

POLA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DAN IMPLIKASINYA TERHADAP MULTIPLIKASI KETUA FAMILY CARE MASA KINI

Suhendra¹, Yohanes Aloysius Da²
Sekolah Tinggi Teologi Tabgha Batam^{1 2}
suhendra@st3b.ac.id¹, yohanesalloysius@gmail.com²

Abstract

This writing aims to examine Effective Leadership Patterns, which aims to find out the direct implications for the leadership of today's Family Care Chairs in the process of development and multiplication of both groups and also the leaders who will become the new Family Care Chairs. Becoming an effective leader in the Family Care group is very important so that each congregation can be shepherded well, at the same time the existing congregation is directed and prepared to become an effective leader in this current era.

In writing this scientific work, appropriate research methods are needed, so the author uses qualitative research methods. By using basic theory from various book sources. The author also collected data in the field using interview methods with participants who were in direct contact with the current head of Family Care.

Keywords: Leadership, Multiplication, Family Care.

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk mengupas mengenai Pola Kepemimpinan Yang Efektif, yang bertujuan untuk mengetahui Implikasinya secara langsung terhadap kepemimpinan Ketua Family Care masa kini dalam proses pengembangan dan multiplikasi baik itu kelompok dan juga para pemimpin yang akan menjadi ketua - ketua Family Care yang baru. Menjadi pemimpin yang efektif dalam kelompok Family Care sangat penting agar setiap jemaat dapat tergembalakan dengan baik, pada saat yang sama jemaat yang ada diarahkan dan dipersiapkan menjadi pemimpin yang efektif di masa sekarang ini.

Dalam penulisan karya ilmiah ini di perlukan metode penelitian yang tepat, maka penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Dengan menggunakan dasar teori dari berbagai sumber buku. Penulis juga melakukan pengambilan data di lapangan dengan metode wawancara kepada partisipan yang berhubungan langsung dengan ketua Family Care masa kini.

Kata-kata Kunci : Kepemimpinan, Multiplikasi, Family Care.

PENDAHULUAN

Multiplikasi sel jemaat dalam sebuah gereja Tuhan adalah suatu keharusan dan Tuhan memberikan pada segala sesuatu kemampuan pada gereja-Nya melalui komunitas kecil untuk mereproduksi diri kearah pertumbuhan rohani yang maksimal. Sel adalah organisme hidup yang memiliki kapasitas untuk bereproduksi dan gembala distrik mengajarkan bahwa ini adalah dasar yang benar dari sel sebuah gereja. (Comiskey 1998)

Multiplikasi sel ini sangat terkait erat dengan *Family Care*, yang mutlak gereja perlu melihat ini sebagai hal yang mendesak agar dapat melakukan pembinaan-pembinaan terhadap para pemimpin ketua *Family Care* sehingga termotivasi kembali dalam mengemban fungsi dan tanggung jawab kepemimpinan dalam kelompok yang dipimpinnya.

Family Care tidak hanya

melayani kebutuhan rohani umat melainkan juga memperhatikan kebutuhan jasmani umat Tuhan. Kristus mengutus para rasul sebagaimana dahulu Ia diutus oleh Bapa-Nya (bdk. Yoh 20:21). Para Rasul memilih tujuh diakon untuk tujuan pelayanan (lih. Kis 6:1). Mereka dipilih oleh para rasul agar semakin banyak orang bisa terlayani. *Family Care* dipanggil untuk menjadi sarana keselamatan, baik secara jasmani maupun rohani.

Sebagai contoh, dapat dilihat dari rekam jejak dari pada gereja yang dipimpin oleh Yonggi Cho di Korea Selatan, dengan jumlah jemaat yang begitu banyak. Penulis menyelidiki bahwa ternyata salah satu faktor yang sangat esensial dalam pelipatgandaan jemaat atau multiplikasi kata kuncinya adalah *Family Care*.

Pemimpin *Family Care* yang berperan aktif dalam menjalankan tugas dan fungsinya maka mereka sudah menjadi para pemimpin yang visioner, mereka telah mengerjakan apa yang

menjadi visi dari pada *Family Care* itu sendiri. Bagi orang-orang yang melihat visi, maka visi itu nyata, meskipun visi ini masih sebuah perspektif dari kenyataan atau realita yang belum ada, visi sangatlah jelas dalam pikiran bagi seorang visioner sehingga akan menjadikannya sebagai gambaran yang memberi motivasi dan menggerakkan pelayanan, serta berfungsi sebagai pedoman dalam mengambil keputusan serta mengukur kemajuan.

Dalam melakukan pelayanan sebagai salah satu dari pemimpin dikelompok *Family Care* di salah satu gereja besar di Batam, penulis mendapati bahwa peran gereja kurang memprioritaskan kelompok *Family Care* sebagai ujung tombak dari sebuah pelayanan atau yang lebih familiar dengan istilah menjadi gereja sel, Joel berkata, karena itu apa sebenarnya gereja? Dalam istilah sehari-hari, gereja sel suatu gereja yang menempatkan kelompok selnya yang evangelistik pada pusat pelayanannya. Pelayanan sel bukanlah "program lain" melainkan inti dari gereja itu sendiri". (Comiskey 1998)

Berbicara tentang kepemimpinan tentu bukanlah hanya sekedar identitas ataupun jabatan, namun juga terkait pada pola kepemimpinan. Pola kepemimpinan secara umum bisa dimaknai sebagai pengaruh. Sehingga, tidaklah berlebihan bila penulis menyebutkan pola kepemimpinan menjadi sebagai pokok central dalam sebuah organisasi. Maxwell mengungkapkan, bahwa siapapun dapat mengemudikan kapalnya, namun hanya pemimpinlah yang menentukan arahnya. (Maxwell 2001) Pernyataan ini tentu memberikan pengertian yang cukup jelas dan mudah dipahami.

Ted W. Engstrom & Edward R. Dayton menuliskan sebagai berikut: Pola kepemimpinan merupakan posisi, perusahaan mempunyai para pemimpin, Organisasi mempunyai para pemimpin, kelompok mempunyai pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu hubungan, pemimpin adalah orang yang mempunyai pengikut – menurut definisinya. Mungkin orang – orang

mengikuti karena inspirasi, kepentingan pribadi, atau karena struktur organisasi, tetapi pengikut mutlak harus ada". (Engstrom; and Dayton 2017)

Pemimpin dan pola kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktifitas tertentu yang di arahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diungkapkan oleh Bennie E. Goodwin II, (II, s.d.) Pemimpin – pemimpin yang efektif adalah orang yang suka bertindak. Mereka bermimpi dan melihat pengelihatannya. Mereka memiliki cita – cita, pengharapan dan sasaran. Tetapi keefektifan mereka bukan diukur dari hal – hal yang tidak dapat di rabah ini. Kepemimpinan yang efektif dinilai dari apa yang dihasilkannya. Untuk menjadi pemimpin yang berhasil, seseorang harus menyebabkan sesuatu terlaksana."

Salah satu ukuran keefektifan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi adalah bagaimana pemimpin bisa melahirkan pemimpin berikutnya (adanya kaderisasi pemimpin). Pola kaderisasi dalam kelompok sangat penting untuk sebuah pengembangan organisasi apapun termasuk di dalamnya organisasi gereja khususnya dalam lingkup organisasi pelayanan. Maxwell berkata, "Untuk menambah pertumbuhan pemimpin para pengikut, untuk melipat gandakan pemimpin para pemimpin". (Maxwell 2001)

Pada tulisan ini, penulis memiliki pemahaman bahwa kaderisasi adalah salah satu aspek yang sangat penting dan berdampak dari praktek pelayanan kelompok sel atau yang disebut juga dengan FAMILY CARE (*Family Care*) yang dipimpin oleh seorang ketua FAMILY CARE, sasaran dari setiap kelompok FAMILY CARE adalah untuk mencapai multiplikasi.

Apresiasi kepada pemimpin kelompok yang berhasil bukan harus berorientasi kepada uang atau materi tetapi diwakili dengan ucapan kata "selamat" atas prestasi dan keberhasilan dalam menjalankan *Family Care* sebagai bentuk pengakuan. "Jika seseorang telah berhasil mencapai ini dan sedang melatih pemimpin, orang tersebut menerima promosi di dalam gereja. Namun bila hal itu tidak segera terjadi orang tersebut paling

tidak akan menerima penghargaan yang jelas dan positif dari dalam gereja”.

Berdasarkan beberapa permasalahan serta data-data yang dikumpulkan sebagaimana telah dipaparkan pada paragraph-paragraph di atas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih mendalam sehingga penulis mengangkat judul “Pola Kepemimpinan Yang Efektif Dan Implikasinya Terhadap Multiplikasi ketua *Family Care* masa kini.

Multiplikasi Ketua Family Care

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa *Family Care* merupakan istilah untuk menyebutkan Kelompok Sel di salah satu Gereja Bethel Indonesia, yang dimaksud dengan Kelompok Sel? Kelompok sel adalah komunitas hidup bersama dalam kelompok kecil yang disebut keluarga Allah (*Oikos*). (Tarigan 2013)

Setiap anggota ada relasi dan komunikasi dan saling berinteraksi satu sama lain (Ef. 2:18-22, Kis. 2:42-47, Ibr 10:24-25). Kelompok sel seperti tubuh, sel merupakan bagian tubuh yang terkecil, hidup, bergerak, dan berkembang berlipat ganda (multiplikasi).

Kelompok sel yang sudah diterapkan dalam jemaat mula-mula merupakan dasar Alkitabiah bagi gereja-gereja yang menerapkan system kelompok sel pada masa kini. Dalam perkembangannya, bermunculan banyak teori yang membahas seputar kelompok sel. Teori-teori inilah yang kemudian menjadi dasar bagi praktek kelompok sel. Kelompok sel merupakan bagian terkecil gereja, yang hidup dan terus bermultiplikasi. Dalam bukunya Tedjo mengutip Setiawan, kelompok sel adalah keluarga Kristus atau keluarga rohani yang merupakan cara efektif agar gereja dapat menggembalakan umat Allah dengan baik. (Tedjo 2014)

Dalam perkembangannya konsep tentang kelompok sel ini dipelopori oleh seorang pendeta David Yonggi Cho dari Korea Selatan dan Penggembalaan Pdt. Dr. Ir. Niko Njotorahardjo. Ada Gereja-gereja di Indonesia menyebut kelompok sel dengan sebutan berbeda-beda. Ada

yang menyebut dengan *Cool*, istilah kelompok sel yang dipakai oleh Gereja Bethel Indonesia (GBI) di bawah gereja menyebutnya *KESAN*, singkatan dari Kelompok Saling Memerhatikan, yang dikenal di kalangan Gereja Kristen Perjanjian Baru (GKPB) Fajar Pengharapan Masa Depan Cerah. Ada juga yang mengenal kelompok sel dengan sebutan *Gol*, yaitu kalangan Gereja IFGF GISI.

Ada juga yang memakai sebutan *Konsel Berkat*, yaitu Gereja Bethel Indonesia (GBI) Bethel yang digembalakan oleh Pdt. DR. Julius Ishak Abraham, MSC dan Pdt. Rubin Adi Abraham, M.Th., Ph.D. Ada juga yang menyebut *Perak*, di kalangan Gereja Utusan Pentakosta (GUP) Bandung Sedangkan GBI *ROCK* yang digembalakan oleh Pdr Ir Timotius Arifin Tedjakusuma menggunakan istilah *Komunitas Sel Mesianik (KM)*. Gereja Bethany di bawah penggembalaan Pdt. Dr. Abraham Alex Tanuseputra menyebut kelompok selnya dengan sebutan *Family Altar (FA)*.

Pdt. Ir. Eddy Leo, MTh. sebagai penatua *Abbalove Ministry* telah menerapkan gereja sel yang jumlahnya sudah delapan ribu jemaat gereja sel. Gereja *Abbalove* menyebut kelompok sel sebagai *Komunitas Sel (KOMSEL)*. Gereja Injili Indonesia (GII) Hok Im Tong Bandung menyebut kelompok sel dengan *Care Group*. Berbeda dengan semuanya, Gereja *Mawar Sharon* Surabaya menggunakan nama *Connect Group (CG)* untuk mengganti nama kelompok sel. Dan dalam Gereja Bethel Indonesia Gedung Tabgha menggunakan istilah *Family Care*.

Meskipun dalam penyebutan dan pemakaian istilah dalam gereja-gereja di Indonesia berbeda-beda. Namun secara umum, teori kelompok sel yang berkembang saat ini mempunyai garis besar yang sama, yakni mencakup pengenalan arti kelompok sel, agenda pertemuan kelompok sel, struktur kepemimpinan, dan seberapa jauh peran seorang pemimpin dalam perkembangan kelompok sel untuk menuju pertumbuhan gereja dan penambahan jemaat.

Dasar Firman Tuhan Multiplikasi

Seorang pemimpin Kristen pertama-tama perlu memiliki kesadaran

akan siapa yang telah memanggil dia dan siapa yang dia layani. Sebab setiap orang yang dipanggil oleh Allah harus pegang setiap janji-Nya, sebab tanpa Allah seorang pemimpin dalam kepemimpinannya tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan (Yohanes 15:5). Oleh karena itu iman seorang pemimpin Kristen harus sepenuhnya berharap dan bergantung kepada Tuhan agar melalui keteguhan imannya para pengikut-Nya pun tetap berkobar dalam pertandingan iman dalam mengiringi Kristus, sebab seorang pemimpin dalam kepemimpinannya harus dapat menjadi teladan dalam imannya.

Dalam Perjanjian Lama ditemukan model kepemimpinan yang mengikuti pola Allah. Istilah ini dikenal dengan "*Theokrasi*", di mana Allah langsung menuntun, membimbing, melindungi dan menjamin kehidupan umat. Di dalam konteks Perjanjian Lama sangat jelas digambarkan bagaimana keberhasilan seorang pemimpin yang optimal dengan penyertaan Allah yang senantiasa menuntun kepemimpinannya. Penyimpangan Saul dengan melakukan yang jahat di mata Tuhan (1Sam. 15:19), menyebabkan Allah murka sehingga Ia mengganti Saul sebagai pemimpin seluruh bangsa Israel. Dengan demikian Allah melihat bahwa seorang pemimpin yang baik bukan lagi tergantung dari rupa dan penampilan melainkan dari hati yang tulus. Maxwell menuturkan: "Segala sesuatu, jatuh bangunnya tergantung pada pemimpin.(Maxwell 1993)

Dalam perspektif Alkitab, khususnya Perjanjian Lama, Sanders mengatakan, bahwa ketika Allah benar-benar menemukan seseorang yang sesuai dengan tuntutan kerohanian-Nya, yang rela memenuhi segala tuntutan kepemimpinan, Ia memakainya tanpa memedulikan segala kelemahan dan keterbatasannya yang nyata.(Sanders 1967)

Kehidupan pribadi, yaitu apa yang dilakukan pemimpin saat ia tidak berada di atas mimbar akan menentukan apa yang harus muncul di mimbar. Apa yang terjadi dalam kehidupan berpengaruh pada apa yang

terjadi di depan umum. Menjadi pemimpin harus menjaga kehidupan rohaninya dengan baik; Kehidupan sosial, ia harus memiliki karakter yang baik dalam kehidupan sosialnya. Kehidupan pernikahan dan keluarga, syarat untuk menjadi pemimpin harus memiliki karakter yang baik dalam pernikahan dan keluarganya; Kehidupan keuangan, harus memiliki karakter yang baik dengan keuangan.

Daud memiliki karakter yang mencolok. Dia penggubah lagu-lagu yang paling disukai oleh bangsa Israel dalam Mazmur. Daud menjadi raja atas pilihan Allah sendiri atau Allah sendiri. Allah memilihnya karena dia adalah seorang yang tulus hati dalam mengerjakan pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya (1Sam. 16:1-13). Allah memilih Daud sebagai raja atau pemimpin bagi bangsa Israel bukan karena parasnya yang elok karena bukan tampangnya yang dilihat Allah kepada seorang pemimpin. Artinya, untuk menjadi seorang pemimpin bukan fisiknya yang bagus dan materi atau kekayaannya yang dilihat tetapi Allah sendiri yang mengatakan bahwa yang dilihat kepada seorang pemimpin adalah hatinya. Allah memilih Daud sebagai raja atau menjadi pemimpin kepada bangsa Israel bukan karena ketampanannya (ia kemerahmerahan, matanya indah dan parasnya elok), tetapi karena Allah melihat Daud seorang manusia biasa yang memiliki keberanian. Sehingga, pada akhirnya Tuhan berfirman kepada Samuel untuk mengurapi Daud sebagai raja atau sebagai pemimpin bangsa Israel.

Kelompok sel sangat relevan dengan pertumbuhan gereja, karena pertumbuhan gereja itu adalah sebuah keyakinan teologis yang berupaya menggabungkan prinsip-prinsip kekal Firman Allah dengan ilmu perilaku sosial. Penulis menggunakan istilah kelompok sel sebagai mesin pertumbuhan rohani dan penginjilan yang efektif.

Untuk melihat bagaimana kepemimpinan bekerja dan seperti apa pola yang diterapkan merupakan hal yang benar-benar penting. Tidak cukup hanya mengamati sifat-sifat, atau perilaku saja, atau hanya konteks situasi semata. Karakter dasar seseorang memang

relevan untuk kepemimpinan. Namun, sifat kepribadian saja tidak cukup untuk menjelaskan atau memahami sifat dasar kepemimpinan. Perilaku- perilaku yang diperlukan bagi kepemimpinan yang efektif bukan sekadar keterampilan-keterampilan semata, perilaku-perilaku itu sangat kompleks dan seringkali hampir tidak kentara. Tambahan lagi, perilaku-perilaku tersebut ditentukan secara bersama oleh karakter pemimpin dan konteks situasional. Oleh karena itu dalam bukunya Marshall dan Molly berpendapat, harus diakui bahwa tidak mudah membangun sebuah pendekatan kepemimpinan yang efektif dan komprehensif. (Sashkin; Marshall 2011)

Kepemimpinan merupakan elemen yang penting dalam suatu organisasi tak terkecuali gereja termasuk organisasi-organisasi kecil di dalamnya seperti kelompok *Family Care*. Kepemimpinan memberikan kontribusi yang vital bagi kemajuan organisasi. Kepemimpinan memiliki pengaruh baik bagi progresitas maupun bagi kemunduran, kepemimpinan sangat menentukan maju atau mundurnya, sukses atau tidaknya suatu organisasi atau lembaga. Dari berbagai corak dan kepemimpinan yang ada, kepemimpinan yang sehat dan efektif adalah kepemimpinan yang biblikal. Karena semakin dekat prinsip, pola dan praktek kepemimpinan suatu organisasi pada nilai-nilai Alkitab, semakin besar kemungkinan prinsip, pola dan praktek kepemimpinan tersebut menghasilkan sistem yang transparan dan bertahan lama. Termasuk dalam regenerasi tampak kepemimpinan.

Kepemimpinan Kristen

Istilah kepemimpinan dipakai oleh orang Kristen maupun non Kristen, tetapi hal ini tidak berarti mereka mempunyai konsep kepemimpinan yang sama. Agak sedikit berbeda dalam konteks ke Kristenan Yesus memperkenalkan gaya kepemimpinan yang baru kepada dunia, sebagaimana yang tersurat dalam injil (Markus 10:42-44). (LAI 2006)

Sifat ilahi gereja adalah menghendaki kepemimpinan yang lebih tinggi daripada kepemimpinan manusia.

Namun demikian, ada kekurangan akan orang yang diurapi dan dikuasai Allah, yang lebih besar daripada sekarang untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak ini. Memang dalam naturnya manusia tidaklah sempurna, termasuk dalam aspek-aspek pola kepemimpinannya. Dengan demikian tetaplah akan ditemukan kekurangan dan kelemahan dalam kepemimpinan Kristen sekalipun.

Apakah artinya menjadi seorang pemimpin, apa yang perlu dilakukan seorang pemimpin untuk menjadi seperti yang Allah kehendaki? Apakah artinya menjadi seorang pemimpin seperti yang Allah kehendaki merupakan pola kepemimpinan yang efektif? Untuk memberikan jawaban penulis akan menguraikan seperti apakah kepemimpinan dalam sudut pandang ke Kristenan yang tentu berpondasi kepada nilai-nilai Alkitab. Pada dasarnya memang kepemimpinan Kristen berbeda dari bentuk-bentuk kepemimpinan yang lain dalam hal motivasinya, yaitu alasan dari tindakan-tindakannya.

Dalam bagian ini penulis akan menguraikan beberapa tokoh Alkitab berkenaan dengan pola-pola kepemimpinan dalam Alkitab. Hal ini bukan untuk mengkotak-kotakkan melainkan penulis hendak menyuguhkan kepada pembaca bahwa ragam kepemimpinan itu memiliki daya tarik yang berbeda bagi pengikut-pengikutnya

Memahami kepemimpinan Musa, Musa adalah salah seorang pemimpin besar dalam Perjanjian Lama. Sepak terjangnya dalam dunia kepemimpinan diperolehnya dari setiap pengalaman hidup yang menuntutnya untuk selalu belajar. Pengalaman hidup Musa menjadi alat Tuhan untuk membentuk dan menyatakan rencana-Nya kepada Musa, bahwa Ia bermaksud menjadikan Musa seorang pemimpin besar yang mengantarkan bangsa Israel keluar dari tanah perbudakan. Allah memilih Musa menjadi pemimpin bukan hanya karena kecakapannya; Allah juga bermaksud memperlengkapi Musa dengan semangat tidak mudah menyerah, syarat penting yang dibutuhkan oleh setiap pemimpin besar.

Saat memimpin umat Allah keluar dari perhambaan di Mesir, kitab Keluaran

dan Bilangan mencatat bahwa ada tiga peristiwa dalam kepemimpinan Musa di mana Musa membutuhkan bantuan sebagai pendamping atau pemimpin yaitu, pertama, ketika Musa diberikan Harun oleh Allah untuk membantunya mendatangi Firaun, Karena Musa terlampau menekankan keterbatasannya dalam hal kemampuan alami (Kel.4:16). Kedua, peristiwa tatkala beban menanggulangi perselisihan selaku seorang hakim menjadi terlampau berat, Musa akhirnya menuruti nasehat ayah mertuanya dan menetapkan orang-orang lain untuk membantu Musa (Kel.18:14-21). Ketiga, beban rohaninya dalam berdoa syafaat untuk umat Israel sambil berupaya mengembangkan karakter mereka telah menjadikan Musa kewalahan dan jawaban Allah menunjukkan 70 tua-tua Israel guna mendampingi Musa (Bil.11:14-17).

Hati seorang Daud, Daud adalah raja yang mampu merubah orang-orang yang dianggap sampah masyarakat menjadi orang-orang yang dihormati masyarakat. Alkitab dengan jelas mencatat latar belakang pengikut Daud di 1 Samuel 22:2. Mereka adalah orang-orang yang dipenuhi masalah, orang-orang yang dikejar debt collector, orang-orang yang sakit hati, dan orang-orang yang dibuang masyarakat. Saat mereka mendengar bahwa Daud, hamba Allah itu masuk ke dalam Gua Adulam, maka berkumpul seluruh keluarganya dan juga orang-orang yang sakit hati, yang dalam kesukaran dan yang dikejar tukang piutang berkumpul bersama dia. Maka Daud memimpin mereka yang jumlahnya sekitar 400 orang. Setelah dipimpin dan dihajar oleh Daud, orang-orang ini akhirnya menjadi tangan kanan Daud, menjadi pahlawan dan menjadi pemimpin dari seluruh pasukan dan tentara Daud (2 Sam. 23:8-39; 1 Taw. 10:10-47; 1 Taw. 12).

Alasan yang membuat Daud menjadi pemimpin besar adalah sudut pandangnya yang unik. Daud adalah seorang yang lurus hati dan setia. Tidak mengherankan jika Yonathan tertarik bersahabat dengannya. Daud melihat segala sesuatu dari kacamata Allah-nya

yang besar. Allah yang memungkinkan segala sesuatu, Allah yang membuat yang tidak ada menjadi ada, Allah yang adil, Allah yang benar, Allah yang setia dengan janjinya, Allah yang mencintai manusia dan Allah yang memilih bangsa Israel untuk menjadi umat pilihan-Nya. Dasar inilah yang dipegang teguh oleh Daud di setiap kehidupannya. Kita, manusia yang hidup saat ini menyebut ini semua dengan kata idealisme, prinsip, atau integritas. (Adi 2015)

Mengenal Kepemimpinan Nehemia, Kitab Nehemia mencatat bahwa peranan Nehemia adalah sebagai gubernur dan pemimpin dalam membangun kembali tembok Yerusalem. Hidup kerohanian Nehemia sebagai orang yang mengandalkan doa selain itu ia juga seorang pemimpin yang tegas, bijaksana, dan tabah dalam mengerahkan penduduk Yerusalem untuk membangun kembali temboknya yang hancur hanya dalam 52 hari sekalipun terjadi perlawanan berat dari dalam dan dari luar kota itu.

Meneladani Kepemimpinan Daniel, Daniel memberi teladan praktis dan bersifat pribadi bagi pergumulan kita. Ia adalah contoh dari orang yang karirnya mencapai posisi dengan kekuasaan dan prestise besar dalam sistem dunia, namun yang tidak pernah mengkompromikan prinsip-prinsip dasar Alkitab. Ia menunjukkan kepada kita cara menjalani hidup rohani yang utuh di bawah tekanan dunia sekuler. Mereka yang mengalami godaan untuk menyerah terhadap tekanan semacam itu akan banyak belajar dari Daniel.

Hakikat Kepemimpinan

Untuk memperoleh pengertian yang benar terhadap sesuatu maka hal pertama yang harus pahami dan dikuasai adalah tentang hakikat. Orang-orang dalam berada dalam sebuah zona kepemimpinan adalah manusia baik dalam kapasitas maupun posisi sebagai pemimpin maupun dalam posisi sebagai yang dipimpin. Ini hal yang sangat penting untuk diketahui. Tanpa memiliki pemahaman yang benar dan menyeluruh tentang hakikat dan martabat manusia maka penulis tidak akan mungkin mampu menjadi seorang pemimpin, yang baik dan mampu melahirkan pemimpin yang baru.

Kepemimpinan telah menjadi subjek dari banyak penelitian sejak lama. Hal ini dapat dilihat pada literatur kuno baik Mesir, Cina maupun literatur kuno India yang menyoroti pentingnya kepemimpinan dan peran dari seorang pemimpin. Literatur India seperti Mahabhrata dan Ramayana juga penuh dengan cerita kepemimpinan. (I.P. Simarmata 2021)

Kepemimpinan didefinisikan orang sesuai sudut pandang masing-masing, meskipun sudah banyak definisi kepemimpinan tetapi tidak satupun yang memuaskan semua orang. Sejauh mana seseorang mendefinisikan kepemimpinan pada akhirnya kembali kepada apa yang menjadi hakikat dari kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan telah berkembang seiring dengan perkembangan jaman. Sehingga tidaklah heran, seni atau pola-pola beserta teori-teori tentang kepemimpinan terus mengalami pengembangan. Baik dalam dunia kepemimpinan secara umum maupun secara khusus seperti dalam perspektif ke Kristenan.

Namun, dalam perkembangannya kepemimpinan yang efektif menjadi penting karena akan membuat suatu perbedaan. Perbedaan ini muncul dalam kehidupan para pengikut, di dalam suatu kelompok atau organisasi. Terdapat juga perbedaan dalam kinerja kelompok atau organisasi, dan sudahlah pasti akan timbul suatu perbedaan penting dalam organisasi itu sendiri sebagai hasil dari kepemimpinan yang efektif dan komprehensif. Secara umum memang sebagian besar teori tentang kepemimpinan berfokus pada seperangkat perilaku atau keterampilan tertentu, pada karakteristik-karakteristik pribadi tertentu dari para pemimpin, atau pada konteks organisasional dari kepemimpinan. (Sashkin 2013)

Sebagai sebuah tahap awal dalam penelitian ini penulis berusaha untuk membaca dan membandingkan beberapa literatur berkenaan dengan kepemimpinan. Dan penulis menemukan bahwa sebagian besar peneliti dan orang-orang akademis di bidang kepemimpinan menyatakan

bahwa kepemimpinan berbicara tentang memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang dijabarkan oleh pemimpin.

Dan ada juga yang berpandangan bahwa peran pemimpin adalah untuk membuat suatu makna bagi para pengikutnya. Tentu kedua pandangan tersebut tidak salah dan dapat diterima secara umum. Karena hemat penulis, dalam realisasinya kepemimpinan akan di golongkan dalam dua kategori yaitu kepemimpinan yang berhasil menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik dan dapat mengakhirinya dengan baik pula (finishing-well). Dan kepemimpinan yang tidak dapat menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, serta tidak ada pemimpin baru yang dihasilkan untuk meneruskan karyanya, dan pada akhirnya berakhir dengan menyedihkan. Inilah yang penulis maksudkan sebagai hakekat kepemimpinan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa pada hakikatnya kepemimpinan bukanlah ditentukan oleh besarnya lembaga yang dipimpin dan tingginya posisi atau jabatan yang dipegang, serta seberapa besar kekuasaan yang ada di dalam genggaman seseorang, namun ditentukan oleh seberapa besar pengaruh yang dapat diberikan kepada orang-orang yang dipimpin dan bagaimana ia membangun hubungan yang berkualitas dengan orang-orang yang ada di sekitarnya.

Hakekat kepemimpinan secara sederhana akan penulis buat dalam gambar bentuk diagram untuk mempermudah para pembaca mengerti dari buah pikiran penulis.

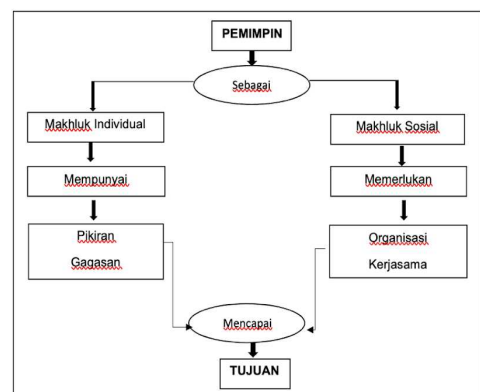


Table SEQ Table * ARABIC 1.2. Hakekat Kepemimpinan

Pola Kepemimpinan Karismatik

Sashkin menyatakan adanya pola hubungan pemimpin dan pengikut kepemimpinan karismatik di mana pengikut di sini adalah orang-orang yang mempunyai ketergantungan dengan seorang pemimpin. Para pengikut kepemimpinan karismatik ini akan memosisikan sendiri dirinya untuk menuruti keinginan-keinginan pemimpin dalam segala hal.

Sementara seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini didorong adanya kebutuhan akan kekuasaan yang ditunjukkan melalui keunggulan pribadinya. Pemimpin karismatik mengontrol orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menciptakan hubungan antar personal yang bertujuan agar orang tersebut bergantung kepadanya, sehingga orang tersebut menjadi pengikut yang patuh dan memiliki ketergantungan dengannya.

Seorang pemimpin karismatik mengubah para pengikutnya dengan cara menciptakan menciptakan perubahan tujuan, kepercayaan, dan harapan pengikut. Pemimpin karismatik ini mengubahnya dengan menampilkan karisma yang ada di dalam pribadinya. Berdasarkan model kepemimpinan karismatik di atas dapat dijelaskan bahwa suatu budaya organisasi adalah kunci dalam kepemimpinan karismatik. Dimana kinerja tinggi pengikut dapat diperoleh dari budaya organisasi yang adaptif, yaitu penyesuaian terhadap lingkungan. Sehingga untuk mendapatkan budaya organisasi yang adaptif maka perlu melibatkan kepemimpinan karismatik.

Seseorang pemimpin karismatik merupakan orang yang penuh tenaga natural serta positif dilingkungannya. Bila seorang secara natural karismatik, ia jadi sangat beruntung. Ini merupakan sesuatu watak yang tidak begitu gampang dipelajari. Pemimpin karismatik menginspirasi orang lain serta mendesak mereka buat jadi yang terbaik. Pemimpin tipe ini selayaknya terencana diturunkan di alam ini serta kerap kali dibanding dengan pahlawan.

Kepemimpinan karismatik (charismatic leadership) yang dimaksud bisa dipahami sebagai kondisi ataupun bakat yang dihubungkan dengan keahlian yang luar biasa dalam perihal kepemimpinan seorang buat membangkitkan pemujaan serta rasa kagum dari warga terhadap dirinya ataupun atribut kepemimpinan yang didasarkan atas mutu karakter orang.

Alasan mengapa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan karismatik sering membingungkan ialah karena baik transformasional maupun karismatik kelihatannya sering bertindak dalam cara yang mirip. Kedua tipe tersebut mengomunikasikan apa yang tampak sebagai suatu visi yang jelas. Keduanya muncul untuk mendemonstrasikan konsistensi dalam tindakannya, sehingga para pengikut mengembangkan rasa percaya terhadapnya. Kedua tipe tersebut tampak menunjukkan rasa hormat terhadap para pengikutnya.

Kedua tipe ini memberitahu para pengikutnya bahwa karismatik adalah bagian dari suatu rencana jangka-panjang yang lebih besar. Namun, perbedaannya adalah para pemimpin karismatik melakukan hal itu hanya di permukaan saja. Pemimpin transformasional lebih peduli dengan substansi, bukan pada kesan. Tujuan akhir pemimpin transformasional adalah memberdayakan para pengikut: sementara tujuan akhir pemimpin karismatik adalah melemahkan para pengikutnya dan menciptakan ketergantungan. Ketika pengikut merasa seorang pemimpin memiliki karisma yang besar, hal ini bisa berarti tidak lebih dari bahwa pemimpin tersebut menggunakan banyak perilaku yang menghasilkan karisma ketika dia melakukan kegiatankegiatan kepemimpinan transformasional.

Pola Kepemimpinan Transformasional

Bila kepemimpinan transaksional memusatkan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara manajer dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai tugas yang harus dilaksanakan dan penghargaan atas pemenuhan tugas tersebut (prestasi). Sedangkan dengan kepemimpinan transformasional, atau

sering juga disebut kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan.

Dalam hal ini para karyawan merasa percaya, kagum, dan hormat kepada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih apa yang diharapkan dari mereka. Bahkan Mereka jarang melampaui apa yang mereka perkirakan dapat mereka lakukan. Model pimpinan yang berkembang pesat dalam dua dekade terakhir ini didasarkan lebih pada upaya pemimpin untuk mengubah berbagai nilai, keyakinan, dan kebutuhan para bawahan.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan status quo). (Handoko and Tjiptono 1996) Diyakini bahwa gaya ini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan.

Landasan Teologis

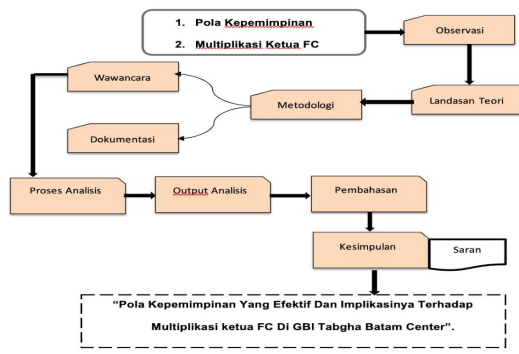
Dalam pengamatan penulis, salah satu yang dapat dijadikan dasar Alkitabiah kepemimpinan Kristen adalah Matius 20:20-28. Memang ada banyak dasar Alkitabiah dari kepemimpinan Kristen, tetapi sengaja penulis menggunakan perikop di atas dengan alasan bahwa melalui perikop ini Yesus meletakkan sendi-sendi kepemimpinan yang sangat khas, yaitu kepemimpinan yang didasarkan atas kesediaan untuk melayani, dan hal ini idikontraskan dengan model-model kepemimpinan dunia. Melalui peletakan sendi-sendi kepemimpinan ini, Yesus sekaligus memproklamkan model kepemimpinan yang dibangun-Nya melalui pelayanan yang dilakukan-Nya selama berkarya di dunia. Kisah dalam Matius 20:20-28 menceritakan tentang pertengkaran yang terjadi di antara para murid tentang siapa yang terbesar di antara mereka. (Maiaweng 2017) Pertengkaran tersebut berkisar tentang siapa yang

berhak menjadi yang terbesar di bumi, khususnya dalam sistem pemerintahan.

Awal pertengkaran mereka berasal dari permintaan ibu Yohanes dan Yakobus agar Yesus berkenan untuk menempatkan mereka berdua, kelak, duduk di sebelah kanan dan kiri Yesus ketika sudah berada di dalam Kerajaan Sorga (ay. 21). Permintaan ini adalah permintaan yang wajar, karena hal ini sangat berkaitan dengan janji Yesus yang mengatakan bahwa siapa pun yang percaya kepada Anak akan percaya kepada Bapa, dan barang siapa hidup di dalam Anak akan hidup pula di dalam Bapa. Jadi jika Anak, suatu saat, pergi ke rumah Bapa, maka setiap orang yang percaya juga akan pergi dan hidup di rumah Bapa (bdk. Yoh. 14:1-14). Jadi tidaklah berlebihan jika ibu dari kedua murid tersebut meminta dan mencoba mengingatkan Yesus agar kedua anaknya duduk bersama dengan Yesus ketika sudah berada di rumah Bapa. Permasalahan muncul ketika para murid yang lain menangkap permintaan ibu Yohanes dan Yakobus ini dalam perspektif yang berbeda. Mereka melihat dan menduga bahwa permintaan ibu Yohanes dan Yakobus ini sangat berkaitan dengan masalah kekuasaan dalam memerintah. Mereka menduga bahwa permintaan ini erat dengan keinginan untuk menjadi 'wakil' dari Yesus yang berkaitan dengan dimilikinya kekuasaan memerintah bagi kedua anaknya sebagai konsekuensi dari penempatan mereka di sisi kanan dan kiri Yesus. Inilah yang menjadi pangkal pertengkaran mereka, karena pada dasarnya para murid yang lain pun sangat menginginkan jabatan dan kuasa tersebut. Jadi pertengkaran ini hendak memerebutkan kuasa dan jabatan untuk memerintah dunia. Terjadi pergeseran pemahaman, yang semula ibu Yohanes dan Yakobus hanya meminta agar anak-anaknya dapat duduk di sisi kanan dan kiri Yesus ketika berada di rumah Bapa, namun pemahaman ini digeser oleh para murid lainnya menjadi kecurigaan bahwa ibu Yohanes dan Yakobus meminta agar kedua anaknya itu diangkat menjadi wakil Yesus untuk memerintah dunia. Yesus meleraikan pertengkaran mereka dengan menjabarkan satu pandangan yang

hendak menjungkirbalikkan pemahaman pemerintahan dan kepemimpinan dunia.

Kerangka Berpikir



Berdasarkan kajian teori di atas, maka penulis membangun kerangka berpikir dalam penelitian ini. Adapun kerangka berpikirnya, sebagai berikut. Djasmay dalam tulisannya mengutip Sugiyono "Kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara Variable yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif".(Djasmay 2018) Dalam pemahaman penulis kerangka berpikir merupakan pondasi dasar yang sangat penting dalam proses rangkaian penelitian.

METODE PENELITIAN

Secara umum metodologi penelitian pada dasarnya dipahami sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Dalam bukunya Sugiyono mendefinisikan bahwa, Metodologi penelitian, yaitu urutan kerja atau penetapan prosedur dalam melaksanakan penelitian; alat-alat (instrument) apa saja yang digunakan dalam mengukur ataupun mengumpulkan dan selanjutnya tehnik dalam melakukan analisis data, bagaimana memulai pelaksanaan penelitian tersebut. Jadi, metode penelitian memberikan gambaran

mengenai rancangan penelitian yang meliputi prosedur dan langkah-langkah, waktu penelitian, sumber data, dan metode analisis yang digunakan.(Sugiyono 2017)

Penelitian sebagai sistem pengetahuan memainkan peran penting dalam pembangunan ilmu pengetahuan, penelitian menempatkan posisi yang paling urgen dalam ilmu pengetahuan, yaitu untuk mengembangkan dan melindunginya dari kepunahan. Dalam posisi fungsi ini, penelitian memiliki kemampuan untuk meng-upgrade ilmu pengetahuan sehingga tetap up-to-date, canggih, applied, dan aksiologis bagi masyarakat. Pada dasarnya ilmu pengetahuan itu terus berkembang dan bersifat dinamis, sejalan dengan perkembangan peradaban manusia. Selama manusia itu hidup dan berkembang di muka bumi ini, maka beragam fenomena baru akan terjadi. Untuk memahami berbagai fenomena baru tersebut diperlukan ilmu pengetahuan baru yang dilahirkan melalui penelitian dengan menggunakan metodologi yang tepat. Dari pemaparan di atas dan dengan berbagai tahapan yang harus dilewati, dapat dikatakan bahwa penelitian merupakan suatu usaha sistematis yang dilakukan peneliti untuk tujuan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan yang dapat dikomunikasikan dan diuji oleh peneliti lain pada waktu yang lebih kemudian. Topik dalam penelitian ini adalah "Pola Kepemimpinan Yang Efektif dan Implikasinya Terhadap Multiplikasi Ketua *Family Care* masa kini". Penelitian ini berusaha untuk merumuskan bagaimana pola kepemimpinan yang efektif memberikan implikasi bagi para pemimpin khususnya ketua-ketua *Family Care*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif sehingga dapat menggambarkan bagaimana implikasi dari pola kepemimpinan yang efektif terhadap multiplikasi ketua *Family Care* di dalam Gereja.

Pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* merupakan cara pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Metode yang digunakan dalam pemecahan permasalahan seperti metode kualitatif, metode kuantitatif, metode studi pustaka, maupun metode tafsir. Metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian tersebut harus dijelaskan secara terperinci disertai dengan tahapan-tahapan dalam penelitian yang dilakukan.

KESIMPULAN

Secara garis besar sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang ketua FC yaitu energi secara fisik dan mental, keahlian teknis, teaching Skill, kemampuan berkomunikasi, kestabilan emosional, human relationship, dan kemampuan untuk memotivasi anggotanya. Mampu juga berorientasi kepada hubungan manusia yaitu mampu memotivasi, bekerjasama, dan bergaul dengan anggota FC nya.

Pertumbuhan rohani orang percaya tidak dapat dipisahkan dari usaha untuk mengasahi yang terhilang seperti domba tersesat. Peranan gereja dalam multiplikasi ketua Family Care ialah terciptanya anak-anak Tuhan yang akan bergerak untuk menuai jiwa-jiwa dan bisa menjadi berkat dan perpanjangan tangan dari Gembala senior gereja atas setiap jiwa-jiwa.

Pola kepemimpinan yang efektif telah terbukti memberi implikasi terhadap multiplikasi ketua Family Care dalam sebuah gereja lokal. Pola-pola kepemimpinan yang efektif dalam suatu kelompok Family Care seyogyanya mampu melakukan kaderisasi, bimbingan, melatih, mempersiapkan setiap anggota dalam kelompok Family Care menjadi pemimpin-pemimpin di kelompok berikutnya. Ketua Family Care menjadi bertambah dengan ketersediaan orang-orang yang dipersiapkan untuk pengembangan pelayanan. Pemimpin yang efektif melahirkan pemimpin apapun tantangannya ya akan terus berjuang untuk bisa menjadi berkat dan bisa untuk melahirkan ketua-ketua FC baru dari anggota FC nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Lukas. 2015. *Smart Book of*

Christianity:Perjanjian Lama.

YOGYAKARTA: andi.

- Comiskey, Joel. 1998. *Ledakan Kelompok Sel*. Jakarta: Meta Noia.
- Djasmany. 2018. "Pengaruh Promosi Dan Pengembangan Produk Terhadap Peningkatan Hasil Penjualan." *Jurnal Semarak* 1 (3): 146.
- Engstrom;, Ted W., and Edward R. Dayton. 2017. *Seni Manajemen Bagi Pemimpin Kristen*. Bandung: Kalam Hidup.
- Handoko, hany, and Fandy Tjiptono. 1996. "Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia* 11 (1). (297708939.pdf (core.ac.uk).
- I.P.Simarmata, Nenny. 2021. *Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan*. medan: Yayasan Kita Menulis Anggota IKAPI.
- LAI. 2006. *Alkitab Penuntun Hidup Berkelimpahan*. Jakarta: Gandum Mas.
- Maiaweng, Peniel S D. 2017. *Kebesaran Seorang Pemimpin, Suatu Refleksi Terhadap Matius 20:20-28", " in Kepemimpinan Kristen Yang Membumi, Ed. Nasokhili Giawa*. Jakarta: YT Leadership Foundation.
- Maxwell, John C. 1993. *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*. Georgia: Equip, Injoy, Inc.
- . 2001. *21 Hukum Kepemimpinan Sejati*. batam: Interaksara.
- Sanders, J. Oswald. 1967. *Spiritual Leadership*. Chicago: Moody.
- Sashkin; Marshall, Molly G. 2011. *Prinsip Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sashkin, Molly G. 2013. *Prinsip Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2017. *Metodde Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, Samuel. 2013. *Generasi Pembawa Perubahan*. Bandung: PT. Visi Anugerah Indonesia.
- Tedjo, Tony. 2014. *Church Growth Trough Cell Group*. YOGYAKARTA: andi.