

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Umum Kepemimpinan

Kepemimpinan dan pemimpin adalah dua kata yang sering digunakan dan sering pula dikacaukan pengertiannya. Arti dari kata "pemimpin" dan "kepemimpinan" memiliki variasi yang berbeda dalam arti dan penggunaannya sehari-hari. Istilah pemimpin berasal dari kata dalam bahasa asing yaitu "*leader*" dan kepemimpinan dari "*leadership*". Pemimpin adalah orang sukses yang sangat fokus untuk menyelesaikan sesuatu. Mereka hanya bisa mendapatkan hasil yang baik jika mereka tahu apa yang diinginkannya. Secara garis besar, seorang pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan memulai kegiatan sosial dengan mengatur, mengkoordinasikan, menyatukan, dan mengendalikan upaya orang lain melalui kekuasaan atau jabatan. Seorang pemimpin, di sisi lain, adalah seseorang yang, melalui penggunaan berbagai cara persuasi, memimpin, mengarahkan, dan memerintah orang lain dan mengamankan penerimaan yang diinginkan pengikutnya¹.

¹Suwatno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 4.

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias². Kepemimpinan adalah suatu rangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mengatur dan memotivasi sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi melalui penggunaan teknik manajemen³. Kepemimpinan memiliki dampak sosial, dan pemimpin mencari partisipasi karyawan sendiri untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga menentukan arah dan tujuan organisasi, sehingga sangat penting bagi reputasi organisasi.

B. Kualitas Seorang Pemimpin

Dalam proses mempengaruhi pengikutnya, seorang pemimpin harus memiliki kualitas-kualitas seorang pemimpin, yaitu:

- 1) Kedisiplinan : Kata *disciple* (murid) dan *discipline* (disiplin) berasal dari akar kata yang sama. Pemimpin adalah orang yang sejak semula sengaja menyerah dan berusaha untuk memperhatikan disiplin lahiriah, namun kemudian menyerahkan diri pada disiplin yang lebih keras dari dalam⁴. Orang yang memberontak terhadap penguasa dan meremehkan kedisiplinan tidak dapat menjadi seorang pemimpin

²Keith dan John W. Newstrom Davis, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1985), 87.

³Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2002), 45.

⁴J. Oswald Sanders, *Kepemimpinan Rohani* (Bandung: Kalam hidup, 2019), 53.

yang baik dan tidak bisa menjadi contoh atau teladan kepada pengikutnya.

- 2) Hikmat: hikmat adalah kemampuan untuk mengambil keuntungan penuh dari pengetahuan. Hikmat melampaui pengetahuan yang hanyalah akumulasi dari berbagai fakta. Hikmat adalah pengetahuan dengan wawasan tentang inti dari segala sesuatu. Hikmat mencakup pengetahuan akan Allah dan seluk-beluknya tentang hati manusia, hikmat melampaui pengetahuan dan hikmat adalah penerapan yang tepat dari pengetahuan dalam persoalan moral dan rohani ketika diperhadapkan pada situasi yang membingungkan dalam kehidupan manusia⁵.

Kualitas seperti itu yang akan memberikan keseimbangan yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, menjauhkan dirinya dari sikap yang berlebihan. Namun, ketika Roh Kudus memenuhi seseorang, Allah akan memberikan hikmat untuk dipakai dan menerapkan pengetahuan itu dengan tepat. "Penuh hikmat" menjadi salah satu persyaratan untuk menjadi pemimpin.

- 3) Keberanian: Seorang pemimpin rohani dituntut memiliki keberanian tertinggi yaitu keberanian secara moral dan keberanian secara jasmani. Keberanian merupakan sifat mental yang memungkinkan individu untuk menghadapi ancaman atau kesulitan dengan teguh

⁵ Ibid, 64

dan tanpa rasa takut atau ragu. Keberanian seorang pemimpin dapat terlihat dari kemampuannya untuk menghadapi kenyataan dan situasi yang tidak menyenangkan, bahkan merusak, dan bertindak tanpa ragu meskipun hal tersebut menimbulkan ketidaknyamanan atau ketidaksukaan. Seorang pemimpin diharapkan untuk menunjukkan keberanian dan ketenangan dalam menghadapi masalah. Orang lain boleh bimbang dan kehilangan akal, tetapi tidak demikian dengan para pemimpin⁶.

Dengan demikian, ketika pemimpin memiliki kualitas-kualitas seperti yang telah disebutkan di atas, maka kepemimpinan-nya itu akan berhasil. Demikian juga ketika hal ini dimiliki oleh pemimpin-pemimpin gereja terlebih kepada majelis Gereja jemaat Imanuel Cendana Hitam, maka kepemimpinan dalam jemaat Imanuel Cendana Hitam akan berjalan dengan baik.

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan komponen penting pada setiap level organisasi atau perusahaan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam satu organisasi tidak menjamin keberhasilannya dalam memimpin organisasi lain. Itu tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Serangkaian karakteristik yang digunakan seorang

⁶ Ibid, 68

pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan⁷. Beberapa gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh pemimpin sebagai berikut:

1. Gaya Paternalistis

Pemimpin paternalistik hanya didapatkan di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional. Pemimpin adat, cendekiawan, guru, dll, adalah pemimpin paternalistik. yang dapat menjadi panutan masyarakat atau panutan bagi dirinya sendiri. Seorang pemimpin yang memiliki tipe paternalistis ini memiliki sikap kebersamaan⁸.

2. Gaya Otokratis

Pemimpin yang otoriter memandang organisasi sebagai milik pribadi, memperlakukan bawahan sebagai alat, menolak menerima kritik, saran, atau pendapat, dan mengandalkan otoritas formal. Mereka juga menyamakan tujuan pribadi dan organisasi⁹.

Gaya kepemimpinan otoriter memusatkan keputusan dan kebijakan yang diambil dari pemimpin sedangkan tugas bawahan adalah hanya melaksanakan yang menjadi tugasnya.

⁷Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional* (Bandung: Alfabeta, 2019), 4.

⁸Ibid, 4.

⁹Ibid, 4.

3. Gaya Demokratis

Dalam organisasi saat ini, pemimpin demokratis adalah yang paling cocok. Ciri-ciri kepemimpinan ini antara lain: Ia selalu memulai dengan mengatakan bahwa manusia adalah makhluk paling mulia di alam semesta ketika memotivasi bawahannya. Menerima saran dari bawahan dan teman, berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan, dan mengutamakan kerja sama untuk mencapai tujuan. Pemimpin tipe ini memberikan kebebasan yang luas kepada bawahannya untuk berbuat. Jika bawahannya melakukan kesalahan maka pemimpinnya akan menasehati atau memperbaiki agar kesalahan tidak terulang. Pemimpin seperti ini ingin meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka sendiri dan membuat bawahan mereka lebih sukses daripada mereka. Terlepas dari kesulitan menjadi pemimpin yang demokratis, tersirat bahwa pemimpin yang demokratis adalah yang ideal¹⁰.

Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pengarahan individu melainkan pada partisipasi aktif setiap kelompok. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada anggota dan memberikan advokat dengan bimbingan yang efektif.

¹⁰Ibid, 5.

Kepemimpinan demokratis mengakui potensi setiap orang dan mendorong mereka untuk menggunakan keterampilan mereka secara maksimal.

4. Gaya Karismatik

Pemimpin karismatik memiliki daya tarik tersendiri seperti memiliki sikap santun terhadap bawahannya, adil, menghargai bawahan, memperhatikan perbaikan kesejahteraan bawahan serta memiliki keberanian. Pemimpin seperti ini disenangi oleh bawahannya sehingga banyak orang yang mengikutinya¹¹.

Gaya kepemimpinan karismatik ini memiliki energi, daya tarik, dan otoritas untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang memiliki tipe ini telah di bawah sejak lahir, mereka adalah anugerah dari Yang Maha Kuasa. Seorang pemimpin seperti ini juga memiliki banyak inspirasi, keberanian, dan keyakinan yang teguh pada apa yang diyakininya. Integritas kepribadian seorang pemimpin sangat berpengaruh dan menarik.

5. Gaya Militeristis

Kepemimpinan militeristis dan otoriter memiliki kesamaan. Pemimpin militeristis memiliki karakteristik berikut:

¹¹Ibid, 5.

menuntut disiplin yang keras dari bawahannya, tidak menerima saran, usul, atau kritik, dan sangat menyukai formalitas dan tanda-tanda kebesaran. Mereka juga menggunakan lebih banyak sistem ketertiban dan kontrol dengan bawahan mereka¹².

6. Gaya Delegatif (*Laissez-Faire*)

Gaya kepemimpinan delegatif seringkali diterapkan kepada bawahan dengan tingkat pemahaman yang tinggi untuk melaksanakan tugas. Dalam penerapan gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan kepercayaan kepada kelompoknya untuk melaksanakan tugas. Semua pekerjaan dilakukan oleh bawahan, Kerja tim dapat menderita akibat kecenderungan pemimpin untuk memaksa kelompok membuat keputusannya sendiri. Sinkronisasi kerja tidak mungkin dilakukan oleh pemimpin seperti ini. Pelopor semacam ini menjadi beracun jika orang tidak cukup berpengalaman untuk melakukan kewajibannya.

Kita dapat menarik kesimpulan bahwa pemimpin *laissez faire* belum tentu menjadi pemimpin sejati. Karena bawahan tidak diarahkan dan dikendalikan dalam keadaan kerja seperti itu.

¹²Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 80-86.

D. Gaya Kepemimpinan Menurut Para Ahli

Selain gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono dan Nur Insan, adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan dari beberapa ahli lainnya antara lain:

1) Situasional

Kartini Kartono, mengutip Hersey Blandcard, mengatakan bahwa agar para pemimpin berhasil dalam pekerjaannya dan membawa perubahan pada bawahannya, mereka perlu mengubah cara mereka memimpin. Dia menegaskan bahwa premis kepemimpinan situasional adalah bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang berhasil untuk setiap situasi¹³. Kepemimpinan situasional didasarkan pada sejumlah faktor dalam gaya kepemimpinan Hershey: arahan pemimpin, jumlah dukungan sosio-emosional, dan penyelesaian tugas, fungsi, atau kinerja tertentu dengan kata lain berdasarkan kematangan bawahannya untuk melakukannya.

2) Transformasional

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya adalah memotivasi para pengikut untuk mencapai keinginan dan tujuan kelompok. Dengan kata lain pemimpin dengan gaya transformasional

¹³Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 47.

dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan terhadap peningkatan kinerja¹⁴.

Dengan mengembangkan semangat dan kinerja pengikutnya, tujuan organisasi ini akan lebih mudah mereka capai. Pemimpin dengan gaya ini memandang para pengikutnya sebagai manusia seutuhnya. Saat gaya kepemimpinan ini digunakan, bawahan dan pengikut merasa pemimpin lebih peduli. Akhirnya, bawahan akan mencapai lebih dari yang ditetapkan.

E. Pandangan Alkitab Tentang Kepemimpinan

Secara substansial, sumber kepemimpinan ada di 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, bahkan dalam rumusan tersebut seolah-olah tersirat ada musyawarah besar *“Baiklah kita menjadikan manusia menurut gambar dan rupa kita”* Kej 1:26. Ada tiga hal penting yang terkandung di dalam 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 menjadi tidak benar. Adapun kepemimpinan hanya akan berguna

¹⁴Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 122.

jika manusia tidak seorang diri saja, yang kemudian berkonsekuensi pada relasi antar manusia¹⁵.

1. 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 masa pemerintahan Salomo, doa Salomo memohon hikmat, pembangunan Bait Suci dan pentahbisannya, dan masa kejayaan raja Salomo yang dapat dilihat pada pasal 1-9¹⁶. 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 universal¹⁷.

Kebijaksanaan 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

¹⁵Daud Sangka' Palisungan, “Manusia Dan Citra-Nya,” 1–2.

¹⁶Karel Sosipater, *Etika Perjanjian Lama*, ed. Meike Huwae (Jakarta: Suara Harapan Bangsa, 2010).

¹⁷Joni Tapingku, “Marampa’,” *Peranan Salomo Dalam Kitab Tawarikh* Vol.2. No. (2009): 61.

kebijaksanaan Salomo dalam memutuskan anak siapakah yang masih hidup dan yang sudah mati. Dari kisah tentang kebijaksanaan Salomo ini, dapat ditarik sejumlah pelajaran berharga yang perlu diperhatikan dalam hidup ini yakni memahami dengan baik permasalahan apa yang terjadi lalu bisa memutuskan mana yang benar dan yang salah¹⁸.

2. 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 Baru¹⁹. 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

¹⁸Hendrik Njiolah, *Apa Kata Alkitab Tentang: Kebenaran, Kebijaksanaan, Kesetiaan, Pengampunan, Akhir Zaman, Hari Kiamat Dan Berhala*, ed. Bert Tallulembang (Yogyakarta: Yayasan Pustaka Nusatama, 2011).

¹⁹ Skripsi, Naomi Rante, *Kepemimpinan Gembala*, STAKN Toraja, 2010, 18

manusia secara utuh dan permanen. Dalam kepemimpinan sekuler, kasih selalu diidentikkan dengan kelemahan. Kasih tidak akan dapat 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 di hati, 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 dilakukan-Nya, 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)²⁰.

Ada sebuah realita bagaimana memahami kasih Allah yang melampaui akal yang luput dari perhatian manusia. Dalam kitab Kejadian, ketika manusia jatuh ke dalam dosa, Allah sangat murka dan kecewa yang dinyatakan dengan kata "menyesal" telah menciptakan

²⁰Albiden Hutagaol, *Memimpin Seperti Yesus* (Jakarta: Gandum Mas, 2010), 19.

manusia. Tetapi oleh kasih dan setia-Nya, Dia tidak 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.

F. Kepemimpinan dalam Gereja

1. Pemimpin Sebagai Pelayan (*Servant*)

Menurut Anthony D'Souza, konsep kepemimpinan sebagai pelayan dapat dijelaskan melalui tiga kata kunci, yakni "pelayanan, dukungan, dan pemberdayaan". Ketiga prinsip ini terkait dengan peristiwa pembasuhan kaki para rasul (Yohanes 13: 12-17), di mana Yesus bertindak sebagai pemimpin dan guru yang memberikan contoh dalam melayani²¹. Para pengikut-Nya diharapkan untuk saling melayani dan mengasihi satu sama lain, sebagaimana Yesus katakan, dalam Yoh. 13: 14-15.

2. Pemimpin sebagai Gembala (*shepherd*)

Gambaran pemimpin sebagai gembala sangat jelas dihayati Yesus sepanjang hidup-Nya. Yesus sendiri menggambarkan diri-Nya sebagai Gembala baik (Yoh. 10: 11), bahkan Gembala yang rela menyerahkan nyawa-Nya demi keselamatan kawanan domba-Nya

²¹Gunawan, *Kepemimpinan Kristiani: Melayani Sepenuh Hati* (Yogyakarta: PT Kanisius, 2014), 44.

(Yoh. 19: 30; Luk. 23:46). Setelah kebangkitan-Nya, sambil meneguhkan dan menantang Petrus, Yesus mengangkat Petrus untuk mengemban tugas sebagai gembala (Yoh. 21:15-19). Petrus, seorang pemimpin kerasulan, mendesak para penatua gereja untuk secara sukarela berperan sebagai gembala umat Allah sesuai dengan kehendak Allah (1 Petrus 5:2). Bahkan Paulus juga menasehati para penatua di Efesus untuk menjaga dan menggembalakan jemaat Allah yang diperoleh dengan darah Anak-Nya sendiri (Kis. 20:28)²².

Anthony D'Souza menguraikan ciri atau karakteristik seorang pemimpin sebagai gembala yang baik, yaitu:

a) Mengenal domba-dombanya

Sebagai gembala, pemimpin mengenal nama setiap domba dan memanggil mereka secara pribadi (Yoh. 10: 3, 14, 27). Bagi Yesus, kepemimpinan adalah sesuatu yang bersifat personal, di mana gembala mengenal dan dikenal oleh domba-dombanya. Seorang pemimpin dan para pengikutnya saling mengenal satu sama lain. Dalam hal ini, kepemimpinan personal tidak selalu memerlukan kontak langsung dengan setiap pengikut, terutama jika kelompoknya sangat besar. Namun, seberapa besar pun kelompok atau organisasinya, seorang pemimpin melihat para

²² Ibid, 50

pengikutnya sebagai individu yang bukan hanya sumber daya manusia, melainkan rekan kerja dan teman perjalanan²³.

b) Berani

Keberanian seorang pemimpin selaku gembala tampak dari sikapnya yang melindungi, rela berkorban, dan siap mempertaruhkan nyawanya demi domba-dombanya (Yoh. 10: 11-18)²⁴. Bagi Yesus, menjadi seorang pemimpin-gembala menuntut keberanian yang besar dan kemauan untuk mengambil risiko.

c) Mempunyai semangat pengorbanan diri

Dalam konteks ini, pengorbanan diri tidak berarti bahwa pemimpin tidak lagi hidup sebagai individu atau kepribadian pemimpin tidak relevan; sebaliknya, itu mencerminkan sikap pemimpin yang memperjuangkan kepentingan dan kebutuhan orang lain. atau untuk fokus. Pemimpin bersedia mengorbankan kepentingan dan keinginan mereka sendiri untuk kebaikan yang lebih besar²⁵.

Alkitab juga merupakan sumber ajaran yang memberi arti bagi kepemimpinan gereja, selain prinsip-prinsip umum dan gaya kepemimpinan. Ada banyak model otoritas dalam

²³ Ibid, 51

²⁴ Ibid, 54

²⁵ Ibid, 55

kehidupan nyata saat ini. Terdapat dua model kepemimpinan yang dapat dikenali, yaitu:

- 1) Kepemimpinan demokratis (partisipatif). Dalam kepemimpinan partisipatif, semua keputusan diambil secara kolaboratif. Anggota tim diberikan kebebasan untuk menyelesaikan tugas mereka secara mandiri dan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, usulan, saran, dan kritik. Struktur Gereja Toraja didasarkan pada sistem gereja presbiterial sinodal. Sistem ini menganut gaya kepemimpinan partisipatif dalam gereja. Sinodal berasal dari kata Yunani, *Sun* (= bersama) dan *hodos* (= jalan), sedangkan presbiterial berasal dari kata *presbiter* (= tua-tua, penatua). Oleh karena itu, sinodal presbiterial berarti para tua-tua berjalan bersama. Mereka berkumpul dan mengambil keputusan secara kolektif dalam sidang Majelis. Seorang pemimpin gereja bukanlah seorang penguasa, namun seorang gembala atau pelayan. Sistem ini memastikan bahwa kepemimpinan gereja bersifat kolaboratif daripada terpusat. Gaya otoritas partisipatif berfungsi dengan baik di gereja apabila jemaat sudah maju atau matang²⁶.

²⁶Kurman Ngatang, "Pemimpin Dan Kepemimpinan Gereja," *Pabelum Jurnal Teologi* Vol.2 (2010): 9.

- 2) Kepemimpinan transformasional. Jenis kepemimpinan ini menekankan pada perhatian pemimpin terhadap perkembangan anggota timnya. Pemimpin dapat membantu anggota tim melihat sesuatu dari sudut pandang yang baru dan memotivasi mereka untuk mencapai visi bersama. Pemimpin juga dapat menurunkan visi organisasi menjadi visi bersama dengan anggota timnya. Kepemimpinan transformasional adalah gaya otoritas yang mendorong dan melibatkan rekan kerja. Hanya pemimpin yang termotivasi yang dapat menginspirasi orang lain²⁷.

G. Jabatan Gerejawi

Berbicara mengenai jabatan tentu tidak merujuk pada satu posisi saja. Jabatan dalam gereja berbeda dengan posisi dalam pemerintahan. Posisi dalam gereja bukan pangkat atau derajat. Posisi dalam gereja adalah istilah yang digunakan gereja untuk orang-orang yang telah dipanggil dan diangkat untuk melayani dalam jemaat. Secara prinsip, pejabat gerejawi tidak berbeda dengan anggota jemaat karena keduanya sama-sama dipanggil untuk melayani. Perbedaan antara pejabat dan anggota jemaat adalah tugas atau fungsi mereka. Posisi gerejawi adalah karunia Allah. Ia tidak didasarkan pada kebaikan atau prestasi orang yang

²⁷*Ibid*, h. 10

memegangnya, melainkan semata-mata atas kemurahan Allah. Posisi gerejawi tidak berasal dari jemaat, melainkan berasal dari Allah. Allah melalui Roh Kudus-Nya memperlengkapi orang untuk melakukan pelayanan tertentu dalam jemaat, seperti yang dikatakan dalam Efesus 4:12 "untuk memperlengkapi orang-orang kudus bagi pelayanan, untuk membangun tubuh Kristus." Oleh karena itu, pekerjaan pejabat gerejawi lebih banyak dilakukan di dalam gereja daripada di luar gereja²⁸. Jabatan-jabatan gerejawi dan tugasnya dapat dilihat sebagai berikut.

1. Jabatan Pendeta

Menjadi pendeta bukan hanya sebuah profesi. Para pelayan Tuhan yang dipilih dan diangkat yang telah menghabiskan diri mereka untuk memenuhi panggilan mereka adalah pendeta²⁹.

Pendeta disebut sebagai "penilik", "penatua", dan "pelayan" dalam Alkitab. Mereka mengkhotbahkan firman Allah, mengajar baik di tempat umum maupun pribadi, menasehati, menegur, dan melaksanakan sakramen³⁰. Selain itu, tanggung jawab pendeta untuk mengamati dan memelihara ajaran yang berkembang di dalam jemaat dan memastikan bahwa itu sesuai dengan Tata Gereja Toraja dan Pengakuan Gereja Toraja. Selain itu, disiplin gereja dilakukan oleh

²⁸J. L. Ch. Abineno, *Penatua Jabatan Dan Pekerjaannya* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2011), 6.

²⁹Richard M. Daulay, *Mengenal Gereja Methodist Indonesia* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2004), 122.

³⁰Roy D. Tamaweol, "Jabatan Gerejawi Menurut Calvin Dan Implikasinya Bagi Organisasi Dan Tata Gereja Di Masa Kini" vol 1 (2020), 20.

para pendeta, penatua, dan diaken yang bekerja sama untuk merawat, membimbing, menggembalakan, memberdayakan, dan melayani anggota jemaat sesuai dengan firman Tuhan³¹. Ketika melihat bagaimana tugas dan tanggung jawab pendeta di dalam jemaat, tentu semua hal yang berkaitan dengan tugas pendeta harus dilakukan dengan baik sesuai dengan firman Allah dan tentu kepemimpinan seorang pendeta akan berdampak pada pertumbuhan iman warga jemaat.

2. Jabatan Penatua

Dalam jemaat khususnya bagi Gereja Toraja, jabatan penatua menempati suatu tempat yang sangat penting. Dalam bahasa Yunani yang digunakan dalam Perjanjian Baru mengenal dua kata untuk pemangku jabatan yang dikenal sebagai "penatua". Kata yang pertama ialah "*presbyteros*". Kata "presbiter" yang dikenal dalam gereja-gereja, diderivasi dari kata *presbyteros*. Kata presbiter kemudian berkembang menjadi "imam". Kata yang kedua ialah "*episkopos*". Kata "episkop" yang juga dikenal diderivasi dari kata *episkopos* yang kemudian berkembang menjadi "uskup". Kata *episkopos* berarti "penilik" dan kata ini lebih merujuk pada pekerjaan penatua. Karena itu rehabilitasi jabatan penatua oleh reformasi

³¹Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja, *Tata Gereja Toraja* (Rantepao: Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja dan PT Sulo, 2017), 21.

merupakan pekerjaan yang sangat penting bagi gereja. Menurut Calvin ada dua macam yang membedakan penatua (1 Timotius 5:17), yaitu penatua yang memberikan pimpinan kepada jemaat, dan penatua yang mengajar dan memberitakan Firman.³²

3. Jabatan Diaken

Selain pendeta dan penatua, jabatan diaken juga merupakan bagian dari hierarki gereja. Sesuai dengan tradisi yang diwarisi dari gereja-gereja Barat, tugas diaken adalah melayani orang yang sakit dan mereka yang hidup dalam kesulitan. Namun, dalam banyak aturan gereja, tugas ini tidak diatur dengan jelas sehingga diaken-diaken sering tidak memiliki pemahaman yang tepat tentang pekerjaan mereka. Oleh karena itu, di banyak jemaat, tugas diaken sering kali mirip atau bahkan sama dengan tugas penatua. Diaken juga turut serta dalam memimpin ibadah dan bahkan berkesempatan untuk memberikan khotbah di ibadah gereja³³.

Status itu melekat, bukan buatan manusia. Akibatnya, setiap orang yang menjabat adalah manusia biasa, tetapi Tuhan telah memilih mereka. Oleh sebab itu setiap orang yang memegang jabatan gereja harus melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab kepada Allah.

³²*Ibid*, 14-16.

³³ J. L. Ch. Abineno, *Diaken Diakonia Dan Diakonat Gereja* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010), 1.

H. Kepemimpinan Tradisional Orang Toraja

Kepemimpinan tradisional orang Toraja dikenal dengan istilah "*Tallu Silolok*". *Tallu Silolok* merupakan satu dari empat falsafah hidup orang Toraja yang dikenal dengan istilah "*A'pa Sulapa' kada disedan sarong, bisara ditoke' tambane baka*". Keempat falsafah tersebut yaitu: "*Aluk Puang do langi', Tallu Lolona, Tallu Silolok, Aluk Rambu Tuka' dan Rambu Solo' "*. Masih ada diantara orang Toraja yang memeluk agama leluhur yang kemudian disebut *Aluk Todolo* dimana mendasarkan pola kehidupan mereka pada falsafah hidup tersebut. *Tallu Silolok* adalah semboyan atau pola kepemimpinan orang Toraja. *Tallu Silolok* berarti berpucuk/bertangkai tiga sejajar. Jadi setiap yang akan mengemban kepemimpinan dalam masyarakat Toraja harus memiliki tiga unsur tersebut yakni *manarang na kina, sugi; na barani* dan *bida*³⁴. *Tallu Silolok* ini sedikit bergeser pemahamannya setelah masuknya agama baru ke Toraja yaitu agama Kristen di beberapa tempat, tetapi di beberapa tempat yang lain juga kepemimpinan ini masih dipertahankan. Pemahaman mereka dalam unsur-unsur yang terkandung di dalam kepemimpinan *Tallu Silolok* yang juga dikenal oleh masyarakat Toraja dengan istilah *Tallu Bakaa* yakni:

³⁴Daniel Tulak, *Kada Disedan Sarong Bisara Ditoke' Tambane Baka* (Rantepao: PT Sulo, 1999).

1. *Kinaa dan Manarang*

Kinaa dapat diartikan dalam bahasa Indonesia sebagai seseorang yang murah hati, cerdas, bijaksana, terampil, dan lain sebagainya. Seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat ini agar dapat sukses dalam memimpin masyarakat. *Kinaa* yang dimaksudkan dalam kepemimpinan "*Tallu Baka*" merupakan *Kinaa* dalam tindakan, tutur kata, tugas dan panggilannya sebagai hamba Tuhan. Artinya bahwa seorang pemimpin harus memahami bahwa dirinya adalah pilihan Allah dan harapan jemaat dan masyarakat dalam menata kehidupan pelayanan dan kehidupan kelompok yang dipimpinnya. Agar dalam setiap tugas tanggung jawab yang diembankan kepada mereka boleh mendatangkan kesejahteraan bagi kehidupan orang-orang yang dipimpinnya terlebih memuliakan Allah dalam setiap hal. *Manarang* berarti cerdas, pintar, tekun, dan memiliki kemampuan dalam memimpin. Kepemimpinan lokal Toraja memerlukan seorang pemimpin yang cerdas dan tekun dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. *Manarang* (pintar dan berpengetahuan dan berwawasan luas) adalah suatu keberadaan atau kenyataan yang didambakan oleh setiap orang. Pengetahuan dan wawasan yang luas adalah bagian dari rencana Allah untuk menyatakan kehendak-Nya kepada manusia. Allah menciptakan manusia menurut gambar dan rupa-Nya. Segambar dan serupa

dengan Allah merupakan identitas manusia sebagai pemegang mandat untuk mengelola serta memelihara ciptaan yang lain seperti yang tertulis dalam kitab Amsal 2:6³⁵.

Dari penjelasan di atas disebutkan bahwa istilah *kinaa* dan *manarang* merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. *Kinaa* yang berarti bijaksana, pandai, ramah, suka menolong, serta peduli sedangkan *manarang* berarti cerdas, terampil, pintar, atau berpengetahuan. Dalam hal memimpin masyarakat, kedua istilah tersebut bekerja sama dengan baik, dan bukanlah ide yang baik untuk menjadi pemimpin jika tidak memilikinya.

2. *Sugi'* dan *Barani*

Sugi' memiliki makna kaya dalam bahasa Indonesia, di mana di Toraja, *sugi'* merujuk pada seseorang yang memiliki kehidupan ekonomi yang di atas rata-rata. Makna filosofis dari *sugi'* tidak hanya terbatas pada orang yang kaya harta, tetapi juga dapat diartikan sebagai individu yang kaya pengetahuan, memiliki wawasan luas, dan pandangan yang tidak hanya lokal tetapi global. Pemahaman kepemimpinan *Tallu Bakaa* tentang *sugi'* memiliki banyak hal seperti: harta, pendukung, banyak keluarga, banyak orang yang mendambakannya. *Barani* memiliki makna harfiah yang berani,

³⁵Tadius, Benyamin Salu, "Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Kepemimpinan To Parengnge' Di Tana Toraja," 28.

namun memiliki konotasi yang lebih luas seperti bersedia berkorban, tegas dan teratur, memiliki integritas dan sebagainya. Sifat bersedia berkorban ini terlihat dalam kepemimpinan lokal dimana pemimpin menyisihkan waktu, tenaga, bahkan sumber daya finansial untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. *Barani* (berani) yang dimaksudkan dalam kepemimpinan *Tallu Baka* adalah berani mempertanggung jawabkan wilayah kepemimpinannya dari berbagai ancaman. Berani berperang dengan semua musuh yang akan mengganggu kesejahteraan masyarakatnya. Berani bertindak dan menyatakan kebenaran dan keadilan³⁶.

Sugi' dan *Barani* merupakan dua kata yang tak terpisahkan dalam pelaksanaan kepemimpinan di Toraja. *Sugi'* bermakna kaya dalam bahasa Indonesia, di mana orang *sugi'* di Toraja memiliki kehidupan ekonomi di atas rata-rata. Sementara itu, *barani* memiliki arti harafiah berani, namun memiliki makna yang lebih luas, yaitu rela berkorban, tegas dan disiplin, memiliki integritas, dan lain sebagainya. Seorang pemimpin tidak memenuhi syarat untuk menjadi pemimpin jika dia tidak memiliki keberanian untuk berkorban bagi mereka yang membutuhkan, terlepas dari kekayaan dan pengetahuannya. Sebagai seorang pemimpin, ia harus fokus pada tugas dan pelayanan masyarakat serta harus memiliki kekayaan yang cukup. Seorang

³⁶*Ibid*, 28

pemimpin juga harus berani. karena dia harus banyak mengambil keputusan dan bersedia mengambil resiko atas kebijakan apapun.

3. *Bida*

Bida dalam pemahaman masyarakat Toraja secara umum adalah keturunan bangsawan yang dipercaya turun dari langit (*to manurun di langi'*). Yang dipahami sebagai *bida* dalam kepemimpinan *Tallu Bakaa* yakni memiliki bakat dan karakter yang sama dengan pemimpin sebelumnya. *Bida* yang dimaksudkan ialah untuk mempertahankan kemasyhuran dan kesejahteraan yang telah dilakukan oleh pemimpin sebelumnya. Dalam teori kepemimpinan sekarang, baik yang dianut oleh masyarakat umum maupun yang dianut oleh gereja mengatakan bahwa "pemimpin yang baik ialah pemimpin yang tahu kapan memulainya dan kapan untuk mengakhirinya". Bertolak dari prinsip ini, maka dibutuhkan seorang yang *bida* untuk melanjutkan kepemimpinan yang baik³⁷.

Jika merujuk pada nilai kepemimpinan budaya Toraja, *manarang*, *kina*, dan *barani* sangat kental dalam spirit kepemimpinan. Kemudian hari, muncul kriteria yakni *sugi'* (kaya) dan *bida* (bangsawan). Dahulu kala, pemimpin-pemimpin menguasai sumber-sumber kekayaan yang ada dan strategis, hal inilah yang menambah kekayaan sehingga secara otomatis keturunannya menjadi

³⁷*Ibid*, 29

kaya. Dan dari hal ini kemudian timbullah syarat bahwa tambahan bahwa seorang pemimpin harus berasal dari keturunan bangsawan³⁸.

Jika melihat Alkitab, rasionalitas adalah ciri dari gambar Allah, maka orang yang berpengetahuan adalah orang yang berhikmat. Dalam konteks budaya Toraja, jika seorang pemimpin sering mencemari sendiri citra kepemimpinannya (*ullutu tombang ada'*) meskipun ia sangat pintar namun ia akan dihina. Oleh karena itu, norma sangat penting dalam suatu kepemimpinan. Sekaitan dengan kepemimpinan *tallu bakaa*, maka *sugi'* dan *bida* adalah konsekuensi dari proses kepemimpinan. Namun bukan menjadi syarat utama dalam mengawali sebuah kepemimpinan³⁹.

³⁸Daud Sangka' Palisungan, "Manusia Dan Citra-Nya," 6.

³⁹*Ibid*, 5