

Submitted: 8 Agustus 2025	Accepted: 29 Agustus 2025	Published: 3 September 2025
---------------------------	---------------------------	-----------------------------

Kepemimpinan Transformasional di Jemaat Gereja Protestan Maluku Tuni

Bobby Feky Talakua

Gereja Protestan Maluku

bobbyftalakua@yahoo.com

Abstract

This research discusses pastor as a transformational leader in the Congregation of GPM Tuni and the aim is to analyze the pastor's leadership in the Congregation of GPM Tuni using qualitative research method in the Congregation of GPM Tuni, Klasis GPM Pulau Ambon in August 2019. This research using interviews and literature studies as data collection techniques, analyzed by an empirical perspective and theological perspectives on the interaction between context and text with sources from the Bible, books, and Church Teachings. The result obtained is that the pastors who lead in the Congregation of GPM Tuni do not yet have the characters as transformational leaders based on an analysis of the four elements that transformational leadership characteristics, namely: ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration.

Keywords: *Transformational Leadership; Pastor; Protestant Church of Maluku; Congregation of GPM Tuni*

Abstrak

Penelitian ini membahas pendeta sebagai pemimpin transformasional di Jemaat GPM Tuni dan tujuannya adalah untuk menganalisis kepemimpinan pendeta di Jemaat GPM Tuni dengan menggunakan metode penelitian kualitatif di Jemaat GPM Tuni, Klasis GPM Pulau Ambon pada bulan Agustus 2019. Penelitian ini menggunakan wawancara dan studi literatur sebagai teknik pengumpulan data, yang dianalisis dengan perspektif empiris dan perspektif teologis terhadap interaksi antara konteks dan teks yang bersumber dari Alkitab, buku-buku dan Ajaran Gereja. Hasil yang diperoleh adalah pendeta yang memimpin di Jemaat GPM Tuni belum memiliki karakter sebagai pemimpin yang transformasional berdasarkan analisis terhadap empat elemen yang menjadi ciri-ciri kepemimpinan transformasional, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Pendeta; Gereja Protestan Maluku; Jemaat GPM Tuni

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses yang menggambarkan tentang hubungan antara seorang pemimpin dan orang yang dipimpin yang saling mempengaruhi untuk mencapai satu tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu seni untuk membimbing dan menuntun suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, menurut Richard L. Hughes, Rober C. Ginnet, dan Gordon J. Curphy, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengorganisir kelompok terhadap pencapaian tujuan-tujuannya, sehingga kepemimpinan tidak terbatas hanya pada seorang pemimpin saja tapi semua pengikutnya juga.¹ Kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang visioner, di mana pendeta sebagai pemimpin jemaat mampu memotivasi perangkat pelayan dan jemaatnya untuk terlibat dalam pelaksanaan program dan penyelesaian terhadap masalah-masalah yang mungkin terjadi sehingga mencapai tujuan yang diharapkan secara bersama.²

Pendeta adalah pemimpin jemaat sehingga dapat menumbuhkan dan meningkatkan suatu pelayanan yang berada di gereja, serta memberikan dorongan penuh kepada umat yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan bersama, yaitu: peningkatan kualitas iman umat dan pelayanan gereja. Oleh sebab itu, dalam konteks bergereja di Gereja Protestan Maluku (GPM), Ketua Majelis Jemaat (KMJ) adalah pendeta yang ditugaskan oleh Sinode GPM dalam jabatan struktural. Dengan demikian, pendeta adalah pelayan khusus yang diangkat dan ditahbiskan oleh gereja dengan penumpangan tangan dalam ibadah jemaat, serta ia adalah orang yang sadar terhadap panggilan Tuhan untuk melayani umat-Nya.³

Jemaat GPM Tuni adalah salah satu jemaat di GPM yang berlokasi di daerah pegunungan serta memiliki wilayah pelayanan yang sulit sehingga membutuhkan seorang pemimpin gereja/jemaat yang mampu menjangkau dan menyesuaikan diri dengan konteks jemaat tersebut. Akan tetapi, pada kenyataannya pendeta tidak melakukan tugasnya dengan baik karena berorientasi pada jabatan gereja tanpa melihat tugas dan tanggung jawabnya sebagai sebagai hamba, imam, nabi, gembala, dan pengajar yang dipanggil dan diutus untuk melayani umat Allah. Akibatnya kegiatan persekutuan dan pelayanan di Jemaat GPM Tuni tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu, hal yang perlu dikaji adalah faktor-faktor apakah yang menjadi pendukung dan penghambat kepemimpinan gerejawi dalam pelayanan seorang pendeta dan bagaimana pandangan jemaat tentang kepemimpinan gerejawi di Jemaat GPM Tuni khususnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian kualitatif di Jemaat GPM Tuni, Klasis GPM Pulau Ambon, pada bulan Agustus 2019. Penelitian ini menggunakan wawancara sebagai teknik pengumpulan data kepada pendeta, Majelis Jemaat (MJ), dan anggota jemaat sebagai informan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan beberapa literatur lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, dan dianalisis⁴ dengan perspektif empiris dan perspektif teologis terhadap interaksi antara konteks dan teks dengan sumber pada Alkitab, buku-buku, dan Ajaran Gereja.

¹ R.L. dkk. Hughes, *Leadership Enhancing the Lessons of Experience: Eighth Edition* (New York: McGraw-Hill Education, 2015).

² A. Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (New York: W.H. Freeman and Company, 2008).

³ Sinode GPM, *Ajaran GPM: Salinan Ketetapan Sidang Sinode Ke-37 GPM Tahun 2016* (Ambon, 2016).

⁴ Resa Dandirwalu, "Pembinaan Anti Korupsi Dalam Keluarga Kristen Dan Muslim Di Kota Ambon," *Wawasan: Jurnal Ilmiah Agama dan Sosial Budaya* 3, no. 1 (2018): 90–100.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformatif

Pada awalnya kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James MacGregor Burns, yang membuat suatu perbedaan antara pemimpin transaksional dan pemimpin transformasional, di mana kepemimpinan transaksional menggambarkan transaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengikut dalam mendapatkan pekerjaan yang dilakukan dan mencapai tujuan.⁵ Sementara itu, kepemimpinan transformasional menggambarkan suatu proses di mana pemimpin membawa perubahan positif yang signifikan pada individu, kelompok, tim, dan organisasi dengan menggunakan inspirasi, visi, dan kemampuan untuk memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka untuk tujuan kolektif. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional lebih memfokuskan pada kemampuan kepemimpinan dan membawa kepemimpinan yang baru dalam suatu perubahan dalam organisasi.

Bruce J. Avolio dan Bernard M. Bass melihat bahwa kepemimpinan transformatif memiliki empat elemen penting untuk pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi/pelayanan. Pertama, pengaruh ideal, yaitu: seorang pemimpin dapat menjadi panutan yang sangat dihormati, dihargai, dipercaya, dan layak memimpin suatu organisasi. Kedua, motivasi inspirasional, yaitu: seorang pemimpin dapat mendorong antusiasme pada orang lain melalui tantangan, juga dapat menanamkan rasa kepedulian kepada anggota, serta mampu mendorong dan memberikan keyakinan yang tinggi kepada anggotanya. Ketiga, stimulasi intelektual, yaitu: seorang pemimpin mampu memberikan kreativitas dan daya cipta dengan memberikan ide-ide baru, mempertanyakan, dan berpikir di luar kontak. Keempat, pertimbangan individual, yaitu: pemimpin dapat memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu masing-masing pengikut.⁶

Selanjutnya, menurut Robert Kiefner Greenleaf, kepemimpinan yang melayani mengarah pada bentuk kepemimpinan yang muncul dari sebuah perasaan yang murni, yang hadir dari sebuah kesadaran bahwa setiap orang ingin dan berhak untuk dilayani.⁷ Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang memposisikan orang-orang yang dipimpinnya sebagai hal yang utama.⁸ Kepemimpinan Kristus adalah kepemimpinan yang transformasional karena memiliki unsur-unsur yang ada di dalam konsep kepemimpinan tersebut dan kepemimpinan yang melayani juga bertanggung jawab penuh sebagai seorang pemimpin yang dapat melayani banyak orang. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dapat menggerakkan, mengarahkan, dan memberdayakan pengikutnya dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan bersama dan berdasarkan pada Kristus, bukan bekerja sendiri tapi melahirkan pemimpin-pemimpin baru yang siap membantu setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik, bukan hanya sekadar memberikan perintah.

Kepemimpinan GPM

Gereja-gereja yang memiliki dasar ajaran Calvinisme adalah representasi dari organisasi gereja yang diciptakan oleh Johanes Calvin di Jenewa, karena awalnya Calvin mengatur dengan sangat baik gereja-gereja reformasi sehingga mampu menghadapi semua tantangan dari luar maupun dalam gereja. Demikian juga GPM dalam susunan bergereja dan sistem gerejawi yang lahir dari eklesiologi Calvin.

⁵ R.E. Riggio Bass, B.M., *Transformational Leadership: Second Edition* (London: Laurence Erlbaum Associates, 2006).

⁶ B.J. & B.M. Bass Avolio, *Developing Potential Across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership* (London: Laurence Erlbaum Associate, 2002).

⁷ Sen Pekerti, Andre A.; Sendjaya, "The Impact of National Culture on Leadership: A Case of Servant Leadership," *Journal Australia* 10, no. 1 (2013).

⁸ Kathleen A. Patterson, "Servant Leadership: A Theoretical Model," *Jurnal Disertari* 10, no. 1 (2013).

Pola dasar Tata Gereja Calvinis menggunakan sistem *presbiterial-sinodal* yang dapat dilihat di sebagian besar gereja-gereja yang memelihara warisan Calvin.⁹ Kemudian, dalam pelayanannya GPM terus menyesuaikan diri dengan sistem tersebut, bahkan dalam penyelenggaraan kehidupan bergereja yang diarahkan ke sistem yang dimaksud secara dinamis dan efektif.

Gereja yang mempergunakan sistem *presbiterial-sinodal* tidak mengenal *hierarki* dalam jabatan pelayanannya, sebab sistem ini menekankan pada gereja sebagai persekutuan umat dan sebagai institusi/lembaga, karena gereja sebagai institusi merupakan organisasi juga organisme yang hidup bergantung kepada Kristus yang menjadi kepala gereja.¹⁰ Oleh sebab itu, kepemimpinan gereja dipegang oleh Yesus Kristus sebagai Kepala dari tubuh-Nya dan Tuhan dari gereja-Nya, maka kepemimpinan tersebut berlangsung oleh Firman dan Roh-Nya, yang berjalan melalui perantaraan pejabat-pejabat gereja atau hamba-hamba-Nya.¹¹

Kepemimpinan yang berlangsung di GPM tergambar dalam manajemen kegembaan atau kepemimpinan kehambaan secara fungsional memiliki relasi langsung dengan ke-Tritunggal-an (Allah Bapa, Allah Anak, dan Allah Roh Kudus), di mana relasi ini menempatkan Tuhan sebagai yang utama dalam kepemimpinan gereja.¹² Dalam perspektif GPM kepemimpinan kegembaan berdasarkan pada dua hal penting, yaitu: “pengakuan gereja bahwa Yesus Kristus adalah Tuhan dan Kepala Gereja, Tuhan atas sejarah bangsa-bangsa dan alam semesta,”¹³ juga Visi GPM dalam PIP dan RIPP 2015 yaitu “menjadi gereja yang berakar di dalam Tritunggal Allah dan bertumbuh bersama untuk membela dan merawat kehidupan.”

Adapun kepemimpinan kegembaan menggerakkan para pelayan khusus untuk membina relasi dengan jemaat sehingga terbentuk suatu komunitas pastoralistik yang tidak tergantung pada status dan *hierarki* karena saling mengembalikan.¹⁴ Dalam praksis ber-GPM konsep *Sun-Hodos*, makna struktur kepemimpinan gereja terkandung di dalamnya bukan jenjang kepangkatan, tapi fungsi perangkat pimpinan untuk menjalankan tugas persekutuan, kesaksian, dan pelayanan di semua jenjang. Oleh sebab itu, seorang pemimpin MJ dalam hal ini pendeta bertindak mewakili MJ dan jemaat, yang memperlihatkan bahwa keputusan yang diambil adalah keputusan bersama. Namun, apakah pendeta bisa menjalankan kepercayaan sebagai perwakilan jemaat untuk memimpin, sehingga proses pelayanan dan organisasi gereja dapat berjalan dengan baik atau tidak, karena kepemimpinan sendiri menggambarkan tentang hubungan yang saling memengaruhi dari seorang pemimpin untuk mencapai satu tujuan bersama?¹⁵

Pengenalan Jemaat GPM Tuni

Jemaat GPM Tuni memiliki batas-batas wilayah pelayanan dengan jemaat-jemaat Kristen lainnya. Di sebelah Utara Jemaat GPM Tuni berbatasan dengan Negeri Soya dan Jemaat Kayu Putih. Di sebelah Selatan Jemaat GPM Tuni berbatasan dengan Laut Banda. Di sebelah Barat Jemaat GPM Tuni berbatasan dengan Jemaat GPM Mahia dan Jemaat GPM Kusu-kusu Sere. Lalu, di sebelah Timur

⁹ C.H. de Jong, *Apa Itu Teologi?* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2008).

¹⁰ Sinode GPM, *Ajaran GPM: Salinan Ketetapan Sidang Sinode Ke-37 GPM Tahun 2016*.

¹¹ J.L.Ch. Abineno, *Garis-Garis Besar Hukum Gereja* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2009).

¹² E.T. Maspaitella, “Spiritualitas Pro-Hidup: Buku Penghormatan 70 Tahun Pdt. (Em) Dr. I.W.J. Hendriks,” in *Spiritualitas Pro-Hidup: Buku Penghormatan 70 Tahun Pdt. (Em) Dr. I.W.J. Hendriks*, ed. Dkk Batlajery, A.M.L. (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2017).

¹³ Sinode GPM, *Ajaran GPM: Salinan Ketetapan Sidang Sinode Ke-37 GPM Tahun 2016*.

¹⁴ Maspaitella, “Spiritualitas Pro-Hidup Buku Penghormatan 70 Tahun Pdt. Dr. I.W.J. Hendriks.”

¹⁵ E. Gibbs, *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010).

Jemaat GPM Tunj berbatasan dengan Negeri Hatalai. Oleh karena itu, Jemaat GPM Tunj berada pada posisi yang kurang strategis bila dibandingkan dengan beberapa jemaat yang ada di daerah pegunungan, sebab jemaat-jemaat lainnya memiliki akses transportasi yang sangat memadai untuk mengeksplorasi hasil buminya ke Kota Ambon. Kekurangan yang sangat terasa pada Jemaat GPM Tunj yakni tidak adanya izin trayek dari Pemerintah Daerah (Dinas Perhubungan) terkait transportasi umum masyarakat/jemaat ke pusat Kota Ambon, sehingga transport yang dipakai hanya ojek. Jemaat GPM Tunj secara keseluruhan berjumlah 837 jiwa dengan 200 Kepala Keluarga (KK) yang terdiri dari 435 laki-laki dan 402 perempuan. Jumlah ini tersebar di tiga sektor dengan delapan unit pelayanan.

Kepemimpinan Pendeta di Jemaat dari Perspektif Kepemimpinan Transformasional

Bagian ini dibahas dengan mempergunakan empat komponen penting dalam menjalankan suatu kepemimpinan transformasional, khususnya di Jemaat GPM Tunj. Pertama, pengaruh ideal yang mana seorang pemimpin dapat menjadi panutan yang sangat dihormati, dihargai, dipercaya, dan layak memimpin suatu organisasi. Unsur tersebut tidak ditemukan pada KMJ GPM Tunj karena kurang memberikan keteladanan dan menghargai umat tetapi mengarah pada mengkritisi umat. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh L.A. (salah satu anggota MJ): *“Pendeta memakai kekuasaannya sebagai sarana untuk mengkritisi jemaat, bahkan dalam bekhotbah pun pendeta dengan lantang menyampaikan keburukan-keburukan dari jemaat.”*¹⁶ Data tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan pendeta tidak memperlihatkan karakter dari kepemimpinan transformasional. Semestinya kepemimpinan transformasional menekankan pada aspek *neurosis*/emosi yang stabil, percaya diri, dan membangun hubungan yang baik dengan umatnya sehingga mampu mempengaruhi umatnya juga untuk menjadi panutan, sehingga proses pemenuhan tujuan yang telah disepakati bersama-sama dapat tercapai.¹⁷

Kedua, motivasi inspirasional yang mana seorang pemimpin dapat mendorong antusiasme pada orang lain untuk menghadapi tantangan dan menanamkan rasa kepedulian kepada anggota. Seorang pemimpin juga mampu mendorong dan memberikan keyakinan yang tinggi kepada anggotanya. Berdasarkan hasil penelitian, tampak bahwa apabila seorang pemimpin memimpin dengan emosi, maka yang akan terjadi bukannya memberikan motivasi dan inspirasi, tetapi sebaliknya. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh J.M.¹⁸ dan O.A. (Ketua Subkomisi Wadah Pelayanan laki-laki),¹⁹ A.H.,²⁰ R.T.,²¹ juga J.A.²² bahwa *“Kepemimpinan dalam jemaat justru berdampak buruk terhadap pertumbuhan rohani jemaat karena terlalu banyak anggota jemaat yang tersinggung dengan apa yang dikatakan oleh pemimpin.”*²³ Kepemimpinan seperti itu membuat pengikutnya atau umatnya tidak bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan, sehingga pemimpin yang bekerja sendiri.

¹⁶ L.A., “Interview” (Ambon, 2019).

¹⁷ B. Felfe, J., & Schyns, “Personality and the Perception of Transformational Leadership: The Impact of Extraversion, Neuroticism, Personal Need for Structure, and Occupational Self Efficacy,” *Journal of Applied Social Psychology* 6, no. 3 (n.d.): 708–739.

¹⁸ J.M., “Interview” (Ambon, 2019).

¹⁹ O.A., “Interview” (Ambon, 2019).

²⁰ A.H., “Interview” (Ambon, 2019).

²¹ R.T., “Interview” (Ambon, 2019).

²² J.A., “Interview” (Ambon, 2019).

²³ J.M., “Interview.”

Oleh karena itu, menurut Ken Blanchard dan Mark Miller, untuk menjadi pemimpin hebat pemimpin harus menjangkau orang lain.²⁴ Kemudian, menurut Paulus Winarto, pemimpin harus memberikan pengaruh karena dari pengaruh itu suatu tanggung jawab akan hadir dan mampu menolong pemimpin untuk menjadi pemimpin yang lebih baik.²⁵ Selanjutnya, Alan S.L. Wong mengatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang bertanggung jawab atas sekelompok orang tertentu atau organisasi dan berusaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk bersama-sama mencapai tujuan yang dimiliki oleh kelompok atau organisasi tersebut. Dengan kata lain, sukses atau tidaknya seorang pemimpin bergantung kepada mampu atau tidaknya seorang pemimpin untuk memimpin dan menggerakkan, serta memotivasi semua anggota yang dipimpinnya agar bekerja dan berusaha secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ada.

Ketiga, stimulasi intelektual yang mana seorang pemimpin mampu memberikan kreativitas dan daya cipta dengan memberikan ide-ide baru, mempertanyakan, dan berpikir di luar kotak. Berdasarkan hasil observasi, tampak bahwa pemimpin tidak menghasilkan gagasan-gagasan baru dan kreativitas untuk membangun aktivitas ibadah yang berlangsung secara dinamis, sehingga jemaat merasa senang dan bersukacita. Sebaliknya, yang terjadi adalah pemimpin cenderung tidak sadar dan tidak memiliki kepekaan, sehingga semuanya dilakukan secara berulang-ulang tanpa ide baru yang dimunculkan. Menurut W.C. Borman, L.A. Penner, T.D. Allen, dan S.J. Motowidlo, pemimpin harus terlebih dahulu memberikan contoh agar berpengaruh pada model peran inspirasi positif yang memotivasi dan merangsang para pengikutnya untuk melebihi apa yang diharapkan dalam suatu organisasi.²⁶ Dampak dari pemimpin yang tidak kreatif adalah jemaat membandingkan kepemimpinan sekarang dan kepemimpinan sebelumnya, karena setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing, yang mana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap pemimpin pasti berbeda antara satu dengan yang lain.²⁷

Keempat adalah pertimbangan individual yang mana pemimpin dapat memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu masing-masing pengikut. J.A. mengatakan bahwa: *“Sebenarnya yang salah adalah Sinode, karena Sinode tidak melihat dampak yang terjadi, ketika salah menempatkan suatu pemimpin di jemaat ini, di mana jemaat ini memiliki daerah pelayanan yang sulit dan kalau pendeta yang ditempatkan sulit beradaptasi karena masalah kesehatan maka akan berdampak pada pelayanannya, sehingga yang timbul adalah konflik.”*²⁸ Informasi tersebut memperlihatkan bahwa faktor individu dari setiap pemimpin menjadi bagian penting yang sulit dihindari, sehingga keberhasilan pemimpin sangat ditentukan juga oleh kualitas individu, maka umat di Jemaat GPM Tuni memahami bahwa penempatan seorang pemimpin (KMJ) harus mempertimbangan faktor individunya.

Pendeta Dipanggil untuk Melayani secara Transformasional

Tata Gereja Calvinis mempunyai sistem bergereja dengan konsep *presbiterial-sinodal* dan dapat dilihat pada semua gereja yang masih memelihara warisan Calvin, sehingga organisasi gerejawi

²⁴ Ken; Mark Miller Blanchard, *“Great Leaders Grow”*: Seni Menjadi Pemimpin Sejati (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2012).

²⁵ Winarto Paulus, *Maximizing Your Leadership Impact: Memaksimalkan Pengaruh Dalam Karier, Bisnis, Dan Kehidupan Sehari-Hari* (Jakarta: Penerbit Inspirasi, 2016).

²⁶ Et Al Borman, W.C., “Personality Predictors of Citizenship Performance,” *International Journal of Selection and Assessment* 6, no. 3 (2011): 52–69.

²⁷ Retnowati, “Kepemimpinan Dan Perubahan Budaya: Refleksi Gaya Kepemimpinan Di Era Global, Perspektif Teori Budaya,” *WASKITA: Jurnal Studi Agama Dan Masyarakat* IV, no. 1 (2012).

²⁸ J.A., “Interview.”

yang dibentuk oleh Calvin di Jenewa ini menjadi patokan untuk semua gereja Calvinis di dunia,²⁹ baik oleh gereja “*reformed*,” maupun oleh gereja-gereja di Indonesia termasuk GPM. Secara teologis GPM memiliki pengakuan bahwa Yesus Kristus adalah Kepala Gereja (Ef. 4:15-16) dan segala tugas yang berhubungan dengan kepemimpinan, pelayanan, kesaksian, dan persekutuan gereja didasarkan pada pengakuan tersebut. Oleh sebab itu, Tata Gereja GPM menegaskan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di GPM adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada Kristus dan pola pelayanan-Nya, yaitu: 1) hamba yang taat dan mengosongkan diri-Nya untuk melayani bukan dilayani (Yes. 42:1; Mrk.10: 42-45; Luk.10:25-37; Flp.2:5-7); 2) imam yang rela berkorban untuk tugas panggilan dan pelayanan sebagai pendeta; 3) nabi yang menjadikan Firman Allah sebagai otoritas tertinggi dengan tujuan untuk menegakkan keadilan, kebenaran, dan kesejahteraan umat manusia dalam konteks bergereja; 4) gembala yang sangat mengenali umatnya, selain menjadi pemimpin yang mampu memimpin dengan kesabaran, mencari yang terhilang dan mengumpulkan yang tersesat, sebagaimana Yesus Kristus melakukannya sebagai Gembala Agung; serta 5) pengajar yang mengajar untuk mencerdaskan umat secara spiritual, intelektual, emosional, dan sosial.³⁰

Dari kelima pola di atas tampak bahwa Yesus menunjukkan pola kepemimpinan yang transformasional, di mana Yesus menunjukkan karakter sebagai teladan dan panutan bagi pengikut-Nya. Melalui pengajaran-Nya Yesus mampu memberikan motivasi bagi setiap orang yang Dia ajarkan. Selain itu, dengan pemikiran-Nya Yesus juga mampu melakukan banyak hal yang baru dalam perkembangan pelayanan dan pengajaran-Nya, serta Yesus sangat peduli dengan setiap orang yang membutuhkan pertolongan-Nya.

Karakteristik kepemimpinan Yesus sebagai Pelayan yakni memberikan teladan dengan semangat rendah hati, karena memberikan teladan merupakan cara kepemimpinan transformasional yang efektif, sehingga para pengikut dapat melihat langsung perilaku apa yang dibuat oleh pemimpin. Di tengah penghormatan para murid dan orang-orang yang mendengarkan ajaran-Nya, Yesus berkata: “Aku ada di tengah-tengah kamu sebagai pelayan (Luk. 22:27).” Selain itu, kepemimpinan Yesus berpusat pada pribadi manusia, menjaga para anggota, dan menginginkan mereka berkembang juga berhasil memenuhi tujuan dan panggilan mereka.³¹ Yesus sebagai Gembala yang didorong oleh keutamaan cinta kasih, sehingga pemimpin yang didorong oleh cinta kasih memiliki visi untuk melihat bakat, potensi, dan harkat setiap pribadi, selain memiliki keberanian, gairah, dan komitmen untuk membuka kunci potensi, serta kesetiaan dan dukungan satu sama lain sebagai hasilnya yang menyemangati dan mempersatukan anggota-anggotanya.³²

Kitab Injil menggambarkan motivasi kepemimpinan Yesus jauh dari nafsu berkuasa, kehausan akan kehormatan, dan keinginan menikmati fasilitas. Baik pengajaran-Nya maupun gaya hidup-Nya justru menunjukkan arah yang sebaliknya, karena motivasi Yesus tidak terletak pada kepentingan diri-Nya sendiri, tetapi pada nasib orang banyak yang dipimpin-Nya. Kitab Matius menyatakan motivasi Yesus dalam memimpin yakni berdasarkan pada hatinya yang tergerak oleh belas kasihan (Mat. 9:36). Yesus memimpin dengan hati, maka kepemimpinan-Nya berdampak bukan hanya pada kehidupan sosial masyarakat, tetapi juga pada dimensi yang paling personal dari orang-orang yang dipimpin-Nya. Tipe kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa Yesus adalah Pemimpin yang transformasional, sehingga setiap orang yang telah dipercayakan oleh Tuhan untuk menjadi pemimpin di dalam suatu jemaat meneladani Yesus sebagai Pemimpin yang mampu memimpin dengan suatu konsep yang baru, agar pelayanan dan kepemimpinannya berdampak positif bagi kelompok yang

²⁹ de Jong, *Apa Itu Teologi?*

³⁰ Maspaitella, “Spiritualitas Pro-Hidup Buku Penghormatan 70 Tahun Pdt. Dr. I.W.J. Hendriks.”

³¹ Blanchard, “*Great Leaders Grow*”: *Seni Menjadi Pemimpin Sejati*.

³² C. Lowney, *Heroic Leadership* (Jakarta: Gramedia, 2005).

dipimpinnya.

KESIMPULAN

Kepemimpinan pendeta dalam konteks berjemaat di Jemaat GPM Tuni belum memperlihatkan ciri khas sebagai pemimpin transformasional, karena beberapa indikator. Pertama, ia belum menunjukkan pengaruh ideal yang dijadikan sebagai teladan bagi umat. Kedua, ia belum menampilkan motivasi inspirasional kepada umat. Ketiga, ia belum menghadirkan kreativitas untuk mengembangkan pelayanan. Lalu, ia belum memperlihatkan kemampuan individunya dalam memimpin. Oleh karena itu, hal ini berpengaruh pada ketercapaian tujuan yang hendak dicapai baik bagi umat maupun pelayan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.H. "Interview," 2019.
- Abineno, J.L.Ch. *Garis-Garis Besar Hukum Gereja*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2009.
- Avolio, B.J. & B.M. Bass. *Developing Potential Across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. London: Laurence Erlbaum Associate, 2002.
- Bandura, A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company, 2008.
- Bass, B.M., R.E. Riggio. *Transformational Leadership: Second Edition*. London: Laurence Erlbaum Associates, 2006.
- Blanchard, Ken; Mark Miller. *"Great Leaders Grow": Seni Menjadi Pemimpin Sejati*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2012.
- Borman, W.C., Et Al. "Personality Predictors of Citizenship Performance." *International Journal of Selection and Assessment* 6, no. 3 (2011): 52–69.
- Dandirwalu, Resa. "Pembinaan Anti Korupsi Dalam Keluarga Kristen Dan Muslim Di Kota Ambon." *Wawasan: Jurnal Ilmiah Agama dan Sosial Budaya* 3, no. 1 (2018): 90–100.
- Felfe, J., & Schyns, B. "Personality and the Perception of Transformational Leadership: The Impact of Extraversion, Neuroticism, Personal Need for Structure, and Occupational Self Efficacy." *Journal of Applied Social Psychology* 6, no. 3 (n.d.): 708–739.
- Gibbs, E. *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010.
- Hughes, R.L. dkk. *Leadership Enhancing the Lessons of Experience: Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Education, 2015.
- J.A. "Interview," 2019.
- J.M. "Interview," 2019.
- de Jong, C.H. *Apa Itu Teologi?* Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2008.
- L.A. "Interview," 2019.
- Lowney, C. *Heroic Leadership*. Jakarta: Gramedia, 2005.
- Maspaitella, E.T. "Spiritualitas Pro-Hidup: Buku Penghormatan 70 Tahun Pdt. (Em) Dr. I.W.J. Hendriks." In *Spiritualitas Pro-Hidup: Buku Penghormatan 70 Tahun Pdt. (Em) Dr. I.W.J. Hendriks*, edited by Dkk Batlajery, A.M.L. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2017.
- O.A. "Interview," 2019.
- Patterson, Kathleen A. "Servant Leadership: A Theoretical Model." *Jurnal Disertari* 10, no. 1 (2013).
- Paulus, Winarto. *Maximizing Your Leadership Impact: Memaksimalkan Pengaruh Dalam Karier, Bisnis, Dan Kehidupan Sehari-Hari*. Jakarta: Penerbit Inspirasi, 2016.
- Pekerti, Andre A.; Sendjaya, Sen. "The Impact of National Culture on Leadership: A Case of Servant Leadership." *Journal Australia* 10, no. 1 (2013).
- R.T. "Interview," 2019.
- Retnowati. "Kepemimpinan Dan Perubahan Budaya: Refleksi Gaya Kepemimpinan Di Era Global, Perspektif Teori Budaya." *WASKITA: Jurnal Studi Agama Dan Masyarakat* IV, no. 1 (2012).
- Sinode GPM. *Ajaran GPM: Salinan Ketetapan Sidang Sinode Ke-37 GPM Tahun 2016*. Ambon, 2016.