

Etika Kepemimpinan dalam Gereja sebagai Role Model Keberhasilan Menata Organisasi

Sarman Parhusip Nainggolan¹, Ribkah Femmy Tamibaha²

^{1,2}Sekolah Tinggi Teologi Anugrah Indonesia

Correspondence: suarakemuliaan@gmail.com

Abstract: *The leader is the skipper and the organization's driver. The future or fate of the organization depends on its leaders. The organization will be safe if the leader is an accomplished and wise person. Therefore, the leadership style in an organization also affects the climate of communication and coordination within the organization. In turn, it also impacts the participation of its members in advancing the organization. In this article, the author uses a qualitative method with a literature study approach to discover how to organize a thriving organization by having ethical leaders who become role mode in church leadership. The results of this study indicate that leadership ethics must be owned by a leader so that his administration can run effectively and efficiently to achieve common goals that have been determined according to the norms and values that apply. In preparing for future leadership, the church must develop its leadership by educating and preparing leaders for the church's future in the coming days.*

Keywords: *Christian leadership; church leadership; leader ethics*

Abstrak: Pemimpin merupakan nakhoda, dialah supir organisasi. Masa depan atau nasib organisasi tergantung pada pemimpinnya. Kalau pemimpinnya seorang yang ulung dan berhikmat, selamatlah organisasinya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempengaruhi pula iklim komunikasi dan kordinasi dalam organisasi itu. Pada gilirannya, berdampak juga pada peran serta anggotanya dalam memajukan organisasi. Dalam artikel ini, penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka untuk menemukan bagaimana menata organisasi yang berhasil dengan memiliki pemimpin beretika yang menjadi role mode dalam kepemimpinan gereja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Etika kepemimpinan harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sesuai norma dan nilai yang berlaku. Dalam mempersiapkan kepemimpinan masa depan gereja harus mengembangkan kepemimpinannya dengan mendidik dan mempersiapkan pemimpin untuk masa depan gereja dihari mendatang.

Kata kunci: etika pemimpin; kepemimpinan gereja; kepemimpinan Kristen

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah cara-cara pemimpin memengaruhi, mengajak, meyakinkan, mengatur, dan memberdayakan orang-orang yang dipimpin untuk memahami, menyikapi dan memiliki visi dan misi bersama sehingga seluruh jajaran digetarkan dan digerakkan untuk ikut serta memberikan yang terbaik bagi terwujudnya visi dan misi bersama atas dasar falsafah dan sistem nilai yang dianut.¹ Cara mengandung arti seni dan metode. Walaupun cara-cara perlu, ternyata pribadi pemimpin sangat penting dan menentukan. Seperti yang dikatakan oleh Leighton Ford, "*Leadership is first of all is not something one does, but something one is*".² Jadi apapun kemampuan yang dimiliki pemimpin, pada akhirnya yang menentukan kepemimpinannya adalah pribadinya. Memengaruhi, menga-

¹ Joshua Christian, "Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Yosua Bagi Kepemimpinan Kristen Di Era Modern," *REDOMINATE: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 2, no. 1 (2021): 24-34.

² Robertus Gita SP and Ahyar Yuniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan)," *Diponegoro Journal of Management* 5, no. 3 (2016): 251-262.

jak, mendorong, mengatur dan memberdayakan, akhirnya sangat ditentukan oleh pribadi sang pemimpin. Keterampilan dan teknik memengaruhi orang lain memang diperlukan tetapi keterampilan dan teknik saja tidak cukup.

Tidak gampang membuat seseorang untuk mengikuti kehendak orang lain, baik pasif maupun aktif, kalau sekedar mengandalkan teknik. Diperlukan kekuatan khusus yang membuat orang lain suka ikut dan berperan. Seorang pemimpin diikuti, bukan karena terpaksa atau terbujuk, melainkan karena sukarela, karena percaya kepada pemimpin. Dwight Eisenhower, Presiden ke-34 Amerika Serikat mengatakan "Kepemimpinan adalah seni membuat orang melakukan sesuatu dengan cara-cara yang kita lakukan, tetapi dengan penuh kerelaan".³ Seorang pemimpin adalah seorang yang didengar, diikuti dan ditaati dengan sukarela dan sukacita.

Pemimpin beretika merupakan model kepemimpinan yang pro aktif dalam mengubah pengikutnya serta merancang standar etika yang jelas, dengan menggunakan *rewards and punishment* supaya standar-standar etika tersebut diikuti.⁴ Selain itu pemimpin beretika menjadi acuan karena mereka menarik dan kredibel sebagai panutan dan menarik perhatian pada perilaku pengikutnya, serta keteladanan merupakan salah satu mediator nilai, sikap dan perilaku.⁵ Disisi lain, pemimpin yang beretika lah yang dapat menolong pengikutnya untuk mewujudkan cita cita dan harapan menjadi kenyataan dalam kebahagiaan, dan juga menolong pengikutnya menjadi individu yang bermanfaat dan mengenal pribadinya lebih baik. Pemimpin juga ia memiliki kemampuan baik serta berkualitas dipekerjaan dan luar pekerjaan.⁶ Dengan demikian pemimpin beretika dapat menghasilkan team yang berkarakter kuat, juga mendirikan praktik dalam organisasi yang beretika.⁷ Namun sangat disayangkan bila gereja memiliki pemimpin yang tidak beretika baik, maka sangatlah sulit menata organisasi gereja menuju keberhasilan, yang ada hanyalah kehancuran karena tidak memiliki pemimpin yang dapat menjadi role model bagi pengikutnya.⁸ Contoh kongkrit pemimpin yang kurang dalam etika adalah egois, tidak menerima kritikan dan masukan, berwatak bos, dan tidak mampu bekerja secara team work.

Melihat permasalahan latar-belakang diatas, menjadi dasariah peneliti membahas tulisan ini. Penelitian terkait bagaimana kepemimpinan gereja dalam penataan organisasi ditulis oleh Simon yang berjudul *Model Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja*. hasil temuan dari penelitian itu menguraikan seorang pemimpin seharusnya tidak sukuisme, tetapi iaterbuka kepada masukan dan kritikan, serta tidak memeningkan kepentingan pribadi maupun golongan serta tidak menceburkan diri pada politik praktis.⁹ Perbedaan apa yang diteliti oleh Simon dengan tulisan ini adalah, tulisan ini menyoroti secara spesifik perihal bagaimana keberetikaan seorang pemimpin gereja sebagai role model dalam keberhasilan menata Organisasi. Dengan menguraikan artikel ini bertujuan bagaimana penelitian ini menjadi acuan dalam penerapan seorang pemimpin gereja dalam menata organisasi.

³ Juliana Panjaitan, "Pengaruh Kepemimpinan Gembala Sidang Terhadap Pertumbuhan Gereja Masa Kini" (2020).

⁴ Alexander Joseph Ibnu Wibowo, "Kepemimpinan Beretika Dan Kinerja Organisasi: Studi Kasus Indomie Di Taiwan Dan Hong Kong," *Jurnal Manajemen Maranatha* 16, no. 1 (2016).

⁵ Manah Tarman and others, "Peranan Kepemimpinan Beretika Pada Koperasi Karyawan STKIP PGRI Bangkalan," *Eco-Socio: Jurnal ilmu dan Pendidikan Ekonomi* 5, no. 1 (2021): 39-49.

⁶ Agus Sujono and others, "HUBUNGAN ANTARA SIKAP KEPEMIMPINAN DENGAN ETIKA ORGANISASI: SUATU TINJAUAN," *JURNAL ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK* 2, no. 1 (2020).

⁷ Monica Feronica Bormasa, "Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja" (2022).

⁸ Wirawan Hardinto et al., "Sisi Gelap Pemimpin Dalam Memotivasi Tindakan Korupsi," *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 11, no. 2 (2020): 334-354.

⁹ Simon Simon and Alvonce Poluan, "Model Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja," *SHAMAYIM: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 1, no. 2 (2021): 133-147.

METODE

Metode dalam penulisan jurnal ini menggunakan metode penulisan studi pustaka (*library research*). Metode studi pustaka adalah metode penulisan karya ilmiah dengan mengumpulkan bahan-bahan, materi-materi, data-data dan informasi-informasi yang diperoleh dari buku-buku, artikel, surat kabar, media cetak, jurnal atau sumber sumber lain yang berbentuk dokumen yang sudah tersedia.¹⁰ Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam menguraikan tulisan ini dimulai dengan memilah-milah referensi, membaca, mendeskripsikan, menguraikan dan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Etika dengan Cara Ilmu Pengetahuan

Etika adalah standar normatif berupa nilai-nilai moral, norma-norma, dan hal-hal yang dianggap baik. Etika berfungsi sebagai panduan/tuntunan dalam bersikap dan berperilaku menuju kehidupan yang lebih baik.¹¹ Pada dasarnya arti hakiki etika adalah determinasi pedoman untuk menjalankan apa-apa yang benar dan apa yang tidak benar. Dengan demikian menjalankan suatu kehidupan yang beretika diyakini akan membawa kehidupan pada suatu kondisi yang lebih baik, yang tidak merugikan kehidupan di sekitarnya.¹² Kepemimpinan atau *leadership* adalah akibat dari pengaruh yang terjadi secara satu arah. Hal itu terjadi karena seorang pemimpin mungkin memiliki sebuah kualitas tertentu. Kualitas tersebut adalah sesuatu yang membedakan dirinya dengan para pengikutnya. Menurut Moejiono.¹³ Jadi Etika kepemimpinan adalah sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sesuai norma dan nilai yang berlaku.

Adapun prinsip-prinsip dalam etika kepemimpinan antara lain pertama, menjaga perasaan bawahan dan pihak eksternal. Kedua memecahkan masalah dengan rendah hati. Ketiga menghindari pemaksaan kehendak dan menghargai pendapat orang lain. Keempat, menanggapi suatu masalah dengan cepat dan tepat. Kelima menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki. Keenam, mengedepankan sikap jujur, disiplin, dan dapat dipercaya.¹⁴ Dalam konteks organisasi publik atau pemerintahan, kepemimpinan yang beretika bersinggungan dengan hal makro yakni ideologi, hirarki kekuasaan, pengendalian dan budaya politik; dan perihal mikro yakni penugasan, hubungan personal, isu politik dan pengambilan keputusan. Hal tersebut mempengaruhi konstelasi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dalam rambu-rambu moral untuk kepentingan layanan publik

Ada lima prinsip kepemimpinan beretika, yakni adil (*fairness*), terbuka (*transparency*), tanggung jawab (*responsibility*), efisiensi (*efficiency*) and tidak ada kepentingan individu (*no conflict of interest*). Perkembangan etika kepemimpinan di Indonesia terus mengalami dinamika. Masyarakat juga sedang mencari model kepemimpinan yang dianggap baik, peduli, maju atau produktif. Pilihan itu dapat ditemukan di instansi pemerintah, swasta atau masyarakat. Sosok pemimpin tertentu diidolakan dan dianggap beretika, yang berbeda dengan pemimpin lain yang tidak beretika. Berikut ini merupakan

¹⁰ Sonny Eli Zaluchu, "Metode Penelitian Di Dalam Manuskrip Jurnal Ilmiah Keagamaan," *Jurnal Teologi Berita Hidup* 3, no. 2 (2021): 249-266.

¹¹ Simon Simon, Robi Panggarra, and Reinhard Berhita, "Ber Tik-Tok: Sejauh Mana Bentuk Mengekspresikan Diri Dilakukan Dalam Perspektif Etika Kristiani," *Vox Dei: Jurnal Teologi dan Pastoral* 3, no. 2 (2022): 171-186.

¹² Nana Rukmana, "Etika Kepemimpinan Perspektif Agama Dan Moral" (2007).

¹³ Imam Moejiono, "Pemimpin Dan Kepemimpinan" (Yogyakarta: UUI Press, 2002).

¹⁴ Eli Wilson Ipaq and Hengki Wijaya, "Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0," *Integritas: Jurnal Teologi* 1, no. 2 (2019): 112-122.

ciri-ciri kepemimpinan beretika. Satu, Memiliki pengetahuan tentang nilai-nilai moral, mampu menjelaskannya dan menjalankan nilai-nilai moral dalam kehidupannya. *It is important for leaders to tell a compelling and morally rich story, but ethical leaders must also embody and live the story.* Dua, Senantiasa fokus kepada keberhasilan organisasi dibanding kepentingan individu. Pemimpin memahami posisinya di dalam organisasi, di hadapan anggota dan *stakeholder*. Pemimpin mengenali nilai-nilai perihal keberhasilan orang-orang menuju “mimpi” keberhasilan organisasi. Tiga, Menemukan orang-orang berintegritas dan mengembangkan kepercayaan kepadanya. Saat ini, yang dipentingkan adalah orang yang berintegritas dan bertanggung-jawab, bukan sekedar pintar dan trampil. Mereka inilah yang dapat dipercaya mengembangkan organisasi saat ini dan ke depan.

Empat, Memelihara, menyatakan dan mengembangkan nilai-nilai positif organisasi kepada masyarakat dan *stakeholder*. Pemimpin perlu mengambil langkah ini untuk membangun komitmen, kepedulian dan tanggungjawab organisasi kepada masyarakat dan *stakeholder*. Lima, Mengembangkan mekanisme berbeda pendapat. Hal ini sangat diperlukan untuk mengembangkan inovasi, pengembangan kelembagaan atau alternatif solusi organisasi. Pemimpin perlu turun kebawah menemukan permasalahan teknis dan alternatif solusi dari lapangan enam, Melihat nilai-nilai positif dari sisi atau pengalaman yang lain. Pemimpin perlu mengambil keputusan sulit (termasuk mengorbankan kepentingannya) demi lahirnya benefit bagi wilayah, *stake holder* atau orang lain.¹⁵ Etika menjadi faktor penentu keberhasilan suatu kepemimpinan. Dalam organisasi, kepemimpinan yang dinilai baik apabila fungsi-fungsi kepemimpinan dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip beretika sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Kepemimpinan beretika akan menciptakan suasana kerja dalam organisasi lebih nyaman, produktivitas lebih tinggi, dan menyelesaikan konflik yang ada di dalam organisasi.

Mengembangkan Etika Kepemimpinan

Etika kepemimpinan berkaitan dengan interaksi dan tanggung jawab pemimpin publik terhadap masyarakat luas, sektor bisnis, luar negeri, atau terhadap instansi publik itu sendiri. sebab sejatinya tanggung jawab adalah mandat yang harus diaktualisasikan dalam seluruh market place dalam kepemimpinan yang dipercaya.¹⁶ Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin perlu menjalin hubungan baik dengan siapa saja berdasarkan standar etika tertentu yang dianggap baik.¹⁷ Kepemimpinan nasional tidak dapat berjalan dalam ruang kosong, tetapi memerlukan suatu sistem manajemen nasional (Sismennas) untuk menjalankan mekanisme kepemimpinan dan siklus penyelenggaraan negara. Kepemimpinan nasional diharapkan dapat mengawal Sismennas dan menggerakkan seluruh tatanan untuk mengantisipasi globalisasi, perubahan dan mendukung keberlangsungan kehidupan nasional. Kepemimpinan nasional menghadapi dua isu yang juga menjadi tantangan bisnis global, yakni *cross-cultural management* dan *change management*. Menurut CBI (2009), *cross-cultural management* diperlukan dalam upaya memberikan pemahaman menjembatani hambatan organisasi dan berbagai implikasi budaya. *Change management* memberikan konsep untuk memahami dinamika dan berbagai manuver dalam budaya organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yaitu:

¹⁵ Agustina Massora, “Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata,” *Jurnal Manajemen Fe-Ub* 7, no. 1 (2019): 14–28.

¹⁶ Yonathan Salmon Efrayim Ngesti, Carolina Etnasari Anjaya, and Yonatan Alex Arifianto, “Merefleksikan Prinsip Dan Tanggung Jawab Kepemimpinan Adam Dalam Kepemimpinan Kristen: Kajian Biblis Kejadian 2-3,” *Jurnal Teruna Bhakti* 3, no. 2 (2022): 144–154, <https://e-journal.stakterunabhakti.ac.id/index.php/teruna/article/view/112>.

¹⁷ Iwan Nugroho, “MENGEMBANGKAN ETIKA KEPEMIMPINAN: FENOMENA PADA JABATAN PUBLIK,” *Diskusi Bulanan Malang Corruption Watch (MCW). Universitas Widyagama Malang* 20 (2013).

Pertama, Kepemimpinan super (dalam iptek). Dunia modern saat ini sedang membutuhkan konsep dan praktek kepemimpinan kontemporer.

Kepemimpinan ini dicirikan oleh super leader yang mahir dalam penguasaan ilmu pengetahuan, komunikasi IT, hubungan sosial dan kolegal, atau situasional. Kepemimpinan juga disebut serba bisa (serba tahu), pemimpin entrepreneur, atau komunikatif; yang mampu mentransformasikan info dan sumber daya menjadi benefit untuk organisasi (kenali Marissa Meyer, CEO Yahoo). Pagonet al. (2008) menyatakan kepemimpinan membutuhkan kompetensi, yakni individu (antecedent), kognitif (cognitive), fungsional (fuctional) dan sosial (personaland social). Kompetensi individu merupakan atribut yang melekat kepada diri seseorang pemimpin. Kompetensi individu misalnya pendidikan, memberikan pengaruh yang kuat kepada misalnya kompetensi kognitif. Kompetensi kognitif memberikan landasan penguasaan pengetahuan umum, hukum, teori dan konsep. Kompetensi fungsional merupakan penguasaan ketrampilan untuk problem solving dalam kegiatan sehari-hari. Sementara kompetensi sosial merupakan kebutuhan untuk pembinaan hubungandengan individu atau sosial. Seluruh kompetensi tersebut harus dipadukan dengankarakter organisasi antara lain visi, misi, value, dan tujuan. Perpaduan kompetensi kepemimpinan dan karakter organisasi akan menghasilkan keberhasilan dalam perubahan (change management).

Kedua, Kepemimpinan inklusif. Siapa saja atau pemimpin hendaknya tidak membatasi hubungan pertemanan kepada hanya beberapa orang (eksklusif). Bergaulah seluas mungkin, dengan bawahan, atasan, laki-laki atau perempuan, sejawat atau lintas sektoral. Jangan pula mengkultuskan seseorang. Di organisasi budaya/tradisionil, kultus individu terjadi seiring tumbuhnya budaya feodal. Di organisasi pemerintah, kampus atau corporate seyogyanya tidak ada kultus individu. Khususnya kampus, adalah tempat berkembangnya kebebasan budaya akademik dan pemikiran keilmuan. Mengultuskan rektor, guru besar atau dosen adalah wujud penyimpangan, atau suatu pengkerdilan pemikiran. Kultus berlawanan dengan kodrat berpikir. Menghindari hubungan eksklusif atau kultus bertujuan untuk menggali nilai-nilai kebenaran dan idealisme, serta untuk menempatkan harkat kemanusiaan.¹⁸

Tiga, Kepemimpinan kolegal. Lahirnya gagasan pemikiran yang jernih atau idealisme berasal dari kompetensi atau modal keilmuan/ketrampilan. Hubungan atas dasar keilmuan ini menghasilkan produktivitas tinggi dan kemajuan organisasi. Pemimpin atau siapa saja dalam organisasi saling melengkapi dan membantu demi terbangunnya kemajuan. Ada rasa keikhlasan, kepuasan dan kepercayaan menyumbangkan kompetensi untuk organisasi. Mereka ini bukan sekumpulan orang-orang yang menunggu dibayar untuk bekerja. Orang-orang yang transaksional ini senantiasa mengecewakan dan membebani organisasi. Kasus-kasus korupsi adalah diakibatkan oleh orang-orang transaksional. Ada rasa tidak nyaman bekerja dengan orang-orang yang transaksional. Betapa bahayanya bila pemimpin, atasan, atau bos berkarakter transaksional. Empat, Kepemimpinan berdasar kebenaran Illahi. Kepemimpinan Tuhan Yesus adalah kepemimpinan terbaik yang mendasari kehidupan manusia. Seorang pemimpin haruslah menjadi pelayan dan barang siapa yang ingin menjadi pemimpin hendaklah ia menjadi seorang hamba.¹⁹

¹⁸ Sri Sarjana and Nur Khayati, "Pengaruh Etika, Perilaku, Dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 1, no. 3 (2016): 379–393.

¹⁹ Wulan Agung, "Kepemimpinan Multistaf Menurut Keluaran 18:13-27 Dan Implikasinya Bagi Pemimpin Gereja Masa Kini," *Sabda: Jurnal Teologi Kristen* (2020).

Model Pengembangan Etika Kepemimpinan dalam Gereja

Melalui Kecerdasan Fisik

Pemimpin dalam sebuah gereja adalah sarana utama yang digunakan Allah dalam menjaga orang-orang percaya supaya tetap ke arah yang benar dan mengerjakan hal yang seturut dengan kehendak Allah. karena segala tanggung jawab yang dipercayakan Allah kepada Gereja telah dipercayakan-Nya kepada seluruh gereja-Nya. Ketika kita berbicara tentang pemimpin, maka tak dapat dihindari untuk berbicara tentang kualitasnya. Maju dan mundurnya sebuah organisasi, seperti gereja banyak ditentukan oleh pemimpinnya.²⁰ Kualitas pemimpin dapat dilihat dari kecerdasannya. Idealnya seorang pemimpin masa depan mempunyai empat kecerdasan diantaranya kecerdasan fisik. Yang dimaksudkan dengan kecerdasan fisik adalah kemampuan jiwa dalam mengendalikan tubuh fisik sehingga menguasai keterampilan atau keahlian untuk melakukan kegiatan fisik, antara lain olah raga, seni, dan keterampilan pekerjaan. Fisik yang sehat ditandai dengan adanya kekuatan, kelenturan, kebugaran, kegesitan, ketahanan serta keterampilan.

Melalui Kecerdasan Emosional

Orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat dilihat dari sikapnya, temperamen dan perilakunya, seperti sikap gembira, bahagia, cerah, ceria, optimis, memiliki keberanian, menghargai orang lain, dan pandai membawa diri. Setiap orang memiliki emosi. Orang yang cerdas secara emosional bernalarnya sanggup mengarahkan ekspresi emosinya.²¹ Emosi ini bisa berbentuk emosi yang positif seperti gembira, senang atau emosi negatif seperti marah, frustrasi maupun perasaan bersalah. Ketika berkomunikasi dengan orang lain, bagaimana seharusnya kita menghadapi emosi-emosi itu, baik emosi mereka maupun emosi kita sendiri. Sekeras apapun kita mencoba mengabaikan emosi-emosi tersebut, emosi tersebut tidak akan pernah hilang dari diri kita. Emosi itu dapat mengganggu, menyakitkan, bisa juga menjadi penyebab kegagalan mencapai kesepakatan. Emosi itu dapat mengalihkan perhatian kita dari persoalan penting yang seharusnya diselesaikan saat itu. Bagi seorang pemimpin harus banyak berpikir untuk mengetahui setiap emosi yang dirasakannya maupun orang lain, dan baru memutuskan apa yang seharusnya dilakukan.²² Pemimpin perlu belajar sebuah strategi untuk membangkitkan emosi positif dan menangani emosi yang negatif dan tidak mampu mengontrol diri apabila ia diperhadapkan dengan hal hal yang tidak disukainya. Inilah yang disebut kecerdasan emosi seorang pemimpin .

Melalui Kecerdasan Intelektual

Orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi dapat dilihat dari ilmu pengetahuan dan keterampilan atau keahlian yang dimilikinya, diantaranya kecepatan berpikir, kemampuan memecahkan masalah, moralitas yang baik, dan apresiasi seni. Berdasarkan pengetahuan yang sudah diketahui banyak orang, kecakapan (*talent*) merupakan kecakapan seseorang yang berasal dari gabungan keahlian, pengetahuan, kecerdasan, sikap, karekater, pengambilan keputusan dan kemampuan menggerak semuanya. Mengelola kecerdasan (*talent management*) adalah kemampuan mengelola manusia-manusia berbakat yang merupakan kombinasi dari berpikir strategis, kecakapan memimpin, kedewasaan emo-

²⁰ Anatje Ivone Sherly Lumantow and Simon Simon, "Peran Gembala Sidang Dalam Mengkaderisasi Istri Bagi Kepemimpinan Gereja Lokal," *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat* 2, no. 2 (2021): 68–81.

²¹ Fredy Simanjuntak, "Kecerdasan Emosi Pemimpin Sebagai Tolok Ukur Gereja Yang Sehat" (2019).

²² Janes Sinaga et al., "Karakter Kepemimpinan Musa Inspirasi Setiap Pemimpin," *SCRIPTA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kontekstual* 12, no. 2 (2021): 123–141.

sional, keahlian berkomunikasi, kecakapan untuk menarik dan menginspirasi orang berbakat lainnya, keahlian fungsional dan kecerdasan mencapai hasil.²³

Ilmu pengetahuan dan kecerdasan dapat diperoleh dibangku sekolah, tempat pelatihan, perpustakaan, baik buku cetak maupun visual (*explicit knowledge*) dan yang berasal dari pengalaman praktis (*tacit knowledge*). Dengan perkataan lain dapat disebut ilmu pengetahuan dan kecerdasan ini didapat bukan dibangku sekolah. Kita tidak perlu heran, ada seorang yang pendidikan formalnya relatif rendah tetapi menjadi tokoh yang sukses memimpin. Mereka yang masih kuliah indek prestasinya rendah tetapi sukses di lapangan. Pemimpin pada organisasi manapun umumnya, termasuk gereja harus memenuhi syarat pendidikan. Pendidikan seseorang akan memberitahukan tingkat pengetahuan seseorang. Sedangkan keterampilan atau keahlian diperoleh melalui pengalaman kerja dan latihan. Pengalaman kerja bagi seorang pemimpin organisasi dan juga gereja sangat diperlukan. Tahun pengalaman kerja seseorang relatif. Karena tidak selalu mereka yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih lama, keterampilannya lebih dari yang pengalaman kerjanya sedikit.²⁴

Melalui Kecerdasan Spiritual

Mereka yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mempunyai tanda-tanda seperti fleksibel, kemampuan refleksi tinggi, kesadaran diri, kemampuan kontemplasi tinggi, berpikir secara holistik, berani menghadapi penderitan, dan berani melawan arus (tradisi). Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi ditandai dengan sikap hidup yang fleksibel atau luwes. Dia tidak kaku atau memaksakan kehendak. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi memiliki kemampuan refleksi yang tinggi. Dia cenderung bertanya “mengapa” atau “bagaimana”. Ia juga memiliki kemampuan yang tinggi menganalisis persoalan yang rumit.²⁵ Ia memiliki kesadaran diri, yang berarti mengenal dirinya sendiri dengan baik. Ia telah mampu mengendalikan diri, seperti mengendalikan emosi dan dorongan lainnya.

Dengan mengenal dirinya, maka ia juga mampu mengenal orang lain, maksud dan keinginannya. Ia juga mempunyai kemampuan kontemplasi yang tinggi, misalnya kemampuan mendapat inspirasi dari berbagai hal, memberi inspirasi, memiliki kreativitas tinggi dan kemampuan inovasi. Berpikir secara holistik berarti berpikir secara menyeluruh, mengaitkan berbagai hal yang berbeda. Ia dapat melihat hubungan antara satu hal dengan hal yang lain. Dia mampu menghargai perbedaan dan bersinergi.²⁶ Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, orang harus bekerja keras dan bersaing. Orang yang memiliki kecerdasan spritual tinggi ditandai juga dengan keberanian melawan arus. Einstein pernah berkata, “Langgarlah aturan” Maksudnya ialah berani keluar dari kebiasaan/tradisi. Selama kita hanya melakukan hal yang biasa, kita tidak akan mendapatkan sesuatu yang luar biasa. Hanya setelah kita melakukan sesuatu lebih dari biasa, maka kita dapat berharap hasil yang luar biasa. Para nabi berani melawan arus, merombak tradisi yang buruk dan mereka mendapat perlawanan.

Model Kepemimpinan yang Dibutuhkan dalam Gereja

Gereja merupakan sebuah wadah tempat persekutuan. Selain tempat persekutuan, gereja dapat juga dikatakan sebuah organisasi yang membutuhkan seorang pemimpin.

²³ Santy Sahartian and Samuel Brian Septiadi, “Tugas Pemimpin Muda Kristen Masa Kini Sebagai Gembala Menurut 1 Timotius 4,” *Angelion: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 1, no. 1 (2020): 83–97.

²⁴ Sinaga et al., “Karakter Kepemimpinan Musa Inspirasi Setiap Pemimpin.”

²⁵ Dumesti Simanjuntak et al., “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar,” *Maker: Jurnal Manajemen* 5, no. 2 (2019): 1–12.

²⁶ Elisabeth Sitepu, “Kepemimpinan Kristen Di Dalam Gereja,” *Jurnal Pendidikan Religius* 1, no. 1 (2019): 7–11.

Seorang pemimpin yang bukan hanya memimpin melainkan pemimpin yang sungguh-sungguh mengabdikan dirinya dalam pelayanannya. Termasuk dalam memikirkan sebuah kemajuan dan perkembangan sebuah gereja yang dilayaninya. Untuk dapat menggembalakan jemaat maka pemimpin perlu meneladani model kepemimpinan Yesus dalam tiap pelayanannya ketika di dunia. Gaya kepemimpinan Yesus yang rendah hati merupakan hal yang perlu diperhatikan atau dimiliki oleh seorang gembala sebagai hamba Tuhan dan itu dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya dalam bersikap.²⁷ Sikap seorang pemimpin yang rendah hati memiliki pengaruh yang besar dalam melahirkan sebuah perubahan bagi jemaat sehingga perlu merefleksikan sikap yang menghidupi firman Tuhan sebagai gembala agar menjadi cerminan teladan yang dapat dilihat dan diikuti oleh jemaat sehingga persekutuan maupun relasi jemaat kepada Tuhan dapat menjadi lebih baik. Dalam model kepemimpinan Yesus terlihat beberapa sifat yang dimiliki oleh Yesus ketika melakukan pelayanannya di dunia diantaranya.²⁸ Pertama adanya kasih. Kasih. Dalam pelayanan pengajaran Yesus lebih menekankan Kasih. Seorang pemimpin perlu memiliki kasih yang berasal dari Allah karena seorang pemimpin yang memiliki kasih akan mengusahakan untuk melakukan yang terbaik bagi orang lain bukan hanya kepentingan diri sendiri, karena dengan memiliki kasih seorang pemimpin akan dewasa dalam memimpin pertumbuhan dan perkembangan pelayanan dalam gereja.

Kedua Kerendahan Hati. Kepemimpinan Yesus sebagai pemimpin pelayanan (*servant leadership*). Kepemimpinan itu dilihat melalui peristiwa Perjamuan Malam Yesus membasuh kaki murid-murid-Nya. Kepemimpinan yang ditunjukkan Yesus ialah kerendahan hati seorang pemimpin yang pelayanannya berpengaruh.²⁹ Yesus memberikan teladan dalam berbagai hal yaitu gaya hidup, model kepemimpinan dan juga cara mengajar Yesus dapat menjadi teladan bagi setiap orang yang percaya. Dari pengajaran Yesus tentang kerendahan hati menjelaskan bahwa sebagai pemimpin gereja pada masa kini harus memiliki sikap dan hati sebagai pelayan dalam kepemimpinan pelayanan gereja dalam memberdayakan orang melalui keteladanan itu dalam pertumbuhan rohani untuk semakin dekat dengan Tuhan.³⁰

Ketiga, tentang Integritas. Yesus sebagai pemimpin yang berintegritas membuktikan bahwa seorang pemimpin yang dapat dipercaya dalam perkataan, perbuatan dan tindakan (Mat. 5:37). Yesus membangun relasi dengan Allah Bapa dan murid-murid-Nya. Keempat, berhati Hamba. Kepemimpinan yang berhati hamba merupakan kepemimpinan Yesus yang merendahkan diri sebab kehambaan adalah spritualitas membangun kepemimpinan tersebut.³¹ Dalam hal ini seorang pemimpin harus menyadari bahwa keberadaannya sebagai pemimpin bukanlah atas kehendaknya sendiri melainkan atas rencanan Tuhan. Dari pernyataan ini membuktikan bahwa sebagai pemimpin gereja harus memberi diri untuk mengabdikan dalam pelayanan gereja.³²

²⁷ Semuel Rudy Angkouw and Simon Simon, "Efisiensi Kepemimpinan Gembala Sidang Bagi Pertumbuhan Gereja," *DIDASKO: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 1, no. 1 (2021): 53–63.

²⁸ "Model-Kepemimpinan-Yang-Dibutuhkan-Dalam-Gereja-Masa-Kini @ Www.Kompasiana.Com," n.d.

²⁹ Yahya Wijaya, "Kepemimpinan Yesus Sebagai Acuan Bagi Kepemimpinan Gereja Masa Kini," *Jurnal Jaffray* 16, no. 2 (2018): 129–130.

³⁰ Ipaq and Wijaya, "Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0."

³¹ Ari Suksmono Hertanto, Carolina Etnasari Anjaya, and Yonatan Alex Arifianto, "Kehambaan Kristus Sebagai Model Spritualitas Kepemimpinan Gereja: Kajian Teologis Filipi 2: 5-8," *Jurnal Teologi Gracia Deo* 3, no. 2 (2021): 89–21.

³² Sahartian and Septiadi, "Tugas Pemimpin Muda Kristen Masa Kini Sebagai Gembala Menurut 1 Timotius 4."

Oleh sebab itu seorang pemimpin itu harus membawa pengaruh positif dan membawa perubahan sebab sejatinya pemimpin adalah agen perubahan³³ dari hati yang memberkati. Pemimpin yang bijak akan menyadari bahwa kepemimpinan yang ada padanya, yang merupakan kepercayaan dan pemercayaan, merupakan suatu kesempatan yang langka, yang mungkin tidak akan terulang dua kali. Kesempatan langka ini sesungguhnya merupakan momentum yang akan mewarnai upaya memimpin sang pemimpin dengan dampak yang panjang.

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang beretika adalah seorang pemimpin yang bijak akan menyadari betapa penting baginya untuk melaksanakan upaya memimpin dalam organisasinya dengan orientasi pengaruh positif, yang akan membawa akibat positif pada kepemimpinannya. Gaya dan perilaku positif pemimpin inilah yang akan dibuktikan melalui pengaruh positif yang menyentuh dan menggerakkan setiap orang di sekitarnya. Dapat pula ditegaskan bahwa dari sikap hati yang positif sajalah, seorang pemimpin dapat memberkati kepemimpinannya dengan mengimpartasi kehidupan melalui pengaruh positif.³⁴ Penegasan ini membenarkan bahwa pemimpin yang melaksanakan upaya memimpin melalui gaya dan perilaku positif yang akan mampu menggerakkan bawahan secara positif karena mereka termotivasi oleh faktor positif yang memengaruhi mereka dalam proses memimpin. Dari sini, dapat dikatakan bahwa pemimpin yang menjaga hatinya selalu bersih, akan menemukan bahwa ia terbukti dapat menjalankan upaya memimpin secara positif dengan dampak dan hasil positif yang memberkati.³⁵ Kemudian, seorang pemimpin yang arif akan selalu meneguhkan dirinya dengan kesadaran bahwa apabila ia bertanggung jawab menjaga hatinya, maka akan ada pengaruh positif yang memberkati sesama. Dapat disimpulkan bahwa orang yang hatinya terjaga baik sajalah, yang dipersiapkan untuk menjadi pemimpin yang memberkati dengan pengaruh yang positif.

REFERENSI

- Agung, Wulan. "Kepemimpinan Multistaf Menurut Keluaran 18:13-27 Dan Implikasinya Bagi Pemimpin Gereja Masa Kini." *Sabda: Jurnal Teologi Kristen* (2020).
- Angkouw, Semuel Rudy, and Simon Simon. "Efisiensi Kepemimpinan Gembala Sidang Bagi Pertumbuhan Gereja." *DIDASKO: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 1, no. 1 (2021): 53–63.
- Bormasa, Monica Feronica. "Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja" (2022).
- Christian, Joshua. "Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Yosua Bagi Kepemimpinan Kristen Di Era Modern." *REDOMINATE: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 2, no. 1 (2021): 24–34.
- Hardinto, Wirawan, Dekar Urumsah, Aditya Pandu Wicaksono, and Fitra Roman Cahaya. "Sisi Gelap Pemimpin Dalam Memotivasi Tindakan Korupsi." *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 11, no. 2 (2020): 334–354.
- Hertanto, Ari Suksmono, Carolina Etnasari Anjaya, and Yonatan Alex Arifianto. "Kehambaan Kristus Sebagai Model Spirtulitas Kepemimpinan Gereja: Kajian Teologis Filipi 2: 5-8." *Jurnal Teologi Gracia Deo* 3, no. 2 (2021): 89–21.

³³ Suhadi Suhadi and Yonatan Alex Arifianto, "Pemimpin Kristen Sebagai Agen Perubahan Di Era Milenial," *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 1, no. 2 (December 10, 2020): 129–147, <http://stak-pesat.ac.id/e-journal/index.php/edulead/article/view/32>.

³⁴ Manah Tarman and others, "PENGARUH KEPEMIMPINAN BERETIKA, RASA PERCAYA, IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Madura)" (Universitas Airlangga, 2016).

³⁵ Panjaitan, "Pengaruh Kepemimpinan Gembala Sidang Terhadap Pertumbuhan Gereja Masa Kini."

- Ipaq, Eli Wilson, and Hengki Wijaya. "Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0." *Integritas: Jurnal Teologi* 1, no. 2 (2019): 112–122.
- Lumantow, Anatje Ivone Sherly, and Simon Simon. "Peran Gembala Sidang Dalam Mengkaderisasi Istri Bagi Kepemimpinan Gereja Lokal." *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat* 2, no. 2 (2021): 68–81.
- Massora, Agustina. "Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata." *Jurnal Manajemen Fe-Ub* 7, no. 1 (2019): 14–28.
- Moejiono, Imam. "Pemimpin Dan Kepemimpinan." Yogyakarta: UUI Press, 2002.
- Ngesti, Yonathan Salmon Efrayim, Carolina Etnasari Anjaya, and Yonatan Alex Arifianto. "Merefleksikan Prinsip Dan Tanggung Jawab Kepemimpinan Adam Dalam Kepemimpinan Kristen: Kajian Biblis Kejadian 2-3." *Jurnal Teruna Bhakti* 3, no. 2 (2022): 144–154. <https://e-journal.stakterunabhakti.ac.id/index.php/teruna/article/view/112>.
- Nugroho, Iwan. "MENGEMBANGKAN ETIKA KEPEMIMPINAN: FENOMENA PADA JABATAN PUBLIK." *Diskusi Bulanan Malang Corruption Watch (MCW). Universitas Widyagama Malang* 20 (2013).
- Panjaitan, Juliana. "Pengaruh Kepemimpinan Gembala Sidang Terhadap Pertumbuhan Gereja Masa Kini" (2020).
- Rukmana, Nana. "Etika Kepemimpinan Perspektif Agama Dan Moral" (2007).
- Sahartian, Santy, and Samuel Brian Septiadi. "Tugas Pemimpin Muda Kristen Masa Kini Sebagai Gembala Menurut 1 Timotius 4." *Angelion: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 1, no. 1 (2020): 83–97.
- Sarjana, Sri, and Nur Khayati. "Pengaruh Etika, Perilaku, Dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 1, no. 3 (2016): 379–393.
- Simanjuntak, Dumesti, Efendi Efendi, Andy Wijaya, and Erbin Chandra. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar." *Maker: Jurnal Manajemen* 5, no. 2 (2019): 1–12.
- Simanjuntak, Fredy. "Kecerdasan Emosi Pemimpin Sebagai Tolok Ukur Gereja Yang Sehat" (2019).
- Simon, Simon, Robi Panggarra, and Reinhard Berhitsu. "Ber Tik-Tok: Sejauh Mana Bentuk Mengekspresikan Diri Dilakukan Dalam Perspektif Etika Kristiani." *Vox Dei: Jurnal Teologi dan Pastoral* 3, no. 2 (2022): 171–186.
- Simon, Simon, and Alvonce Poluan. "Model Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja." *SHAMAYIM: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 1, no. 2 (2021): 133–147.
- Sinaga, Janes, Juita Lusiana Sinambela, Rolyana Ferinia, and Stimson Hutagalung Hutagalung. "Karakter Kepemimpinan Musa Inspirasi Setiap Pemimpin." *SCRIPTA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kontekstual* 12, no. 2 (2021): 123–141.
- Sitepu, Elisabeth. "Kepemimpinan Kristen Di Dalam Gereja." *Jurnal Pendidikan Religius* 1, no. 1 (2019): 7–11.
- SP, Robertus Gita, and Ahyar Yuniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan)." *Diponegoro Journal of Management* 5, no. 3 (2016): 251–262.
- Suhadi, Suhadi, and Yonatan Alex Arifianto. "Pemimpin Kristen Sebagai Agen Perubahan Di Era Milenial." *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 1, no. 2 (December 10, 2020): 129–147. <http://stak-pesat.ac.id/e-journal/index.php/edulead/article/view/32>.

- Sujono, Agus, and others. "HUBUNGAN ANTARA SIKAP KEPEMIMPINAN DENGAN ETIKA ORGANISASI: SUATU TINJAUAN." *JURNAL ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK* 2, no. 1 (2020).
- Tarman, Manah, and others. "PENGARUH KEPEMIMPINAN BERETIKA, RASA PERCAYA, IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Madura)." Universitas Airlangga, 2016.
- . "Peranan Kepemimpinan Beretika Pada Koperasi Karyawan STKIP PGRI Bangkalan." *Eco-Socio: Jurnal ilmu dan Pendidikan Ekonomi* 5, no. 1 (2021): 39–49.
- Wibowo, Alexander Joseph Ibnu. "Kepemimpinan Beretika Dan Kinerja Organisasi: Studi Kasus Indomie Di Taiwan Dan Hong Kong." *Jurnal Manajemen Maranatha* 16, no. 1 (2016).
- Wijaya, Yahya. "Kepemimpinan Yesus Sebagai Acuan Bagi Kepemimpinan Gereja Masa Kini." *Jurnal Jaffray* 16, no. 2 (2018): 129–130.
- Zaluchu, Sonny Eli. "Metode Penelitian Di Dalam Manuskrip Jurnal Ilmiah Keagamaan." *Jurnal Teologi Berita Hidup* 3, no. 2 (2021): 249–266.
- "Model-Kepemimpinan-Yang-Dibutuhkan-Dalam-Gereja-Masa-Kini @ Wwww.Kompasiana.Com," n.d.