidak akan membuat orang lain percaya dengan kemampuan orang itu.

3. Gagal mengembangkan keterampilan

Apabila keinginan seseorang adalah menjadi seseorang rekan kerja yang terpercaya, niatan yang baik saja tidak akan membuat orang lain yakin dengan keterampilan yang dimiliki. Jika seseorang gagal untuk menyediakan waktu, dan tenaga yang

²² Olmstead,, 58-64.

diperlukan untuk mengembangkan keterampilan, orang-orang tidak akan mengandalkan kemampuan orang tersebut.

4. Menjadi ceroboh atau tidak konsisten pada apa yang dilakukan

Beberapa orang menghabiskan seluruh hidupnya dengan berseluncur, dan tidak sungguh-sungguh. Jika seseorang melakukan tujuannya tidak dengan sungguh-sungguh, orang-orang tidak akan percaya dengan kemampuan orang tersebut. Dan orang itu tidak akan menikmati kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan.²³

5. Kurangnya pengalaman yang relevan

Kebanyakan orang pernah mengalami keadaan-keadaan dimana orang itu mengandalkan orang lain untuk membantu menyelesaikan masalah, karena tidak memiliki pengalaman yang dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan itu dengan baik. Bukan hanya buang-buang waktu dan tenaga, tetapi hal ini juga mengikis kepercayaan.

6. Gagal membantu sesama

Seseorang bisa saja berbakat, berpengalaman dan terampil, namun jika orang tersebut tidak mampu berbagi dan membantu

²³ K Dirks & D Skarlicki, *Trust In Leaders: Existing Research and Emerging Issues*.

orang lain melalui kelebihan yang dimiliki, maka orang tersebut tidak akan mendapatkan kepercayaan.

7. Tidak berusaha untuk berhasil pada apa yang dilakukan

Ketika seseorang tidak melakukan usaha untuk berhasil pada semua tugas maupun pekerjaan yang diberikan kepada orang itu, hal ini pasti akan terlihat.²⁴

b. Tidak bertindak dengan integritas

Adapun Perilaku-perilaku yang meremehkan, merusak, dan menghancurkan kepercayaan sebagai *Trust Buster* (pemberantas kepercayaan) dalam bagian ini adalah:²⁵

1. Melanggar kepercayaan

Jika seseorang tidak bisa dipercaya untuk menjaga sebuah rahasia, kepercayaan terhadap orang itu akan menurun.

2. Tidak mau mengakui kesalahan

Tidak mau mengakui kesalahan mungkin dapat melindungi harga diri seseorang, tetapi tidak akan membuat orang itu dapat dipercaya atau layak dipercaya.

3. Berbohong

Kebohongan jika terbongkar akan melemahkan hubungan. Kurangnya keterusterangan dalam berkomunikasi

²⁴ Janasz, *Interpersonal Skills in Organizations*.

²⁵ Olmstead, *Trust Works! Empat Kunci Untuk Membangun Hubungan Yang Abadi*.

merupakan salah satu cara tercepat yang dapat mengikis kepercayaan.

4. Membicarakan orang lain dibelakangnya.

Jika orang lain mengetahui seseorang membicarakan diri mereka kepada orang lain tentunya dapat membangkitkan kemarahan seseorang.²⁶

5. Tidak tulus

Seseorang yang memiliki kebiasaan memberikan pernyataan-pernyataan yang tidak tulus, dengan cepat akan mendapat reputasi sebagai seseorang yang palsu dan tidak ada seorang pun yang akan mempercayai orang tersebut.

6. Menghakimi

Menghakimi hanya buang-buang waktu dan tenaga yang dapat mengikis kepercayaan.

7. Tidak menghargai orang lain

Ketika seseorang meremehkan pendapat orang lain, mengabaikan ide orang lain, atau setengah mendengar pembicaraan orang lain, orang tersebut menguras rasa kepercayaan orang lain.

²⁶Robbins, *Perilaku Organisasi*.

c. Tidak peduli dengan sesama

Adapun Perilaku-perilaku yang meremehkan, merusak, dan menghancurkan kepercayaan sebagai *Trust Buster* (pemberantas kepercayaan) dalam bagian ini adalah:²⁷

1. Bukan pendengar yang baik

Jika seseorang tidak bisa menyerap apa yang orang lain katakan, orang itu tidak akan terhubung dengan sesama.

2. Tidak mempedulikan usaha orang lain

Jika orang sekitar sudah berusaha keras melakukan sesuatu, namun orang itu tidak memberikan umpan balik yang jujur dan bijaksana, maka orang tersebut tidak membangun kepercayaan.

3. Menunjukkan ketidaktertarikan pada orang lain

Semua orang sibuk dengan dunianya masing-masing, sehingga sangatlah mudah untuk mengabaikan satu sama lain. Menunjukkan ketidaktertarikan kepada orang lain sudah pasti salah satu cara menghilangkan kepercayaan.

4. Gagal berbagi pengalaman sendiri

Perilaku yang menghilangkan kepercayaan ini merupakan hasil dari kurangnya kepercayaan yang seseorang

²⁷Olmstead, *Trust Works! Empat Kunci Untuk Membangun Hubungan Yang Abadi*.

miliki dan perasaan takut bahwa tidak ada yang bisa dipercaya. Tidak hanya gagalnya berbagi pengalaman sendiri merusak kepercayaan, ketika orang melihat bahwa orang tersebut menahan, maka orang lain juga mulai menahan, terlepas dari sikap bertahan.

5. Tidak dapat bekerja sama dengan orang lain

Mengkritis pekerjaan orang lain, menghilangkan ide-ide orang lain, gagal menunjukkan penghargaan atas jerih payah orang lain, dan tidak mengikut sertakan orang lain dalam mengambil keputusan, merupakan cara-cara yang luar biasa untuk melepaskan hubungan dengan orang-orang yang bekerja.

6. Tidak peka terhadap orang lain

Sebuah kenyataan yang menyedihkan, bahkan bisa melukai satu sama lain dalam banyak cara: pukulan fisik, pukulan emosional. Terutama saat kita merasa sakit atau lemah, berhati-hati untuk tidak menunjukkan rasa sakit itu kepada orang lain dengan cara berperilaku yang menyakitkan. Hal pertama yang akan rusak ialah kepercayaan diantara orang tersebut.

7. Gagal meminta pendapat.

Ketika seseorang berpikir bahwa dirinya mengetahui semua jawaban atau karena takut meminta pendapat, maka

orang tersebut melakukan hal yang menyebabkan dirinya terisolasi dari yang lain.

d. Tidak Menjaga Kredibilitas

Adapun Perilaku-perilaku yang meremehkan, merusak, dan menghancurkan kepercayaan sebagai *Trust Buster* (pemberantas kepercayaan) dalam bagian ini adalah:²⁸

1. Gagal melakukan perbuatan sesuai perkataan

Orang-orang memutuskan komitmen-komitmen sebegitu seringnya, sehingga banyak yang tidak menyadari mereka sudah merusak sebuah kepercayaan saat melakukannya.²⁹

2. Terlambat

Niat baik bukan sebagai pengganti tepat waktu, ketika seseorang datang terlambat, berarti orang itu tidak menghargai waktu orang lain dan hal ini merusak kepercayaan.

3. Tidak tanggap terhadap permintaan

Semua orang memiliki kesibukan masing-masing, akan tetapi merespon permintaan-permintaan orang lain juga sangat penting untuk membangun kepercayaan.

²⁸Ibid.

²⁹Janasz, *Interpersonal Skills in Organizations*.

4. Tidak teratur

Meskipun menjadi orang teratur bukan satu kelebihan, seseorang harus bisa mengembangkan kemampuan yang satu ini karena orang-orang mengandalkan seseorang untuk menjadi seseorang yang dapat dipercaya.

5. Gagal mempertanggung jawabkan tindakannya

Jika seseorang ingin menjadi orang yang dapat dipercaya dan diandalkan oleh orang lain, orang itu harus memeriksa dan mendiskusikan pencapaian-pencapaian dan kegagalan-kegagalan dengan orang lain.

6. Tidak menindaklanjuti

Gagal menindaklanjuti tanggung jawab sudah lama menjadi sebuah karakter umum yang dapat menghilangkan kepercayaan. Orang lain akan mempercayai seseorang jika mereka bisa mengandalkan orang itu untuk menindaklanjuti.

7. Tidak konsisten.

Dengan meluasnya ketidakkonsistenan antara tindakan-tindakan dan perilaku-perilaku, bertingkat pada apakah orang lain akan memercayai orang tersebut atau tidak. Formula kemenangannya yaitu lakukan apa yang dikatakan.

B. Tanggung Jawab Pengurus PPGT

1. Pengertian Tanggung Jawab

Secara terminologi tanggung jawab dapat dipahami sebagai salah satu nilai karakter yang sangat substansial ditanamkan di dalam pribadi setiap manusia, agar menjadi manusia yang memiliki kepribadian yang baik.³⁰ Lebih lanjut Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagaimana dikutip oleh Ampera Matipanna tanggung jawab dimaknai sebagai kewajiban menanggung segala sesuatunya , bila terjadi sesuatu dapat dituntut, dipersalahkan dan diperkarakan.³¹

Dalam arti yang lebih luas, Mustari mendefinisikan bahwa tanggung jawab merupakan sikap atau perilaku seseorang untuk melakukan/melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dia kerjakan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (Alam, sosial, budaya), negara serta Tuhan.³² Bersandar pada uraian di atas dapat dipahami bahwa tanggung jawab merupakan keadaan dimana seseorang secara sadar dituntut untuk dapat menerima segala macam konsekuensi yang ditimbulkan atas setiap perilaku yang dimunculkan, diperbuat. Tanggung jawab merupakan salah satu standar penilain akan kualitas hidup manusia.

³⁰Murhadi and Muhammad Irhamuddin Harahap, *Konsep Tanggung Jawab Pendidik Dalam Islam* (Indonesia: Guepedia, 2020), 17.

³¹Ampera Matipanna, *Tanggung Jawab Hukum Pelayanan Medis Dalam Praktek Kedokteran* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2021), 39.

³²I Murhadi. Muhammad Irhamuddin Harahap, *Konsep Tanggung Jawab Pendidik*, 17.

2. Tanggung Jawab Pengurus PPGT

a. Ketua PPGT

Adapun uraian tugas sebagai ketua PPGT ialah:³³

1. Mempunyai kemampuan memimpin, dapat bekerja sama dan Bertanggung jawab atas kebijakan umum organisasi baik ke dalam maupun ke luar.
2. Memberikan pokok-pokok pikiran terhadap pelaksanaan program kerja sesuai dengan Keputusan rapat anggota.
3. Memberikan gagasan berupa kebijakan-kebijakan strategis Kepada pengurus bidang dalam menentukan prioritas kerja.
4. Mengontrol dan mengarahkan pelaksanaan keputusan-keputusan konperensi maupun rapat pengurus.
5. Bersama-sama dengan bendahara mengambil kebijakan terhadap pengelolaan keuangan organisasi berdasarkan AD-ART dan PO PPGT.
6. Bersama-sama dengan sekretaris memimpin rapat-rapat berdasarkan AD-ART dan PO PPGT.
7. Menandatangani surat-surat organisasi berdasarkan AD-ART dan PO PPGT

³³ pengurus Pusat PPGT, *Anggaran Dasar, Anggaran rumah tangga dan peraturan organisasi PPGT* (Rantepao: PP, PPGT 2015),

8. Bersama-sama dengan sekretaris, dan bendahara menyiapkan laporan pelaksanaan program kerja dan keuangan.
9. Berdomisili di wilayah Pelayanan Jemaat
10. Mempunyai pengalaman tentang Organisasi PPGT
11. Tidak sedang menjabat jabatan yang sama baik dalam lingkup organisasi Intra gerejawi maupun dalam organisasi yang lain.

b. Sekretaris

Beberapa tugas dan tanggung jawab seorang sekretaris adalah:³⁴

1. Bertanggung jawab atas pengorganisasian program kerja pengurus.
2. Memberikan pokok-pokok pikiran terhadap pelaksanaan program kerja sesuai dengan keputusan rapat anggota.
3. Memberikan gagasan berupa kebijakan-kebijakan strategis Kepada pengurus bidang dalam menentukan prioritas kerja.
4. Bersama-sama dengan ketua memimpin rapat-rapat berdasarkan AD ART-PO PPGT.
5. Bersama-sama dengan ketua menandatangani surat-surat organisasi berdasarkan AD-ART dan PO PPGT.
6. Mengelola Data base
7. Mempunyai kemampuan menata administrasi

³⁴Pengurus Klasis PPGT, *Panduan Rapat Anggota* (Batusura': PPGT, 2023),2

8. Tidak sedang menjabat jabatan yang sama dalam lingkup organisasi Intra gerejawi pun dalam organisasi yang lain.

c. Bendahara

Selain ketua dan sekretaris, seorang bendahara juga memiliki uraian tugas sebagai berikut:³⁵

1. Bertanggung jawab terhadap transaksi keuangan organisasi .
2. Bersama-sama dengan ketua mengambil kebijakan terhadap pengelolaan keuangan organisasi.
3. Membuat laporan keuangan setiap bulan untuk diaudit oleh BVJ
4. Menyampaikan laporan keuangan pengurus yang telah diaudit oleh badan verifikasi Jemaat baik dalam rapat pengurus, maupun Kepada anggota dalam ibadah
5. Bersama-sama dengan ketua membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan untuk disampaikan Kepada anggota PPGT dalam ibadah jemaat dan Rapat Tahunan
6. Memberikan pokok pokok pikiran tentang pengelolaan keuangan Kepada tim/panitia yang dibentuk dalam sebuah organisasi
7. Tidak sedang menjabat jabatan yang sama dalam lingkup organisasi intra gerejawi pun organisasi yang lain.

³⁵pengurus Pusat PPGT, *Anggaran Dasar, Anggaran rumah tangga dan peraturan organisasi PPGT* (Rantepao: PP, PPGT 2015),

d. Koordinator bidang

Beberapa uraian tugas dan tanggung jawab koordinator bidang ialah:³⁶

1. Menggantikan ketua bila berhalangan berdasarkan mandat.
2. Bertanggung jawab atas pelaksanaan program kerja di bidangnya masing-masing.
3. Menandatangani surat-surat organisasi berdasarkan mandat.
4. Membuat laporan pertanggungjawaban bidangnya masing-masing

e. Anggota Bidang

Selain koordinator bidang, anggota bidang juga mempunyai uraian tugas yitu:³⁷

1. membantu koordinator bidang dalam melaksanakan program di bidang masing masing
2. bekerja sama dengan koordinator bidang mempersiapkan laporan kegiatan di bidang masing masing

³⁶ Pengurus Klasis PPGT, *Panduan Rapat Anggota* (Batusura': PPGT, 2023),5

³⁷ pengurus Pusat PPGT, *Anggaran Dasar, Anggaran rumah tangga dan peraturan organisasi PPGT* (Rantepao: PP, PPGT 2015),

C. Pandangan Teologis Kepemimpinan Kristen

1. Pengertian kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan kristen ialah salah satu proses untuk memengaruhi manusia lain dalam hal kepercayaan. Kebiasaan dan perilaku seseorang supaya berjalan dengan diharapkan dan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan dari organisasi. Secara umum prinsip dasar kepemimpinan memengaruhi dan mengarahkan.³⁸ Seorang pemimpin haruslah seorang yang mampu mempengaruhi yang dipimpinnya. Tanpa memiliki kemampuan tersebut, seseorang mustahil menjadi seorang pemimpin, sebab sejauh mana seseorang mampu mempengaruhi orang lain, sejauh itu pula ia mampu memimpin orang-orang tersebut. Itulah sebabnya berbagai macam pola diupayakan untuk membangun pengaruh dan usahanya meraih kedudukan sebagai pemimpin.³⁹ Mandat kepemimpinan kristen adalah suatu tugas otoritas yang diberikan kepada seseorang untuk menatalayani kehidupan, lingkungan organisasi, pekerjaan khusus. Apabila dikatakan mandat kepemimpinan, maka yang dimaksudkan disini ialah perintah tugas otoritas tentang kepemimpinan yang diberikan kepada seorang pemimpin untuk melaksanakan secara utuh. Secara umum, kejadian 1:28

³⁸Wendy Sepmady Hutahaean and M Th Se, *Dasar kepemimpinan Kristen* (Ahlimedia Book, 2021)

³⁹Bambang Yudho, "cara menjadi pemimpin kristen," Prinsip-prinsip kepemimpinan kristen, (Yogyakarta: Penerbit andi)

adalah mandat kepemimpinan untuk memenuhi bumi dengan umat Allah, menata (menaklukkan) dan mengelola (menguasai) atas nama Allah dalam menjalankan kepemimpinan.

Secara substansial, sumber kepemimpinan ada dalam kitab kejadian 1:26-28. Bagian Alkitab ini secara mendasar menempatkan manusia sebagai ciptaan yang istimewa dibandingkan dengan ciptaan-ciptaan yang lain. Manusia dirancang dengan saksama oleh Tuhan Allah, bahwa dalam rumusan tersebut seolah-olah tersirat ada musyawarah besar *“Baiklah kita menjadikan manusia menurut gambar dan rupa kita”* ke 1.26. ada tiga hal penting yang terkandung didalam makna gambar Allah, potensi relasi yang benar dengan Tuhan yang selanjutnya dapat dikenal sebagai eksistensi religius manusia. Tanpa relasi yang benar dengan Tuhan maka gambar Allah itu mrnjadi tidak benar. Adapun kepemimpinan hanya akan berguna jika manusia tidak seorang diri saja, yang kemudian berkonsekuensi pada relasi antar manusia.⁴⁰

a. Kepemimpinan dalam perjanjian Lama

Kitab II tawarikh. Dalam penulisan kitab II tawarikh tidak membicarakan tentang raja dan pemerintahan Saul dan raja Daud dan kejayaannya. Tetapi hanya menceritakan tentang *“raja Salomo”* dan masa keemasannya. Isi Kitab II Tawarikh berbicara mengenai

⁴⁰Daud Sangka' Palisungan, *“Manusia dan Citra-Nya”* (Tana Toraja: Prodi. KepKri STAKN Toraja, 2011), 4.

masa pemerintahan Salomo, doa Salomo memohon hikmat, pembangunan Bait Suci dan pentahbisannya, dan masa kejayaan raja Salomo yang dapat dilihat pada pasal 1-9.⁴¹ Menurut kitab Tawarikh, Salomo merupakan sosok pemimpin yang rendah hati dan juga tidak mementingkan kesenangan dirinya sendiri. Disini penulis kitab Tawarikh memperlihatkan sikap tersebut dalam doa Salomo memohon hikmat (II Taw 1:1-13). Dalam doanya, Salomo lebih mengutamakan hikmat dan pengertian demi tanggung jawabnya sebagai pemimpin untuk kepentingan bangsanya sendiri. Hikmat Salomo membuatnya memiliki daya tarik yang universal.⁴²

Kebijakan Salomo dapat juga dilihat dalam Kitab 1 Raja-Raja 3:16-28. Dalam kisah tentang pengadilan Salomo terhadap dua orang perempuan sundal yang berebutan anak, nampak dengan jelas kebijakan Salomo dalam memutuskan anak siapakah yang masih hidup dan yang sudah mati. Dari kisah tentang kebijakan Salomo ini, dapat ditarik sejumlah pelajaran berharga yang perlu diperhatikan dalam hidup ini yakni memahami dengan baik permasalahan apa

⁴¹Karel Sosipater, *Etika Perjanjian Lama*, ed. Meike Huwae (Jakarta: Suara Harapan Bangsa, 2010).

⁴²Joni Tapingku, "Marampa'," *peranan Salomo Dalam Kitab Tawarikh* Vol.2. No. (2009):61.

yang terjadi lalu bisa memutuskan mana yang benar dan yang salah.⁴³

b. Kepemimpinan dalam Perjanjian Baru

Para hamba Tuhan (seperti para rasul) dan anggota masyarakat (seperti raja, orang Farisi, Saduki, dll.) berfungsi sebagai contoh kepemimpinan dalam Perjanjian Baru. di dalam Perjanjian Baru kepemimpinan bersama tercermin dalam kiasan gereja sebagai satu tubuh dengan banyak anggota dan karunia yang berbeda. Kita dapat mempelajari fakta tentang kepemimpinan dan asas kepemimpinan dari ajaran Yesus Kristus dan para rasul dalam Perjanjian Baru.⁴⁴ berdasarkan apa yang telah dibahas sejauh ini, bagian ini membahas tiga poin penting: pertama, kepemimpinan menurut sudut pandang Yesus Kristus, dan kedua, falsafah kepemimpinan dari Yesus Kristus. Ketiga, tema kepemimpinan populer menurut ajaran Yesus.

Salah satu keberhasilan kepemimpinan dalam ajaran Yesus Kristus terletak pada diri-Nya yaitu "Kasih" yang tidak dimiliki oleh manusia secara utuh dan permanen. Dalam kepemimpinan sekuler, kasih selalu diidentikkan dengan kelemahan. Kasih tidak akan dapat

⁴³P. Hendrik Njiolah, *Apa Kata Alkitab Tentang: Kebenaran, Kebijakan, Kesetiaan, Pengampunan, Akhir zaman, Hari Kiamat dan Berhala*, ed. Bert Tallulembang (Yogyakarta: Yayasan Pustaka Nusatama, 2011).

⁴⁴Skripsi, Naomi Rante, *Kepemimpinan Gembala*, STAKN Toraja, 2010, 18.

menyelesaikan berbagai jenis persoalan. Kasih tidak harus memberi, kasih tidak menyukai kemalasan, tetapi kasih merupakan perekat yang kuat dalam sebuah timkerja. Kasih yang sejati seperti diukirkan dihati, dia tidak hilang, seperti cap besi panas menggambar tubuh domba yang tidak akan luntur dan lekang. Kasih yang dimiliki Yesus sudah melekat erat pada pribadi-Nya, sebagai kodrat atau natur-Nya. Kasih dalam bahasa Yunani adalah sebagai kasih Tuhan kepada manusia "*agape*", lebih dari cinta kasih atau persahabatan antar manusia "*Philia*", atau kasih keluarga seperti bapak terhadap anak "*storge*" maupun kasih yang mengandung birahi antara pasangan "*eros*". Mengasihi (*agapao*) merupakan hal yang unik seperti seruan Yesus untuk mengasihi musuh, atau mengasihi tanpa batas atau seperti yang dilakukannya, berkorban buat setiap orang yang berdosa yang percaya kepada-Nya. Jadi memang benar bahwa kasih itu melampaui segala pengetahuan (Matius 5:39,40; Efesus 3:19).⁴⁵

Ada sebuah realita bagaimana memahami kasih Allah yang melampaui akal yang luput dari perhatian manusia. Dalam Kitab Kejadian, ketika manusia jatuh kedalam dosa, Allah sangat murka dan kecewa yang dinyatakan dengan kata "menyesal" telah menciptakan manusia. Tetapi oleh kasih dan setia-Nya, Dia tidak

⁴⁵Albiden Hutagaol, *Memimpin Seperti Yesus* (Jakarta: Gandum Mas, 2010),19.

menghapus Adam dan Hawa. Allah tidak menjemput tanah liat baru untuk membuat manusia yang baru lagi. Tetapi Allah tetap melakukan tindakan penghukuman bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya.

2. Karakter Pemimpin Kristen

Seorang yang ingin menjadi pemimpin kristen mempunyai karakter yang bagus supaya dapat memimpin dengan efektif. Pemimpin kristen harus dilengkapi dengan karakter yang baik karena jika seseorang pemimpin kristen tidak mempunyai karakter yang baik maka kepemimpinannya pasti mengalami kekacauan dalam kariernya. Karakter adalah kepribadian dalam diri, kecenderungan dan pilihan yang tampak dalam sikap dan perilaku.⁴⁶

a. Berkompeten

Persoalan krisis pemimpin yang berkompeten membutuhkan pemahaman dari Alkitab. Konsep pemimpin yang berkompeten melalui surat 2 Timotius 2:2-6. Dalam suratnya Rasul Paulus kepada Timotius, ia membahas mengenai tanggung jawab Timotius sebagai seorang pemimpin saat mendelegasikan dan mempercayakan tugas dalam pelayanan kepada mereka yang dapat di percaya dan cakap

⁴⁶Petrus Octavianus, *Manajemen dan kepemimpinan menurut wahyu Allah* (Malang: Penerbit Gandum Mas, 2002).88

dalam mengajar orang lain (2 Tim. 2:2).⁴⁷ Disini Rasul Paulus memberikan gambaran kepada Timotius bahwa ia sedang melakukan pendelegasian kepemimpinan yang berkompeten dan Timotius harus melakukan hal yang sama untuk menciptakan para pemimpin yang berkompeten pula untuk mengemban tugas pelayanan tersebut. Jadi kata dari "cakap mengajar" dipakai kata "hikanoi" dari akar kata "hiko" yang artinya kompeten. Selain beriman, seorang pemimpin juga harus berkompeten, yaitu seorang pemimpin yang memiliki kesanggupan, kecukupan, kelayakan, kecakapan dan berpengalaman. Makna dari berkompeten disini adalah bentuk dari soft skill yang harus dimiliki oleh pemimpin yang berkompeten, yakni pengalaman dan kepribadiannya.⁴⁸

b. Integritas

Seorang pemimpin harus mempunyai integritas yang tinggi dan berusaha untuk membawa kelompoknya ke arah yang benar atau ke arah yang lebih menguntungkan yang lebih merupakan tujuan bersama daripada tujuan pribadi sang pemimpin.⁴⁹ Ketika Paulus menasehati Timotius dalam menyeleksi calon-calon

⁴⁷John Mac Arthur, *The MacArthur New Testament Commentary 2 Timothy* (Chicago: Moody Press, 1995).41.

⁴⁸Desti Samarena and Harls Evan R Siahaan, "memahami dan menerapkan prinsip kepemimpinan orang muda menurut 1 Timotius 4:12 bagi mahasiswa Teologi," *BIA' : Jurnal teologi dan pendidikan kristen kontekstual* 2, no. 1 (2019). 13.

⁴⁹A.B. Susanto. *Meneladani jejak yesus sebagai pemimpin* (Jakarta: PT Grasindo, 1997).10

pemimpin gereja, Paulus mengatakan hendaklah ia juga mempunyai nama baik di luar jemaat, agar jangan ia digugat orang dan jatuh kedalam jerat Iblis (1 Timotius 3:7).⁵⁰

Menurut 2 Timotius 2:2 pemimpin yang memiliki integritas adalah pemimpin yang “dapat dipercayai” dengan kata lain, pemimpin yang memiliki integritas adalah pemimpin yang memperoleh kepercayaan.⁵¹ Paulus menasehati Timotius supaya sebagai seorang pemimpin ia menyiapkan pemimpin-pemimpin yang lain yang mendapat kepercayaan. Kepercayaan adalah keyakinan bahwa pemimpin sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakannya. Itu adalah kepercayaan kepada sesuatu yang sangat kuno yang disebut integritas.⁵² Pemimpin kristen yang berintegritas adalah menunjukkan apa arti menjadi gambar Allah. Integritas menyiratkan sikap benar, jujur, dan membuat orang-orang mempercayai perkataan. Pemimpin kristen dalam menjalankan integritas yang tidak dapat terpisahkan dari spritualitasnya. Kualitas dari integritas dari seorang pemimpin kristen biarlah menjadi buah-buah yang nyata dari kehidupannya yang dekat dengan Tuhan,

⁵⁰ Johny The, *menjadi pemimpin unggul dengan strategi marketing Paulus*. (Yogyakarta: Yayasan ANDI, 2006). 21.

⁵¹ John C. Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan Di Sekeliling Anda* (Jakarta: Professional Book, 1997).4.

⁵² Yakob Tomatala, “*kepemimpinan Kristen dan pengaruhnya di Abad XXI*,” makalah: reuni STT (Makassar: juli 2001).4

karena yang diucapkan mulutnya meluap dari hatinya (Lukas 4:43-45).

c. Peduli Terhadap Sesama

Karakter peduli terhadap sesama merupakan suatu sikap atau tabiat yang terdapat dalam diri seseorang yang selalu fokus mementingkan kepentingan orang lain di atas kepentingan dirinya sendiri. Dalam iman kristen dasar pembentukan karakter seseorang adalah firman Tuhan. Paulus menjabarkan beberapa istilah yang berhubungan dengan karakter peduli terhadap sesama, yaitu:

Pertama, sehati sepikir dalam kitab filipi 2:1-2. Istilah sehati sepikir dalam ayat ini berasal dari kata Yunani "*Sumpsukhoi*" artinya harmonis, satu pikiran atau satu Roh. Dasar dari keharmonisan dan kesatuan pikiran adalah kesatuan roh. Tanpa kesatuan roh maka keharmonisan dan kesatuan pikiran mustahil terjadi. Keegoisan akan lebih menguasai pikiran dan hal itu yang terjadi Eudio dan sintikhe. Eudio dan sintikhe merupakan diaken dan termasuk dalam kepemimpinan jemaat. Mereka dinasehati Paulus karena terlibat dalam perselisihan yang serius sehingga dapat menimbulkan perpecahan dalam jemaat Filipi.⁵³ Sebagai hamba-hamba Tuhan yang terpilih menjadi pemimpin dalam jemaat, wajib memiliki kepedulian

⁵³Samuel Benyamin Hakh, *perjanjian Baru, sejarah, pengantar dan pokok-pokok Teologisnya*, (Bandung: Bina Media Informasi, 2010).191.

terhadap sesama, mengutamakan keharmonisan, kesatuan pikiran, kesatuan tujuan, dan kesatuan Roh.

Kedua rendah hati. Dalam Filipi 2:3 istilah rendah hati berasal dari kata Yunani "*te tapeinophrosune*" artinya kerendahan hati, kesederhanaan. Istilah ini digunakan sebanyak 7 kali dalam alkitab. Paulus menggunakan istilah ini dalam kitab Filipi sebagai cara praktis menasehati jemaat filipi agar memiliki kepedulian satu dengan yang lain. Paulus menegaskan bahwa kerendahan hati setiap orang akan berdampak bagi persekutuan dan persatuan. Kerendahan hati dapat membawa seseorang kepada kepekaan hati, yaitu kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.⁵⁴

d. Kredibilitas

1. Menurut Perjanjian Lama

Kredibilitas adalah karya roh kudus. Roh kudus mngurapi dan memberdayakan orang-orang pilihannya sehingga memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana Tuhan. Jika orang tidak percaya dengan sang pembawa pesan, mereka tidak akan percaya kepada pesannya, itu sebabnya dalam keluaran 18:17-23, pemimpin

⁵⁴F. Foulkes, "Filipi" dalam: tafsiran Alkitab Masa Kini 3: Matius-Wahyu, (Jakarta:Yayasan Komunikasi Bina Kasih/ OMF, 1999).621.

yang dianjurkan oleh mertua Musa, Yitro untuk membantunya memimpin bangsa israel, haruslah orang-orang yang mempunyai kredibilitas. Matthew Henry dalam Commentary nya memberikan keterangan bahwa ada 4 karakteristik pemimpin menurut Yitro (ay. 21), pertama orang-orang yang cakap. Orang yang cakap dalam bahasa ibrani "*chayil*" yang artinya tentara, mampu, berpegang pada nilai, kuat, aktif, terlatih, terampil. Kata mampu kuat dan terampil tentu merujuk kepada kompetensi. Sementara, kata aktif dan berpegang pada nilai, jelas merujuk pada karakter.

Kedua, takut akan Tuhan. Kata takut akan Tuhan berasal dari bahsa Ibrani "*yare Elohim*" yang berarti takut, berpatokan, atau mengacu kepada. Nilai ini bisa diajarkan dan dilatih menjadi kompetensi, hingga menjadi karakter. Dan bila nilai ini dipegang dengan tekun akan menjadi penopang karisma yang artinya kredibilitas. Ketiga, dapat dipercaya. Kata dapat dipercaya diambil dari kata Ibrani "*emeth*" yang dapat diartikan stabil, nampak yakin, setia, jujur. Nilai ini merujuk pada karakter.

Keempat, benci kepada pengejaran suap, diartikan dengan tidak ingin memperkaya diri dengan suap. Artinya membenci perampasan dengan kekerasan, pengambilan

keuntungan yang tidak benar, keinginan mengambil milik orang lain. Jelas ini merujuk pada karakter dan kredibilitas.⁵⁵

2. Menurut perjanjian Baru

Alkitab mencatat kualifikasi karakter kepemimpinan yang di daftar dari 1 timotius 3:1-13 dan titus 1:5-9 dimana ada sejumlah standar kedewasaan karakter yaitu: (a) tidak dapat di tuduh (1 Tim. 3:2; Tit. 1:7), karena memiliki cara hidup yang tertib dan takut akan Tuhan. (b) suami dari satu istri (1 Tim.3:2; Tit.1:7), menjadi pemimpin dan teladan yang benar dalam keluarga. (c) dapat menahan diri (1 Tim.3:2; Tit. 1:8). Bukan orang yang pemarah, menimbang segala sesuatu yang akan di ucapkan, sabar. (d) bijaksana (1 Tim.3:2). Berhati-hati dalam setiap tindakan, penuh Roh hikmat dan pengenalan akan Tuhan. (e) sopan (1 Tim. 3:2), menghormati orang yang lebih tua.⁵⁶

Dalam 1 Timotius 3:1-7, Rasul Paulus dalam suratnya ini telah menetapkan beberapa persyaratan untuk menjadi penilik jemaat. Penilik jemaat pada waktu itu adalah tuan rumah dari jemaat yang beribadah di rumahnya, dan karena itu menjadi pengawas/penilik atas pertemuan jemaat di sana. Beberapa hal mengenai kredibilitas

⁵⁵Meyers, strong dictionary E- sword bible, H2342

⁵⁶ R. Budiman, *Surat 1& 2 Timotius dan Titus* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2016), 88.

dicatat dalam perjanjian baru. Dalam Lukas 16:10 “barangsiapa setia dalam perkara-perkara kecil ia setia juga dalam perkara-perkara besar. Dan barangsiapa tidak benar dalam perkara-perkara kecil ia tidak benar juga dalam perkara-perkara besar”. Ketekunan untuk bertahan dalam proses dan memperhatikan hal-hal kecil akan membawa pada perkara-perkara yang besar. Ketekunan akan membentuk karakter para pemimpin Kristen menjadi seperti Kristus dan menghasilkan buah-buah Roh. Pemimpin Kristen dengan karakter Kristus, kredibilitasnya pasti akan diakui.⁵⁷

Pemimpin Kristen perlu masuk proses agar berubah dalam hal karakternya dan perubahan itu menjadi kredibel untuk kepemimpinannya. Efesus 1:4 “sebab di dalam dia Allah telah memilih kita sebelum dunia di jadikan, supaya kita kudus dan tak bercacat di hadapannya”. Karena setiap pemimpin Kristen telah dipilih sejak sebelum dunia ada, maka setiap proses, pengalaman, peristiwa yang akan membentuk pemimpin Kristen. Tuhan sudah siapkan juga sebelum dunia ada. Kredibilitas adalah bukti seseorang dipimpin Roh Kudus dan itu perlu dibangun, disiapkan melalui setiap peristiwa hidup.⁵⁸

⁵⁷ibid. 96.

⁵⁸Johannes Rajagukguk, “kredibilitas pribadi gembala dalam pertumbuhan gereja” *Jurnal STT Paulus Medan* (2019), 15.

