

INTEGRASI SPIRITUALITAS DAN KAPABILITAS KEPEMIMPINAN GEREJA TIONGHOA

ALEX LIM

PENDAHULUAN

Sejarah perjalanan gereja-gereja Tionghoa di Indonesia hampir mencapai satu abad,¹ namun ditinjau dari aspek spiritualitas dan kepemimpinan tampaknya belum terlihat signifikan, baik dari segi kualitas spiritualnya maupun dalam hal kapabilitas kepemimpinan. Citra kepemimpinan spiritual dalam gereja-gereja Tionghoa menghadapi krisis yang cukup memprihatinkan. Beberapa faktor yang menyebabkan hilangnya kepercayaan jemaat terhadap kepemimpinan gereja Tionghoa mencakup masalah spiritual, kapabilitas, integritas dan penyalahgunaan kuasa kepemimpinan itu sendiri. Masalah spiritual adalah kepemimpinan yang tidak memiliki korelasi dengan kehidupan spiritualitasnya, sehingga pemimpin kehilangan pengaruh spiritualitasnya. Gejala ini timbul karena terjadinya *missing link* antara aspek spiritual dan kepemimpinan. Dampaknya, para pemimpin mempraktikkan kepemimpinan yang tidak spiritual, yang tidak ada bedanya dengan kepemimpinan sekular. Kapabilitas pemimpin dalam gereja lokal terlihat pada aspek kurang terampilnya seorang pemimpin, baik pada segi kemampuan memimpin maupun kemampuan berorganisasi. Ditemukan adanya pemimpin gereja yang kurang kapabilitasnya namun ditempatkan pada posisi penting dan strategis, serta ada yang terpilih bukan karena kapabilitasnya, tetapi karena kapasitas ekonominya yang mapan.

¹Asal mula keberadaan orang Kristen mengalami periodisasi, yaitu sejarah masa kedatangan saudagar-saudagar Kristen Nestorian dari India, Portugis dan Belanda. Muller Kruger membagi tiga periode: 1520-1605 Zaman Misi Katolik-Roma; 1605-1800 Zaman Zending VOC; 1800-1940 Zaman Zending berbagai lembaga pekabaran injil. Lih. Th. van den End, *Ragi Carita: Sejarah Gereja di Indonesia* (Cet. 16; Jakarta: Gunung Mulia, 2006) 11.

Tujuan penulisan ini diharapkan dapat menciptakan kepemimpinan Kristen yang integratif antara aspek spiritualitas dan kapabilitas, agar dapat menghasilkan kepemimpinan yang alkitabiah; spiritual, fungsional, profesional, dinamis, dan efektif.

LATAR BELAKANG MASALAH KEPEMIMPINAN GEREJA

Masalah kegagalan kepemimpinan gereja lokal memperlihatkan betapa pentingnya pemimpin gereja perlu membenahi diri dan memperbaiki integritas kepemimpinannya. Memang budaya Timur agak berbeda; ada banyak kasus dan kegagalan pemimpin tidak diekspos, dan bila dibongkar menjadi satu masalah yang besar.² Khususnya, gereja-gereja latar belakang Tionghoa, mereka lebih tertutup untuk tidak mengekspos kegagalan hamba Tuhan atau majelis yang telah jatuh ke dalam dosa. Namun, ini tidak berarti bahwa kepemimpinan spiritual dalam gereja tidak bercatat.³

Hal yang *pertama*, pelanggaran dan kegagalan pemimpin gereja lokal harus ditanggapi secara serius, seperti mereka yang jatuh ke dalam dosa seks, mamon, serakah jabatan, penyalahgunaan hak dan kuasa, tidak bisa ditolerir dan dibiarkan menjamur dalam gereja-gereja Tionghoa.⁴

²Dalam sebuah riset, ada banyak keluarga yang terancam cerai karena pasangannya melakukan *extramarital affairs*. Dikatakan bahwa sekitar 50-65 persen terjadi penyelewengan di pihak suami dan sekitar 45-55 persen di pihak istri, di antaranya tentu termasuk rohaniwan (Grant L. Martin, "Relation, Romance, and Sexual Addiction in Extramarital Affairs," *Journal of Psychology and Christianity* 8 [Winter 1989] 4). Contoh kasus, ada suami-istri, keduanya hamba Tuhan cukup terkenal, mondar-mandir di kota besar dan turun naik mimbar, akhirnya, dinyatakan cerai dengan suaminya karena suaminya berselingkuh dengan sekretarisnya. Ketika istrinya minta suaminya pulang dan bertobat, ia bersikukuh tidak mau dan mereka akhirnya berpisah. Belum lagi adanya kasus majelis yang meniru kebiasaan buruk Akhan dan Yudas, sehingga timbul pertengkaran dan perselisihan di antara mereka karena permasalahan hak dan jabatan sampai penggelapan harta dan aset gereja. Akibatnya gereja mengalami perpecahan. Kasus yang mirip juga terjadi pada sebuah gereja Tionghoa di pulau Sumatra pada 2004 lalu.

³Tobroni, *The Spiritual Leadership* (Malang: UMM, 2005) 223.

⁴George Bloomer, gembala senior di Gereja Betel Carolina, penceramah, pakar manajemen keuangan dan konselor masalah keluarga, memperingatkan bahaya penyelewengan dan pelanggaran pemimpin-pemimpin gereja yang berkedok rohani, baik dalam hal pelecehan seksual, manipulasi uang, kekuasaan, penyimpangan dan penyalahgunaan teritorial rohani dapat menghancurkan gereja Tuhan. Masalah ini

Sebaliknya, masalah ini harus dipandang serius karena dapat merusak kekudusan gereja dan citra kepemimpinan Kristen. Kejatuhan mereka secara etis, moral, dan spiritual, menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi dan jemaat secara keseluruhan.⁵

Masalah *kedua*, menyangkut aspek spiritualitas seorang pemimpin.⁶ Seorang pemimpin yang memiliki spiritualitas tidak secara otomatis cakap dalam memimpin, sebaliknya orang yang cakap dalam memimpin tidak otomatis memiliki spiritualitas yang baik. Untuk menjadi pemimpin yang spiritual sekaligus memiliki kemampuan memimpin diperlukan suatu perpaduan yang unik dari nilai-nilai, proses kehidupan, motivasi, dan tujuan.⁷ Kelemahan kepemimpinan rohani dalam gereja-gereja Tionghoa tampaknya sama seperti yang diungkapkan oleh Leith Anderson,

*What kind of leader that the church needs today? It is easier to find some great leaders, instead of spiritual leader in the church. Some churches may have strong leaders, but poor in spirituality. They are very few to give spiritual impact to the followers. What the church needs is a real spiritual leader that may bring them into the spiritual realm. Hence, this spirituality impact is far different than the world's or the secular leadership.*⁸

Jadi di era pascamodernisme saat ini para pemimpin spiritual berada dalam kondisi yang memprihatinkan, di mana mereka tidak bisa membedakan mana hal yang sakral dan mana yang profan.⁹ Ketika seorang pemimpin

sudah mengglobal dalam gereja apa pun (lih. George Bloomer, *Penyalahgunaan Otoritas Rohani* [Jakarta: Metanoia, 2004] 1-37).

⁵Alan E. Nelson, *Spirituality and Leadership* (Bandung: Kalam Hidup, 2007) 27.

⁶Dalam Kamus Webster, tekanan pada akhiran “*ity*” merujuk konsep “*state of being*” atau suatu “*condition of being*” atau suatu “*nature, character, or quality.*” Misalnya, “*plurality*” berarti “*the condition of being plural*” dan “*legibility*” berarti “*the quality or state of being legible.*” “*Spirituality*” berarti “*the nature, character, or quality of being spiritual.*” Asal kata “spiritualitas” adalah dari Latin *spiritus* yang berarti “*breath, courage, vigor, the soul, or life*” dan diperoleh dari *spirare* yang berarti “*to blow or to breathe*” (Webster Noah, *Webster's New Universal Unabridged Dictionary* [Jean L McKechnie, ed.; New York: Simon and Schuster, 1979] 1384, 1035, 1751, 1750).

⁷Nelson, *Spirituality and Leadership* 69.

⁸*Leadership that Works* (Minneapolis: Bethany, 1999) 48.

⁹Robert L. Wise menyebut tipe atau model pemimpin spiritual yang berpola pikir dunia cenderung mengalami kekosongan rohani. Hilangnya vitalitas spiritualitas karena fokus hidup terlalu duniawi: materialis, hedonis dan egois. Akibatnya, ia

rohani kehilangan kepekaan dan ketajaman kepada pimpinan Roh Kudus, dan bergantung pada diri sendiri atau cara dunia, saat itu juga akan kehilangan pengaruh spiritualitasnya, serta kehilangan wibawa kepemimpinannya.¹⁰ Kondisi rohani seseorang tidak dinilai dari jabatan atau atribut rohani yang melekat pada badan, benda, atau ruang kerjanya. Nelson mengingatkan,

Kerohanian yang tidak 24 jam sehari 7 kali seminggu hanya agama yang kosong-suatu komponen yang terpisah dari orang yang tidak utuh. Orang-orang rohani biasanya religius, tetapi orang-orang beragama sering tidak rohani.¹¹

Yesus sering membuka kedok kemunafikan pemimpin agama Yahudi atau kaum elite rohani kalangan Farisi, Imam dan ahli Taurat yang tidak mencerminkan kehidupan rohani yang alkitabiah (Mat. 16:11-12; Mrk. 11: 17-18).¹²

Dalam suatu penelitian jajak pendapat terhadap para pemimpin rohani yang terdiri dari hamba Tuhan dan majelis dalam bentuk kuesioner,¹³ yang dilakukan pada saat persekutuan alumni SAAT Oktober 2008 di Surabaya. Adapun hasil kuesioner tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini.

mengalami kemiskinan dan kekosongan rohani (*Kelimpahan Spiritual* [Batam: Gospel, 2004] 7-16).

¹⁰Charles R. Swindoll, dalam bukunya *Kepemimpinan Kristen yang Berhasil* menulis bahwa krisis kepemimpinan itu mengakibatkan terjadinya berbagai penyimpangan-penyimpangan yang bukan hanya merugikan tetapi justru merusak (Surabaya: Yakin, t.t.) 9. Pernyataan Swindoll ini sangat tepat. Mengapa? Sebab, seperti tertulis dalam Alkitab, bahwa “Bangsa akan hancur jika tidak ada pemimpin; semakin banyak penasihat, semakin terjamin keselamatan” (Ams. 11:14; BIMK). Referensi Alkitab ini menjelaskan bahwa diperlukan seorang pemimpin yang rohani; yang memimpin orang lain, sehingga mencegah kehancuran.

¹¹*Spirituality and Leaderships* 64-65.

¹²Kritikan tajam Tuhan Yesus kepada pemimpin-pemimpin agama Yahudi, menjadi tanda “awas” bagi pemimpin-pemimpin gereja. Di mata Tuhan, mereka bukan pemimpin spiritual, tapi penyamun, penjahat (lih. Luk. 11: 39-44, bdk. Yeh. 22:22-25).

¹³Metode penelitian ini disebut skala ordinal, yaitu skala yang memberikan informasi tentang jumlah relatif karakteristik yang berbeda, yang dimiliki oleh objek atau individu tertentu. Untuk memperoleh informasi yang lebih spesifik, metode ini menggunakan jawaban pertanyaan berupa peringkat, misalnya sangat cukup, cukup, kurang, tidak cukup, sangat tidak cukup yang diwakili angka 5, 4, 3, 2, dan 1 (Jonathan dan Tutty, *Riset Bisnis* [Yogyakarta: Andi, 2008] 79).

Tabel 1. Hasil Kuesioner tentang Evaluasi Kepemimpinan Spiritual

GEREJA TIONGHOA DI SURABAYA		
A. Kapabilitas Kepemimpinan Majelis Jemaat	496	66,13%
1. Apakah rata-rata majelis memahami arti kepemimpinan?	101	67,33%
2. Apakah mereka memiliki kemampuan memimpin?	101	67,33%
3. Apakah mereka bertanggung jawab di bidangnya?	109	72,67%
4. Apakah mereka dilengkapi dengan <i>skill</i> kepemimpinan?	93	62,00%
5. Apakah mereka menunjukkan sikap/jiwa kepemimpinan?	92	61,33%
B. Kualitas Rohani Kepemimpinan Majelis Jemaat	462	61,60%
1. Bagaimana kualitas rohani pemimpin gereja Anda?	98	65,33%
2. Apakah mereka haus terhadap hal-hal rohani?	92	61,33%
3. Apakah mereka antusias hadir kebaktian doa?	89	59,33%
4. Apakah mereka rutin meditasi dan baca Alkitab?	98	65,33%
5. Apakah dalam kepemimpinan mereka bertindak rohani?	85	56,67%
C. Integritas Kepemimpinan Majelis Jemaat	532	70,93%
1. Apakah rata-rata majelis memiliki kesaksian hidup baik?	110	73,33%
2. Apakah mereka selalu berlaku jujur dalam berbisnis?	104	69,33%
3. Apakah mereka bertanggung jawab dalam pelayanan?	107	71,33%
4. Apakah perkataan dan perbuatan mereka bisa dipercaya?	107	71,33%
5. Apakah mereka bebas dari perselingkuhan dan penipuan?	104	69,33%
D. Perilaku Organisasi Kepemimpinan Majelis Jemaat	466	62,13%
1. Apakah rata-rata majelis menguasai struktur organisasi gereja?	100	66,67%
2. Apakah setiap keputusan dijalankan sesuai organisasi gereja?	97	64,67%
3. Apakah rata-rata majelis merencanakan pelayanan dengan baik?	87	58,00%
4. Apakah mereka bisa membedakan antara kepemimpinan dan manajemen gereja?	95	63,33%
5. Apakah birokrasi organisasi gereja dirasakan lancar dan efektif?	87	58,00%

Responden = 30	5 = Sangat Cukup
Score = 5 x 30 = 150	4 = Cukup
Total Score = 5 x 150 = 750	3 = Kurang Cukup
	2 = Tidak Cukup
	1 = Sama Sekali Tidak Cukup

Kuesioner yang berfokus pada “Evaluasi Kelayakan Pemimpin Gereja Tionghoa” di atas mencakup: *Kapabilitas kepemimpinan; Spiritualitas kepemimpinan; Integritas kepemimpinan* dan *Perilaku organisasi*. Dari hasil penelitian secara langsung kepada 30 responden memberikan jawaban rata-rata di bawah nilai 600 dari total skor 750 atau hanya 70% dari empat kategori kuesioner yang diberikan secara acak. Ini menunjukkan bahwa penilaian dari para hamba Tuhan dan majelis terhadap kepemimpinan gereja Tionghoa belum ada perubahan yang signifikan baik dari segi kepemimpinan, spiritualitas, integritas maupun perilaku organisasi.

PENTINGNYA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DALAM GEREJA LOKAL

Sam E. Stone, dalam bukunya *Pemimpin Gereja yang Berhasil*, mengatakan, “Kebesaran gereja dimulai dengan pemimpin-pemimpinnya. Setiap gerakan besar di dalam sejarah dimulai dengan pemimpin-pemimpin besar. Bagi gereja untuk dapat mengerjakan yang terbaik, kepemimpinan yang baik sangatlah perlu.”¹⁴ Pernyataan Stone sangat berdasar seperti yang ditekankan dalam firman Tuhan, khususnya pada masa gereja mula-mula, di mana para rasul sangat memperhatikan peran pemimpin rohani dalam gereja-gereja lokal (mereka disebut “penatua”; Kis. 14:23; 15; 20:17; juga disebut “penilik jemaat”; 1Tim. 3:1). Para pemimpin rohani seperti yang disebut pada ayat-ayat tersebut bertugas mengawasi dan memimpin jemaat.¹⁵ Dalam surat-surat pastoral, Paulus sangat menekankan peran penting penatua dan diaken serta menjunjung tinggi jabatan mereka, sebab jabatan seorang penatua adalah suatu kedudukan yang dipercayakan oleh

¹⁴(Yogyakarta: GJKI dan LATM, 2007) 7.

¹⁵Istilah *presbuteros* dan *episkopos* mempunyai pengertian yang sama (Kis. 20:17, 28; Tit. 1:5, 7) karena istilah “penatua” dan “penilik” dipakai untuk orang yang sama, yaitu yang mempunyai tugas utama mengawasi dan memimpin jemaat (bdk. 1Tim. 3:1, 5 dengan 5:17). Lih. Tafsiran Rudy Budiman dalam *Surat-surat Pastoral* (Jakarta: Gunung Mulia, 1984) 26.

Tuhan kepada seseorang.¹⁶ Paulus juga menuntut mereka untuk hidup “tidak bercacat” di hadapan Tuhan maupun jemaat (1Tim. 3:20), supaya mereka dihormati karena kedudukan yang mulia dan suci itu (1Tim. 5:17). Untuk menjaga citra dan kualitas rohani penatua dan diaken, ia menetapkan syarat-syarat yang sangat ketat, antara lain menyangkut spiritualitas, moralitas, kapabilitas dan integritas (Rm. 12:8; 1Tim. 3:1-13; Tit. 1:1-13).¹⁷ Tuntutan syarat-syarat di atas menunjukkan betapa penting dan seriusnya jabatan dalam kepemimpinan gereja.

Atas dasar pemahaman ini, gereja-gereja Tionghoa perlu serius memperhatikan hakikat dan panggilan seorang pelayanan atau majelis untuk tidak sembarang menjabat atau meremehkan peran yang sangat penting itu. Jika tidak, kepemimpinan dalam gereja-gereja Tionghoa akan kehilangan identitas dan pengaruhnya. Bill Hybels mengatakan bahwa gereja lokal adalah harapan dunia namun masa depannya terletak pada para pemimpinnya. Celakanya, hari ini gereja semakin kehilangan pengaruhnya karena ulah pemimpinnya.¹⁸ Ini menunjukkan betapa pentingnya pengaruh kepemimpinan gereja, yaitu jika hak kepemimpinan yang diberikan Tuhan disalahgunakan, gereja bukan hanya dirugikan, melainkan juga nama Tuhan ikut tercemar. Petrus Octavianus mengatakan, “pemimpin yang dapat dipercayai ialah mereka yang membuktikan tanggung jawab terhadap apa yang dipercayakan oleh Tuhan.”¹⁹ Apabila ada pemimpin yang tidak bisa dipercaya dan tidak bertanggung jawab, bagaimana bisa menjadi pemimpin gereja Tuhan?

Spiritualitas Kepemimpinan Kristen

Keberhasilan kepemimpinan Kristen bukan hanya terletak pada konsep kepemimpinan Kristen yang alkitabiah, kapabilitas kepemimpinan, karunia dan karismanya, tetapi juga pada aspek spiritualitasnya. Ia bukan hanya harus memahami arti spiritualitas secara definitif bahkan juga harus mampu merealisasikan dalam kepemimpinannya, seperti yang diungkapkan Don E. Saliers,

¹⁶Ibid. 53.

¹⁷Ibid. 29.

¹⁸ Seperti yang dikutip oleh Sendjaya, *Kepemimpinan Kristen* (Yogyakarta: Kairos, 2004) 17.

¹⁹ *Manajemen dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Tuhan* (Malang: YPPII, 1997) 9.

*Spirituality refers to a lived experience and a disciplined life of prayer and action, but it cannot be conceived apart from the specific theological beliefs that are ingredients in the forms of life that manifest authentic Christian Faith.*²⁰

Spiritualitas bukan hanya berhubungan dengan apa yang ia percaya, tetapi juga berhubungan dengan apa yang dialami.

Secara terminologis, penggunaan istilah *spirit* jelas mempunyai tekanan khusus dalam aspek spiritual yang kontras dengan hal-hal yang bersifat material.²¹ Robert Meye, dalam artikel “Evangelical Spirituality,” mengatakan bahwa spiritualitas “*has to do with inner life*” yaitu “*inward life in the Spirit.*”²² Hal ini juga berarti berhubungan dengan iman dan kepercayaan seseorang.²³ Meskipun ada yang menganut paham spiritualitas tanpa religiusitas, namun dalam kekristenan selalu berhubungan dengan pengalaman iman seseorang dengan Tuhan, seperti yang dikatakan Alister E. McGrath, “*Spirituality is thus about the life of faith.*”²⁴ Demikian juga pernyataan Richard O’Brien, “*Spirituality has to do with our experiencing of God and with the transformation of our consciousness and our lives as outcomes of experience.*”²⁵ Relasinya bukan hanya dalam ide, tetapi juga berhubungan dengan religiusitas. L. S. Cunningham dan K. J. Egan memiliki perspektif yang sama dengan mengatakan,

*The term “Christian spirituality” refers to the way in which the Christian life is understood and the explicitly devotional practices which have been develop to foster and sustain that relationship with Christ. Christian spirituality may be thus understood as the way in which Christian individuals or groups aim to deepen their experience of God, or to practice the presence of God.*²⁶

²⁰“Spirituality” dalam *A New Handbook of Christian Theology* (eds. D. Musser dan J. Price; Nashville: Abingdon, 1992) 460.

²¹M. E. Osterhaven, “Spirit” dalam *Evangelical Dictionary of Theology* (Walter A. Elwell, ed. ; Grand Rapids: Baker, 1984) 1041.

²²Dikutip oleh Siang Yang Tan, dalam “Evangelical Spirituality,” *Theology News & Notes* 55/1 (Winter 2008) 28.

²³“Spirituality,” <http://en.wikipedia.org/wiki/Spirituality>; diakses 26 Agustus 2008.

²⁴*Christian Spirituality* (London: Blackwell, 1991) 2.

²⁵*Catholicism* (San Francisco: HarperCollins, 1994) 1058.

²⁶*Christian Spirituality: Themes from the Tradition* (Nahwah, NJ: Paulist, 1996) 91.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas adalah relasi, pengalaman, dan pengamalan iman kepercayaan seseorang. Ini bukan semata-mata konseptual, ide, filosofis atau gerakan, tetapi lebih dari pada itu, menyangkut kehidupan seseorang secara holistik yang diekspresikan dalam kehidupan sehari-hari.

Kapabilitas Kepemimpinan Kristen

Seorang pemimpin perlu memahami konsep kepemimpinan Kristen secara definitif agar kepemimpinan menjadi lebih profesional dan spiritual. “Kepemimpinan adalah salah satu fenomena yang paling banyak diamati orang dan paling sedikit dipahami di dunia ini,” demikian pernyataan James MacGregor Burns.²⁷ Menurut Vance Packed, “*Leadership is getting others to want to do something that you are convinced should be done.*”²⁸ Sementara itu Oswald Sanders mengatakan, “Kepemimpinan adalah pengaruh, kemampuan seseorang untuk mempengaruhi,”²⁹ dan Kenneth O. Gangel mengatakan,

Kepemimpinan adalah tindakan seseorang anggota kelompok yang mempunyai kualitas, karakter dan kemampuan tertentu yang pada suatu waktu tertentu akan berhasil mengubah tingkah laku kelompoknya menuju sasaran-sasaran yang dapat diterima bersama.³⁰

Walaupun definisi-definisi tersebut telah menjelaskan dasar-dasar pengertian tentang kepemimpinan secara umum, namun belum menyentuh pengertian tentang kepemimpinan Kristen. Ada beberapa definisi yang lebih spesifik menekankan pengertian kepemimpinan Kristen, misalnya George Barna mengatakan, “*A Christian leader as someone who is called by God to lead with Christlike character and effectively motivates, mobilizes resources, and direct people toward fulfillment of a jointly embraced vision from God.*”³¹ Sedangkan Robert Clinton mengatakan, “Tugas utama pemimpin adalah mempengaruhi umat Allah untuk

²⁷ *Leadership* (New York: Harper Torch, 1978) 2.

²⁸ Dikutip oleh Goerge Barna dalam *Leaders on Leadership* (Ventura: Regal, 1997) 21.

²⁹ *Kepemimpinan Rohani* (Bandung: Kalam Hidup, 2006) 20.

³⁰ *Membina Pemimpin Pendidikan Kristen* (Malang: Gandum Mas, 2001) 14.

³¹ Barna, *Leaders on Leadership* 25.

melaksanakan rencana Allah.”³² Demikian juga, Henry dan Richard Blackaby mengatakan, “Kepemimpinan rohani adalah menggerakkan orang-orang berdasarkan agenda Allah.”³³

Beberapa definisi di atas memberikan paradigma yang benar antara prinsip kepemimpinan umum dan prinsip kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan Kristen tidak identik dengan seseorang secara langsung dapat mengerjakan rencana Allah. Ia bisa ditunggangi motivasi dan ambisi diri sendiri, kecuali jika memahami dan menerapkan definisi-definisi ini secara komprehensif dan konsisten.³⁴

Perbedaan antara rumusan kepemimpinan umum dan kepemimpinan Kristen, bukan terletak pada metode, jabatan atau kedudukan, melainkan pada panggilan, nilai dan filosofinya yaitu kepemimpinan Kristen mencapai tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi demi melaksanakan rencana Allah berdasarkan agenda Allah.³⁵

Pertama, kapabilitas kepemimpinan. Kepemimpinan berkaitan dengan pengetahuan, kompetensi, kapabilitas, dan pengelolaan sebuah pelayanan. T. Engstrom dan E. Dayton menjelaskan bahwa pemimpin harus mempunyai kapabilitas yang memadai di bidang mereka dan cakap secara teknis untuk membuktikan tingkat kemampuannya.³⁶ Kemampuan atau ketrampilan kepemimpinan (*leadership skill*) merupakan kekuatan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya.³⁷ Kebanyakan perusahaan besar yang sukses karena berani membayar dan memakai orang-orang yang *skillful* atau orang yang memiliki kapabilitas tinggi. Andrew Carnegie, pemilik perusahaan pabrik baja yang terbesar di Amerika, mulanya mengakui bahwa pekerjaannya serabutan, namun setelah ia berani membayar 1 juta dolar setahun kepada Charles Schwab

³²Robert Clinton, *The Making of a Leader* (Colorado Springs: Navigator, 1988) 25.

³³*Kepemimpinan Rohani* 38.

³⁴“Kedudukan sebagai pemimpin di sebuah organisasi Kristen tidak membuat seseorang menjadi pemimpin spiritual. Kepemimpinan spiritual bukanlah sebuah pekerjaan; kepemimpinan rohani adalah panggilan. Orang-orang yang berbisnis, dokter, pendidik, politikus dan orang tua Kristen—semua harus menjadi pemimpin spiritual” (Henry dan Richard Blackaby, *Kepemimpinan Rohani* 38).

³⁵Ibid. 44.

³⁶*Seni Manajemen bagi Pemimpin Kristen* (Bandung: Kalam Hidup, 1993) 19-20.

³⁷Ari Retno Habsari, *Terobosan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2008) 5-7.

yang memiliki kapabilitas tinggi, sehingga akhirnya pabriknya mengalami sukses besar.³⁸

Dari penelitian Charles Garfield secara intensif kepada orang-orang yang berprestasi puncak, baik dalam bidang olahraga, ilmiah maupun bisnis, kebanyakan mereka mempunyai kemampuan visualisasi, memiliki fokus pada sasaran dan proaktif dalam bidangnya.³⁹ Pimpinan merupakan tumpuan dari sebuah organisasi dan pengikutnya, dan berhasil atau tidaknya kepemimpinan seseorang sangat bergantung pada kelebihan kemampuan/kapabilitas yang ia miliki. Kelebihan dalam menggunakan segala ilmu organisasi, mendayagunakan sumber daya dengan maksimal, serta dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.⁴⁰ Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mengoptimalkan seluruh kemampuan atau kapabilitasnya untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha mencapai sasaran yang sudah direncanakan.⁴¹ Karena itu, korelasi antara kepemimpinan dan kapabilitas tidak boleh diremehkan, tanpa kedua unsur tersebut, maka organisasinya tidak akan menjadi efektif. Pemimpin harus meyakinkan dirinya dan orang lain bahwa ia memiliki kapabilitas memimpin, mempengaruhi, mengendalikan dan mengarahkan orang yang dipimpinya.⁴²

Kedua, kemampuan berorganisasi. Kemampuan memimpin harus disertai dengan pemahaman dan penguasaan organisasi yang memadai.⁴³ Peter M. Sange dan Art Klener mengatakan, “Seorang pemimpin harus terus menerus berusaha mengembangkan kemampuan melalui peningkatan pemahaman dan pengetahuan organisasinya untuk memperbaiki cara kerja

³⁸John Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1995) 136-137.

³⁹Stephen Covey, *7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif* (Jakarta: Binarupa Aksara, 2010) 151-155.

⁴⁰Ig. Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2005) 198.

⁴¹Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008) 153.

⁴²Hadari dan Martini, *Kepemimpinan yang Efektif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004) 57.

⁴³Menurut Sondang Siagian bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan terikat secara formal dalam satu ikatan hirarki di mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Lih. Kartono dalam *Pemimpin dan Kepemimpinan* 7, 8.

agar mampu mencapai organisasi secara maksimal.”⁴⁴ Esensinya adalah agar pemimpin dapat menciptakan kinerja yang efektif sesuai tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu untuk mencapai maksud bersama. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi tumpang tindih atau vakum, kacau atau tidak terarah, sebaliknya dapat mengkoordinasi setiap potensi secara efisien ke arah satu titik,⁴⁵ sehingga pekerjaan tidak tertumpuk di satu tangan, melainkan melalui pengorganisasian tercipta spesifikasi dan profesionalisme yang menguntungkan organisasinya.

Pada dasarnya pengertian organisasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu organisasi dalam arti statis dan organisasi dinamis.⁴⁶ Organisasi statis (tidak bergerak/diam) adalah organisasi yang dipandang sebagai jaringan dari hubungan kerja yang bersifat formal seperti yang tergambar dalam suatu bagan dengan mempergunakan kotak-kotak yang beraneka ragam.⁴⁷ Bagan struktur organisasi ada banyak macam dan jenjang, bentuk dan jenjang apa pun posisi pimpinan selalu berada paling atas, sedangkan kotak semakin kecil, jenjang posisinya semakin rendah.

Kotak-kotak tersebut memberikan gambaran-gambaran tentang kedudukan atau jabatan yang harus diisi oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan sesuai dengan fungsi masing-masing. Melalui bentuk organisasi ini dapat diketahui hirarki kedudukan atau jabatan, garis komando, wewenang dan tanggung jawab.⁴⁸ Sedangkan organisasi dinamis adalah sebuah organ yang hidup dan organisme yang dinamis. Tidak hanya dilihat dari segi bentuk dan wujudnya, tetapi juga dari segi isinya, yaitu menyangkut sekelompok orang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Jadi organisasi dinamis menyoroti unsur manusia yang ada di dalamnya, karena manusia merupakan unsur terpenting dari seluruh unsur organisasi, dan hanya manusia yang memiliki sifat kedinamisan.

⁴⁴Seperti yang dikutip oleh Nawawi *et al.* dalam *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003) 170.

⁴⁵Suhendra, *Manajemen dan Organisasi* (Bandung: Mandar Maju, 2008) 31, 49.

⁴⁶Istilah lain untuk organisasi adalah institusi atau lembaga. Institusi atau lembaga ini bergerak dalam berbagai bidang, misalnya bidang sosial, ekonomi, politik, hukum, pendidikan, keagamaan, dan lain sebagainya. Lih. penjelasan Wursanto dalam *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* 11, 12, 41.

⁴⁷Kotak bagan organisasi yang dipergunakan dapat bervariasi. Bentuk kotak yang lazim dipakai adalah: kotak segiempat panjang, kotak bujur sangkar, kotak lingkaran, dan segitiga. Besar kecil kotak yang dipergunakan dalam sebuah bagan menunjukkan kedudukan yang tidak sama. Semakin rendah kedudukan satuan organisasi maka semakin kecil ukuran kotaknya (ibid. 129-141).

⁴⁸Ibid. 42.

Ketiga, kemampuan mengelola. Kepemimpinan yang memiliki kemampuan manajemen merupakan unsur penting dalam suatu organisasi. Tanpa hal ini, organisasi menjadi kacau dan tujuan tidak akan tercapai. Kartono mengatakan, “Manajemen adalah inti dari administrasi; sedangkan kepemimpinan adalah inti dari manajemen.”⁴⁹ Arti kata “manajemen” berasal dari kata Latin “*manus*” yang berarti “tangan.” Jadi, manajemen artinya “cara menangani suatu tugas.”⁵⁰ Dengan demikian, manajemen adalah satu tindakan menangani, mengontrol, mengarahkan, mengelola suatu pekerjaan/aktivitas demi mencapai tujuan yang ditetapkan.⁵¹ L. A. Appley mengatakan: “*Management is getting things done through the efforts of other peoples.*”⁵² Manajemen berhubungan erat dengan kapabilitas pemimpin dalam menangani atau mengelola suatu kegiatan atau organisasi.⁵³ Manajemen adalah kaki tangan dari kepemimpinan dalam upaya untuk mencapai hasil maksimal dengan usaha yang minimum. Menurut Luther Gulick pencapaian hasil manajerial yang maksimal mencakup: *planning, organizing, staffing, directing, controlling, reporting, dan budgeting.*⁵⁴

Untuk menghindari kerancuan fungsi kepemimpinan dan manajemen diperlukan pemahaman yang jelas tentang perbedaannya, supaya penggunaan fungsi kepemimpinan dapat berjalan dengan baik.⁵⁵ Bidang manajemen mengutamakan efisiensi, yaitu bagaimana melaksanakan menurut sistem, prosedur, struktural dan bersifat *status quo*. Kepemimpinan mengutamakan efektivitas, yaitu bagaimana mempercayai kemampuan orang melalui cara-cara yang inovatif, inisiatif dan fleksibel.⁵⁶ Robert Banks dan Bernice dalam *Reviewing Leadership* mengatakan,

Leadership and management are two distinct yet related systems of action, and both are necessary for organization well-being. Both are also concerned with end results. Yet the overriding functions of leadership and management are distinct. Management is about coping with complexity. Leadership is about coping with change.

⁴⁹Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* 167.

⁵⁰Seperti yang dikutip Octavianus, *Manajemen dan Kepemimpinan* 1.

⁵¹Ibid. 2.

⁵²Dikutip oleh Suhendra dalam *Manajemen dan Organisasi* 6.

⁵³Octavianus, *Manajemen dan Kepemimpinan* 2.

⁵⁴Seperti yang dikutip Suhendra, *Manajemen dan Organisasi* 26.

⁵⁵Rick Joyner, *Kepemimpinan: Kekuatan dari Hidup yang Kreatif* (Jakarta: Nafiri Gabriel, 2005) 52.

⁵⁶Richard W. James, *Personal Leadership* (Jakarta: PPM, 2004) 111.

*More chaos demands more management, and more change always demands more leadership.*⁵⁷

Perbedaan secara konseptual cukup kontras antara kepemimpinan dan manajemen, namun secara praktis kadang bisa terjadi kerancuan dalam menjalankan tugas. Untuk itu, Olan Hendrix mempertajam perbedaan seperti berikut,

*Leadership is a quality; management is a science and an art. Leadership provides vision; management supplies realistic perspective. Leadership deal with concepts; management relates to functions. Leadership is concerned about direction, management is concerned about control.*⁵⁸

Pemimpin yang dapat memahami perbedaan peran kepemimpinan dan manajemen akan terhindar dari kerancuan. Sebaliknya, ia akan memberikan kelancaran pada organisasi dalam hal operasional, administratif dan birokratis.

Keempat, kemampuan melihat visi. George Barna pernah mengatakan, “Tidak ada yang lebih penting selain kepemimpinan.”⁵⁹ Walau dikatakan kepemimpinan itu penting, namun pertanyaannya kepemimpinan yang bagaimana? Dale Galloway dan Warren Bird mengatakan, “Kepemimpinan yang dimulai dengan visi. Ketika orang bersehati dengan visi Anda, mereka bersehati dengan kepemimpinan Anda.”⁶⁰ Tugas pertama dari pemimpin gereja adalah mengungkapkan visi untuk membantu pengikut-pengikutnya melihat kemungkinan-kemungkinan ke depan.⁶¹ Barna menambahkan seperti ini, “*If you want to be a leader, vision is not an option; it is part of the standard equipment of a real leader.*”⁶² Demikian juga pernyataan Nelson, “Tak bisa disangkal lagi, visi memiliki kaitan dengan kepemimpinan, dan visi memiliki arti khusus bagi pemimpin.”⁶³ Lalu apakah yang dimaksudkan visi itu? Ada beberapa pengertian tentang visi dari pemimpin-pemimpin gereja.

⁵⁷(Grand Rapids: Baker, 2004) 17.

⁵⁸ Seperti yang dikutip oleh Engstrom dalam *The Making of a Christian Leader* (Grand Rapids: Zondervan, 1976) 23.

⁵⁹ Barna, *Leaders on Leadership* 18.

⁶⁰ Galloway dan Warren, *Kepemimpinan yang Efektif* (Jakarta: Harvest, 2003) 19.

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid. 47.

⁶³ Nelson, *Spirituality and Leadership* 214.

Menurut Leith Anderson dalam *Leadership That Works*, “*Vision is imaging the future you want.*”⁶⁴ Pengertian Anderson hampir sama dengan Bill Hybels di mana ia mengatakan, “*Vision is a picture of the future that produces passion.*”⁶⁵ Sedangkan Galloway dan Warren mengatakan, “Visi adalah penglihatan dengan pandangan ke depan. Visi melihat ke mana Allah melihat—ke mana Allah ingin membawa Anda dan pelayanan Anda.”⁶⁶ Seorang pemimpin rohani tidak boleh membuat visi untuk dirinya sendiri, dan ia harus melihat visi Allah dijadikan visinya. Pentingnya visi bagi seorang pemimpin adalah: (1) untuk mengerjakan sesuatu yang jelas ke depan, (2) memotivasi setiap anggota menuju satu sasaran, (3) organisasi menjadi hidup dan manajemen menjadi berfungsi, (4) visi menjadikan kepemimpinan semakin dinamis, dan (5) cara mengimplementasikan visi. Deskripsi visi yang jelas dan singkat akan membawa manfaat yang besar bagi kepemimpinannya. Adalah benar bahwa bila pemimpin tidak ada wahyu (visi) rakyat menjadi liar (Ams. 29:18).

Kelima, kemampuan menentukan kebijakan. Kapabilitas seorang pemimpin juga berhubungan dengan: *directing, organizing, motivating, controlling, delegating* dan *mentoring*.⁶⁷ Kebijakan yang diambil oleh pemimpin sangat menentukan langkah-langkah operasional terwujudnya unsur-unsur manajemen tersebut. Sedangkan kebijakan yang salah akan merugikan banyak pihak, baik bagi pimpinan sendiri maupun anggotanya. Hal yang perlu dihindari adalah pengambilan keputusan yang tidak bijak yang berkenaan dengan sikap memihak, menjatuhkan, melecehkan, melukai, membangkitkan amarah, menimbulkan iri hati dan yang bertentangan dengan ketentuan visi misi organisasi. Kebijakan yang perlu dijaga adalah: nilai-nilai kebersamaan, mengakomodasi dan menggabungkan ide/pendapat kelompok, meredam konflik dengan penyelesaian *win-win solution*, atau memilih risiko paling kecil. Kebijakan semacam ini dapat menghindari hal-hal yang menimbulkan konflik, kekacauan, perselisihan, perpecahan yang merugikan semua pihak khususnya bagi organisasinya.⁶⁸ Pengambilan keputusan yang bijak selalu memperhatikan konsensus bersama yaitu menegakkan peraturan, memelihara struktur, menjaga nilai-nilai atau norma-norma yang sudah

⁶⁴(Minneapolis: Bethany, 1999) 197.

⁶⁵Bill Hybels, *Courageous Leadership* (Grand Rapids: Zondervan, 2000) 32.

⁶⁶Galloway dan Warren, *Kepemimpinan yang Efektif* 18.

⁶⁷Ibid. 45-65.

⁶⁸Lih. penjelasan Kartono dalam *Pemimpin dan Kepemimpinan* 61-70, 90-94.

ditetapkan sebagai standar, dan mengutamakan kepentingan institusi daripada kepentingan perorangan.⁶⁹

INTEGRASI SPIRITUALITAS DAN KAPABILITAS KEPEMIMPINAN KRISTEN

Signifikansi integrasi antara spiritualitas dengan kapabilitas kepemimpinan adalah untuk membentuk konsep kepemimpinan Kristen yang alkitabiah, agar tidak menjadi ekstrem pada salah satu aspek. Kepemimpinan Kristen tanpa spiritualitas akan menjadi sekular, sebaliknya spiritualitas tanpa kapabilitas kepemimpinan akan menjadi tidak efektif. Maka perlu ada penggabungan antara rohani dan *skill* (kemampuan) untuk menjaga keseimbangan dalam kepemimpinan. Pemimpin yang tidak mengintegrasikan kehidupan rohani dengan kemampuannya akan menghasilkan kepemimpinan yang tidak berkenan kepada Allah. Henry dan Richard Blackaby menegaskan bahwa kepemimpinan rohani yang sejati dapat dirumuskan dalam satu kalimat yang singkat dan padat, “Kepemimpinan rohani adalah menggerakkan orang-orang berdasarkan agenda Allah.”⁷⁰ Untuk itu diperlukan integrasi kepemimpinan Kristen yang proporsional antara dimensi spiritualitas dan kapabilitas kepemimpinan Kristen.

Raja Saul seorang yang cakap dan hebat, namun ia tidak dapat mengalahkan Goliat, orang Filistin itu. Ia terlalu mengandalkan kemampuan dan kekuatan fisik, strategi atau pengalamannya, sedangkan Daud bisa mendayagunakan kemampuan ketapelnya atas nama Tuhan untuk mengalahkan Goliat (1Sam. 17:40-54).

Pemimpin yang mampu mengintegrasikan spiritualitasnya ke dalam kepemimpinannya akan jauh lebih efektif daripada mereka yang tidak. Nelson melukiskan kepemimpinan Tuhan Yesus sebagai kepemimpinan yang terintegrasi dengan aspek spiritualitas. Artinya, kepemimpinan Yesus adalah “kepemimpinan *con carne*.” *Carne* adalah akar dari kata “inkarnasi” yang mengacu pada penyatuan dengan keberadaan seseorang dengan tindakannya. Kepemimpinan Yesus adalah kepemimpinan yang bersifat inkarnasi, di mana kepemimpinan-Nya dilebur menjadi satu dengan aspek spiritualitas-Nya.⁷¹ Untuk menjadi rohani dan sekaligus pemimpin yang kristiani diperlukan suatu garis integrasi yang jelas.

⁶⁹Ibid. 117.

⁷⁰Ibid. 38.

⁷¹*Spirituality and Leadership* 49.

Terlalu banyak pemimpin-pemimpin Kristen memisahkan kerohaniannya yang sejati dari peran-peran kepemimpinan mereka.⁷² Pentingnya integrasi ini menuntut seorang pemimpin spiritual bukan hanya memiliki spiritualitas yang tinggi, tetapi juga yang tahu mengandalkan Allah dalam kepemimpinannya, seperti yang pernah dikatakan Howard L. Rice, “*Spirituality is the pattern by which we shape our lives in response to our experience of God as a very real presence in around us.*”⁷³

Nehemia adalah salah satu contoh figur yang mengintegrasikan kehidupan spiritualnya dalam kapabilitas kepemimpinannya. Beberapa penulis buku mengenai kepemimpinan spiritual memilih dan memuat kehidupan spiritual Nehemia sebagai teladan. Ia dikenal sebagai pemimpin visioner, karismatis, transformatif, dan pemimpin yang mampu melakukan manajemen dengan kinerja yang tinggi. Ted W. Engstrom menjuluki Nehemia sebagai “*a leader of leaders*” dan “*a striking example of strong leadership.*” Selanjutnya ia berkata: “*His character was beyond reproach; he was a praying man; he displayed great courage in the face of much opposition; he had a deep concern for his people exhibited by his insight, tact, impartiality, and decisiveness.*”⁷⁴ Integrasi sikap hati seorang yang memiliki kedudukan tinggi dengan kehidupan rohani seperti Nehemia sangat diperlukan.

Pentingnya Integrasi Spiritualitas dan Kapabilitas Kepemimpinan Kristen

Tujuan penulisan ini adalah untuk menghasilkan kepemimpinan Kristen yang alkitabiah dalam gereja-gereja Tionghoa. Karena itu penulis memberikan beberapa ciri yang harus ada pada kepemimpinan gereja-gereja Tionghoa masa kini.

Pertama, kepemimpinan yang integratif. Diharapkan gereja-gereja Tionghoa dapat mewujudkan kepemimpinan rohani yang alkitabiah, yaitu kepemimpinan yang mampu merealisasikan prinsip-prinsip firman Tuhan dalam kepemimpinannya tanpa mengabaikan unsur-unsur rohani dan kapabilitas kepemimpinan yang seharusnya. Itu sebabnya, Nelson mengatakan:

Spiritualitas dan Kepemimpinan merupakan sebuah hasil upaya yang berani di mana unsur nitrogen kepemimpinan dan gliserin kerohanian

⁷²Ibid. 70.

⁷³*Reformed Spirituality* (Louisville: John Knox, 1991) 45.

⁷⁴Engstrom, *The Making of a Christian Leader* 33-35.

dipadukan sedemikian rupa sehingga tercipta sebuah senyawa yang jauh lebih kuat dan lebih banyak dibutuhkan dibandingkan kalau masing-masing digunakan secara terpisah.⁷⁵

Hanya melalui kepemimpinan yang integratif, seorang hamba Tuhan atau majelis dapat memimpin dengan efektif dan bertanggung jawab atas segala tugas dan agenda yang dipercayakan. Hamba Tuhan atau majelis yang mampu mengintegrasikan kehidupan rohani secara praktis dan memberdayakan berbagai kapabilitas kepemimpinan secara optimal dalam organisasi gereja, jelas akan menghasilkan kepemimpinan Kristen yang alkitabiah. Kesadaran seorang pemimpin terhadap nilai integrasi ini akan membawa manfaat yang besar dalam kepemimpinan gereja-gereja Tionghoa. Misalnya, nilai kepemimpinan spiritual dan kapabilitas kepemimpinan yang selama ini tidak efektif dan tidak alkitabiah dapat dipulihkan ke arah yang benar oleh kepemimpinan yang integratif. Kepemimpinan masa lalu terlalu menekankan metode dan cara, yang sekalipun diperlukan, tetapi telah mengaburkan peran rohani, sehingga menghasilkan kepemimpinan yang tidak rohani dan tidak alkitabiah. Fred Smith menegaskan kembali bahwa,

Gereja adalah organisasi rohani, bukan organisasi manusia. Metode manusia dapat menumbuhkan gereja, membangun fasilitas yang mengesankan, menciptakan program yang mengasyikan dan membangun kepemimpinan yang kuat, tetapi bukan kepemimpinan rohani.⁷⁶

Untuk menghindari kerancuan ini dan untuk mengembalikan esensi kepemimpinan rohani, maka sangat diperlukan kepemimpinan yang integratif dengan demikian kepemimpinan rohani dalam gereja-gereja Tionghoa dapat dikembalikan fungsinya sebagaimana mestinya.

Kedua, kepemimpinan yang berintegritas. Kualitas yang dihasilkan kepemimpinan yang integratif adalah kepemimpinan yang berintegritas. Selama ini citra negatif kepemimpinan dalam gereja Tionghoa sulit dihilangkan. Hal ini dikarenakan kejadian-kejadian masa lampau masih membayangi pikiran-pikiran negatif jemaat terhadap pemimpin-pemimpin yang tidak bisa menjaga integritasnya. Bagaimana menghapus *image* jemaat terhadap perilaku dan perkataan majelis yang tidak bisa dipercaya, perbuatan moral yang tidak beres, kepemimpinan yang tidak alkitabiah dan

⁷⁵ *Spirituality and Leadership* 1.

⁷⁶ *Memimpin dengan Integritas* (Jakarta: Immanuel, 1999) 61.

kehidupan rohani yang tidak teratur ini? Untuk menghapus kesan negatif jemaat terhadap para pemimpin diperlukan kehidupan rohani yang disiplin dan kehidupan yang berintegritas. Dengan demikian, citra kepemimpinan gereja Tionghoa dapat dipulihkan kembali. Pemimpin yang mau menjalin relasi dengan Tuhan secara konsisten, baik melalui kehidupan doa yang teratur maupun penerapan firman Tuhan yang konkret akan lebih siap menghadapi berbagai godaan dan pencobaan ketimbang mereka yang tidak memiliki relasi yang baik dengan Tuhan, sebab tidak ada yang kebal dalam kesalahan dan pencobaan, kecuali Tuhan Yesus yang bisa mengatasi segala pencobaan (Mat. 4:1-11). Alkitab sarat dengan contoh-contoh kesalahan pemimpin-pemimpin rohani, seperti Abraham pernah berbohong, Yakub pernah menipu, dan Daud pernah jatuh dalam perzinahan. Untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang tercela, pemimpin-pemimpin gereja perlu memperhatikan prinsip-prinsip firman Tuhan sebagai dasar kepemimpinannya.

Pada zaman rasul-rasul, jemaat mengangkat beberapa jabatan; diaken, penilik/pengawas menjadi pemimpin gereja mula-mula (Kis. 6; Flp. 1:1; 1Ptr. 4:10). Tugas seorang pemimpin bukan hanya perlu memiliki kemampuan tertentu, tetapi harus memiliki kehidupan rohani yang baik juga karakter moral yang teruji.⁷⁷ Paulus juga memberikan beberapa syarat atau kriteria yang harus dipenuhi seorang pemimpin rohani seperti yang terdapat dalam surat pengembalaannya (1Tim. 3:1-13 dan Tit. 1:5-16). Sebenarnya, yang dibutuhkan oleh gereja-gereja Tionghoa adalah pemimpin-pemimpin yang berintegritas; hidup dalam kejujuran, kesetiaan, rendah hati, tanggung jawab, saleh, dan yang bisa mempertanggungjawabkan kualitas integritasnya di hadapan Tuhan.

Ketiga, kepemimpinan yang fungsional. Dampak positif dari kepemimpinan integratif adalah mengaktifkan fungsi kepemimpinan kembali sesuai bidangnya masing-masing dalam struktural organisasi. Di dalam sebuah organisasi selalu terdapat pembagian bidang dan tugas-tugas kerja yang memerlukan seorang atau beberapa pemimpin untuk bertugas sesuai karuniannya. Siapa pun dan di mana pun seseorang ditempatkan, ia harus bisa menjalankan peran/fungsinya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan bersama. Kepemimpinan yang fungsional bukan hanya mengefektifkan organisasi, tetapi juga memungkinkan tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.⁷⁸

Tuhan telah mengaruniakan berbagai karunia kepada anak-anak-Nya untuk membangun tubuh Kristus atau gereja-Nya (Rm. 12:6-8; 1Kor. 12:1-

⁷⁷Alexander Strauch, *Diaken Dalam Gereja* (Yogyakarta: Andi, 2008) 33.

⁷⁸Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* 7.

31; Ef. 4:11-16). Sebagai pemimpin ia perlu memperhatikan karunia-karunia yang diberikan Tuhan, yang pada dasarnya adalah bersifat konstruktif. Namun, jika ini tidak difungsikan oleh pemimpin sebagaimana mestinya maka akan merugikan gereja itu sendiri. Yitro, mertua Musa, melihat kepemimpinan Musa dalam keadaan krisis karena ia harus memikul tanggung jawab untuk menangani lebih dari 600.000 orang seorang diri. Yitro dengan bijaksana melihat bahwa kepemimpinan Musa yang seperti itu adalah kurang efisien.⁷⁹ Ia menyarankan Musa untuk mengarahkan dan mengajarkan pemimpin-pemimpin baru untuk turut ambil bagian pekerjaan Tuhan. Beberapa dari mereka ada yang mampu menjadi pemimpin atas 1000 orang, yang lain atas 100, yang lain atas 50 dan yang lain atas 10 (Kel. 18:21). Dengan pembagian kepemimpinan fungsional seperti di atas, kepemimpinan Musa menjadi semakin efektif. Kasus-kasus dan persoalan yang tertunda selanjutnya dapat diatasi dengan segera oleh pemimpin kelompok masing-masing.

Sama halnya dengan kepemimpinan gereja, selama kepemimpinan tidak berfungsi, akan terjadi kepincangan dan agenda gereja menjadi tertunda, program menjadi macet, karena kepemimpinan yang disfungsi. Hanya kepemimpinan yang fungsional yang dapat mengaktifkan agenda-agenda yang tertunda. Program-program yang macet akan menjadi efektif kembali. Kesadaran dan kedewasaan rohani seorang pemimpin memungkinkan ia mengintegrasikan berbagai kapabilitas ke dalam kepemimpinan yang fungsional. Jika kepemimpinan ditangani lebih profesional, maka masalah manajerial dan administrasi yang *amburadul*, bidang ibadah, pembinaan, misi dan lainnya yang selama ini mengalami stagnan, akan menjadi aktif kembali. Dengan demikian, masalah departemen/bidang dalam struktur organisasi gereja-gereja Tionghoa yang tidak berfungsi atau lumpuh dapat berfungsi kembali sesuai panggilannya masing-masing.

Keempat, kepemimpinan yang melayani. Mengapa kepemimpinan yang melayani dianggap vital? Jawabnya adalah karena pada pemimpin yang melayani secara aktif itulah yang menciptakan suatu perbedaan besar.⁸⁰ Perbedaan tersebut digambarkan oleh Jim Laud sebagai model kepemimpinan diktator yang menempatkan kebutuhannya sebagai utama. Ia akan memperlakukan bawahannya sebagai pelayan untuk mencapai keinginan pribadinya. Sedangkan pemimpin paternalistik akan menganggap dirinya sebagai orang tua bagi bawahannya (memperlakukan

⁷⁹Gottfried Osei-Mensah, *Wanted Servant Leaders* (Jakarta: Bina Kasih/OMF, 2001) 18.

⁸⁰Jenings dan Stahl-Wert, *The Serving Leader* (Jakarta: BIP, 2004) 16.

bawahannya sebagai anak). Sementara itu, pemimpin pelayan adalah seorang pemimpin yang lebih melayani para pengikutnya, dan memperlakukan bawahannya sebagai mitra kerja.⁸¹ Larry Spears, dalam *Reflections on Leadership*, mengatakan:

Karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Selanjutnya mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan akan menjadi pemimpin, sebab itulah cara yang paling efektif untuk melayani.⁸²

Tidak mengherankan kalau topik *Servant Leadership*⁸³ menjadi populer dan diminati banyak kalangan profesional di luar koridor kekristenan. Apabila pemimpin dunia saja mau mengadopsi pola kepemimpinan Kristen yang dianggap efektif dan efisien, bukankah seharusnya kepemimpinan Kristen lebih mendayagunakan pola kepemimpinan pelayan?

Sesungguhnya, pola pemimpin pelayan semacam inilah yang diperlukan oleh gereja-gereja Tionghoa. Pola pemimpin pelayan demikian bukan saja alkitabiah dan efektif, tetapi juga akan tahan uji sepanjang masa. Apa yang pertama kali ditunjukkan oleh Tuhan Yesus kepada murid-murid-Nya mengenai pemimpin pelayan (Mrk. 10: 41-45) sampai sekarang masih relevan dan dampaknya sangat besar bagi kepemimpinan Kristen dan dunia. Ketika Yakobus dan Yohanes memohon kedudukan kepada Tuhan Yesus (Mrk. 10:35-37), Ia berkata kepada mereka, “Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya” (Mrk. 10:43-44). Panggilan untuk menjadi pemimpin pelayan sangat jelas. Ini bukan suatu pilihan, tetapi harus menjadi sebuah gaya hidup.⁸⁴ Hal ini dibuktikan oleh Yesus sendiri, ketika Ia mengatakan, “Karena Anak manusia datang bukan untuk

⁸¹ Dikutip oleh Donald Lantu *et al.* dalam *The Servant Leadership* (Jakarta: Gradien, 2007) 34.

⁸² *Ibid.* 29.

⁸³ Kepemimpinan pelayan adalah sebuah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada 1970. Greenleaf menghabiskan hampir 40 tahun kariernya di bidang penelitian, manajemen, pengembangan dan konsultan sejumlah organisasi besar. Model kepemimpinan pelayan ini esensinya adalah melayani orang lain sebagai prioritas utama dan yang pertama (Donal Lantu, Eric dan Agusman, *Servant Leadership* 27).

⁸⁴ Blanchard and Hodges, *Lead Like Jesus* (Jakarta: Visimedia, 2006) 15.

dilayani, melainkan untuk melayani” (Mrk. 10:45). Yesus konsisten mempraktikkan pola kepemimpinan yang melayani, bukan hanya dalam kata-kata tetapi dalam tindakan-Nya, khususnya ketika Ia membasuh kaki murid-murid-Nya (Yoh. 13:5).⁸⁵

Menurut Kathleen Patterson, keunggulan menerapkan *Servant Leadership* akan membentuk karakteristik pemimpin pelayan dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Tujuan dan kepuasan tertinggi pemimpin pelayan adalah pemenuhan hasrat dan pertumbuhan orang-orang yang dipimpinya; (2) Pemimpin pelayan tidak mempunyai masalah dengan kewajiban dan tugas, mereka melakukan semua itu dengan rela sebagai bagian dari pelayanan; (3) Pemimpin pelayan mempunyai kasih yang penuh perhatian bagi orang-orang yang dipimpinya; (4) Pemimpin pelayan adalah seorang yang rendah hati, tahu kekurangannya, bersedia mendengar pihak orang lain, terbuka menerima kritik dan nasihat; dan (5) Ia rela berbagi dalam kekuasaan yang dimilikinya dengan orang lain, bahkan berbagi dengan para pengikutnya.⁸⁶

Apabila kepemimpinan gereja Tionghoa dapat menerapkan pola kepemimpinan yang melayani secara konsisten jelas akan membawa dampak positif bagi kinerja kepemimpinan gereja. Menurut Jim Laub, jika sebuah organisasi dipimpin oleh seorang pemimpin pelayan, maka organisasi itu akan menjadi sebuah organisasi yang sehat.⁸⁷ Hadirnya seorang pemimpin pelayan akan membuat keadaan organisasi gereja menjadi aktif dan dinamis, mengurangi konflik dan kerancuan tugas yang tidak perlu. Pemimpin pelayan akan membawa pengaruh kepada pemimpin lainnya—khususnya mereka yang mencari kuasa/jabatan, prestise, atau kepentingan lainnya—hingga mereka berubah menjadi hamba yang melayani.⁸⁸

KESIMPULAN

Untuk menjadi pemimpin spiritual yang efektif serta berpengaruh dalam gereja-gereja Tionghoa, perlu adanya perbaikan konsep tentang pemahaman kepemimpinan Kristen secara komprehensif, dan pemahaman yang benar tentang arti spiritual secara alkitabiah serta mendayagunakan kapabilitas secara tepat. Integrasi kedua aspek antara spiritualitas dan

⁸⁵Osei-Mensah, *Wanted Servant Leaders* 10.

⁸⁶Dikutip oleh Donald Lantu, *et. al.* dalam *Servant Leadership* 50-51.

⁸⁷Ibid. 47.

⁸⁸Ibid. 42-43.

kapabilitas kepemimpinan bukan suatu opsi, melainkan suatu keharusan dalam kepemimpinan spiritual. Salah satu hambatan terbesar bagi kepemimpinan gereja Tionghoa adalah belum bisa mengintegrasikan kehidupan spiritualitas dalam kepemimpinan secara praktis, sehingga nuansa kepemimpinan gereja dirasakan kurang rohani dan kegiatan program menjadi tidak maksimal, karena kehidupan dan kepemimpinan hamba Tuhan dan majelis gereja Tionghoa tidak bisa menjadi panutan bagi jemaat maupun bagi pemimpin-pemimpin generasi muda.

Melalui integrasi antara spiritualitas dan kapabilitas kepemimpinan, diharapkan gereja dapat menghasilkan pemimpin Kristen yang alkitabiah dalam gereja-gereja Tionghoa. Kepemimpinan seperti itu akan mendatangkan hasil: *pertama*, kepemimpinan yang integratif yaitu kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan dan kepemimpinannya. *Kedua*, menghasilkan kepemimpinan yang berintegritas, transparan, perkataan dan perbuatan bisa dipertanggungjawabkan. Dengan demikian citra kepemimpinan gereja Tionghoa dapat dipulihkan kembali. *Ketiga*, diharapkan menghasilkan kepemimpinan yang fungsional, yang dapat mendayagunakan setiap kapabilitas hamba Tuhan dan majelis yang dapat berperan aktif dalam masing-masing divisi/departemen/ bidang secara optimal. *Terakhir*, hanya melalui transformasi kepemimpinan yang melayani, maka kepemimpinan itu akan mengalami perubahan yang signifikan, dinamis dan efektif.