

Pemimpin Transformatif dalam Pendidikan Kristen

Purim Marbun

Sekolah Tinggi Teologi Bethel Indonesia, Jakarta

marbunpurim@gmail.com

Abstract

This paper aims to explain the essence of transformative leaders carried out by Christian leaders in the field of education both formal and informal. This research is based on the background of the problem of the minimal changes made by leaders due to competent competence. The research method used in this paper is a literature study by examining various literatures related to the topics discussed. Leadership basically explains a number of skills and abilities of leaders in carrying out leadership tasks. Specifically for Christian leaders, this task is done not with mere ability but based on gifts and talents given by God. The results of transformative leadership in education create breakthroughs, changes in values and systems and have an impact on themselves and the people they lead. and bring them to recognize the work of God in their lives and leadership.

Keywords: changing; Christian education; Christian leadership; transformative leaders

Abstract

Tulisan ini bertujuan menjelaskan esensi dari pemimpin transformatif yang dilakukan oleh pemimpin kristen dalam bidang pendidikan baik formal maupun informal. Penelitian ini didasarkan pada latar belakang masalah minimnya perubahan-perubahan yang dilakukan pemimpin disebabkan kompetensi yang tidak mumpuni. Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini ialah studi kepustakaan dengan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Kepemimpinan pada dasarnya menjelaskan sejumlah kecakapan dan kemampuan pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan. Secara khusus bagi pemimpin Kristen, tugas ini dilakukan bukan dengan kemampuan semata melainkan berdasarkan karunia dan talenta yang diberikan Allah. Hasil kepemimpinan transformatif dalam pendidikan terciptanya terobosan, perubahan nilai dan sistem serta berdampak bagi diri sendiri dan orang yang yang dipimpinnya. dan membawa mereka mengakui karya Allah dalam hidup dan kepemimpinan mereka.

Kata kunci: pemimpin Kristen; pemimpin transformatif; pendidikan Kristen; perubahan

PENDAHULUAN

Pemimpin sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, kepala dan sebagainya. Istilah memimpin digunakan menjelaskan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Pemimpin merupakan suatu lakon atau peran yang diperagakan seseorang dalam sistem tertentu; itu sebabnya perilaku seseorang dalam peran formal belum tentu menjelaskan ketrampilan kepemimpinan atau belum tentu mampu memimpin. Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, meskipun kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang tidak memiliki indikator di

atas, hal ini bisa jadi karena penentuan pemimpin tidak selalu memperhatikan aspek tersebut. Pemimpin sudah pasti mengisyaratkan kemampuan memimpin, mempengaruhi, mengarahkan dan juga menggerakkan.¹ Secara khusus dalam kepemimpinan pendidikan, mereka yang disebut pemimpin ialah motor penggerak utama bagi semua bagian. Para pemimpin akan dihargai dan dinilai oleh bawahannya jika menampilkan seorang pemimpin, memiliki wibawa dihadapan bawahannya, selain itu para pemimpin juga harus menunjukkan teladan bagi orang yang dipimpin.

Dalam organisasi, kepemimpinan dijelaskan sebagai suatu proses pengaruh sosial, yakni pengaruh yang sengaja dilakukan pemimpin terhadap semua orang dalam struktur tugas dilingkungan organisasi yang dipimpinnya. Gary Yuki mengutip pendapat Engstrom & Dayton dalam *Seni Manajemen Bagi Pemimpin Kristen*, menjelaskan bahwa pengertian kepemimpinan dipahami dari tiga sudut pandang: pertama, sebagai posisi, semua organisasi dan lembaga memiliki pemimpin sebagai kedudukan; kedua, sebagai hubungan, pemimpin adalah seorang yang memiliki relasi antar pribadi dalam struktur organisasi; ketiga, sebagai tindakan: pemimpin dipahami sebagai tindakan kepemimpinan yang menggerakkan semua bagian.²

Pemimpin dan kepemimpinan memberi indikasi tentang kapasitas seseorang untuk melakukan tindakan dan perbuatan yang membawa dampak bagi orang-orang yang dipimpinnya. Dalam Alkitab dijelaskan banyak contoh pemimpin yang dapat menjalankan kepemimpinan dan membawa transformasi Misalnya dalalam Bilangan 13:1-13, dikisahkan bagaimana Yosua dan Kaleb memimpin bangsa Israel ditengah-tengah kondisi pergumulan yang berat; peristiwa padang gurun mengharuskan bangsa Israel mengalami banyak pergolakan, ditengah terbelahnya kelompok pengintai yang memberikan laporan ada kelompok yang optimis namun lebih banyak kelompok yang pesimis, dua tampilan ini tentu merepresentasi kepemimpinan yang ada. Yosua dan Kaleb adalah representasi pemimpin yang berani, transformatif dan berdampak pada umat pilihan Tuhan.

Pemimpin adalah pribadi atau orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin, secara khusus dalam memengaruhi orang lain melalui gaya memimpin; sedangkan kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi dan menggerakkan orang yang dipimpin untuk tujuan yang diinginkan pemimpin.³ Pemimpin transformatif adalah sosok kepemimpinan yang mampu menghasilkan dampak yakni menghasilkan perubahan yang signifikan bagi lembaga dan orang yang dipimpinnya. Dalam konteks pemimpin transformatif dalam pendidikan kristen, pemimpin seharusnya bukan hanya menjelaskan roda kepemimpinan dengan baik, namun harus membawa transformasi dalam berbagai bidang berbasis firman Tuhan. Pada kenyataannya banyak ditemukan bahwa pemimpin belum sampai kepada hal ini, salah satu penyebabnya ialah kurangnya inovasi dari pemimpin. Ajeng Wulansari menjelaskan bahwa pemimpin harus melakukan

¹Aulia Nursyifa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Sosiologi Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, Vol 6 No 2, September 2019, 144.

²Gary Yuki, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2017), 2.

³Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Bina Aksara, 2010), 8

inovasi baru dalam menghasilkan perubahan, mulai dari pemanfaatan teknologi, kemampuan beradaptasi dan juga keseimbangan praktisnya.⁴

Masalah lain yang menyebabkan pemimpin pendidikan Kristen belum menghasilkan perubahan yang signifikan yaitu sikap pemimpin yang nyaman dan merasa tenang pada kondisi tertentu, seolah tidak tertantang untuk kemajuan yang lebih, hal-hal lain juga yang menyebabkan tidak munculnya perubahan signifikan yakni fungsi kepemimpinan yang tidak akurat. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan hal yang perlu dilakukan rekonstruksi kurikulum yang mampu mengadopsi perubahan-perubahan yang terkini.⁵ Pemimpin transformatif adalah sosok yang dibutuhkan dalam kerangka membawa dampak yang signifikan, baik dalam tata kelola organisasi yang dipimpinnya maupun dalam merespons hal-hal yang akan datang. Namun pemimpin berada di zona nyaman, alhasil kepemimpinan mereka tidak membawa dampak. Dari hasil penelitian M. Khoirul Umam disebutkan bahwa pemimpin transformatif adalah mereka yang memegang nilai yang berpadanan dengan tata kelola yang baik, mampu memobilisasi semua bagian serta mereformasi birokrasi yang ada.⁶

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini didasarkan pada pertanyaan penelitian tentang bagaimana pemimpin Kristen dalam bidang pendidikan menghasilkan perubahan; dan, nilai-nilai apa sajakah yang harus diterapkan pemimpin sehingga dapat membawa perubahan yang signifikan bagi institusi pendidikan?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yang mengkaji dan menganalisis berbagai literatur dan sumber-sumber ilmiah yang terkait dengan tema penelitian ini. Bahasan yang paling mendalam adalah perihal pemimpin transformatif dan kepemimpinan pendidikan yang dihubungkan dengan strategi menghasilkan perubahan dalam institusi pendidikan.

PEMBAHASAN

Dasar dan Panggilan Pemimpin Kristen

Dalam konteks kekristenan pemimpin adalah orang yang dipilih Allah untuk mengerjakan misi dan rencananya. Kepemimpinan Kristen adalah proses terencana, dimana dalam campur tangannya Ia memilih dan menetapkan baginya seseorang yang menjadi alat baginya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dan misinya.⁷ Pekerjaan pemimpin Kristen dilakukan untuk tujuan dan rencana Tuhan. Karena itu pemimpin Kristen sangat mengandalkan pimpinan dan tuntunan Roh Kudus. Pemimpin tidak mungkin menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa Tuhan; tugas pemimpin adalah mengintegrasikan tanggung jawab dan pekerjaan sesuai dengan sasaran dari Allah.

⁴Ajeng Wulansari, Karakteristik Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan untuk Merespons Era Disrupsi, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, volume 4 no 2, november 2019, 259

⁵Wulansari, 297

⁶Moh Khoirul Umam, Dimensi Kepemimpinan Transformatif Era Disrupsi Perspektif Manajemen Birokrasi, *Jurnal of Islamic Education Studies*, Vol 4, no 2, November 2019.

⁷Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Dinamis*, (Jakarta: YT Fondation, 2009),43

Proses pembentukan pemimpin Kristen, pada dasarnya selalu dalam *track* dan rancangan Tuhan. Bagaimanapun seorang pemimpin dibentuk, apakah prosesnya mudah atau sulit semua itu harus dalam konteks Tuhan yang menyatakan karyaNya. Dalam Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru, ditemukan bahwa para pemimpin selalu mengalami proses pembentukan. Kejadian 37:1-11 misalnya, menjelaskan Yusuf adalah seorang pemimpin yang mampu memberi dampak dan pengaruh besar, bukan saja untuk keluarganya melainkan bagi bangsanya serta bangsa lain. Yusuf mengalami proses pembentukan yang cukup panjang dan lama untuk menjadi seorang pemimpin. Ia dikucilkan dan didiskreditkan, dimasukkan ke sumur tua dan dijual, serta dimasukkan dalam penjara, namun Tuhan tetap menjadikannya sebagai pemimpin yang berdampak. Manusia boleh mereka-reka yang jahat, Tuhan mengubahnya menjadi sarana pembentukan pemimpin.

Jauh sebelum kepemimpinan Yusuf, Musa telah memberikan contoh yang sangat jelas dan kontras bagaimana Allah memilih dirinya menjadi seorang pemimpin, ia dilengkapi dan dipersiapkan sebagai pemimpin umat. Jika kita menelusuri kepemimpinan Musa dalam kitab Keluaran, ditemukan hal mendasar dalam kepemimpinan yakni panggilan ilahi. Kepemimpinan Alkitabiah menekankan mutlaknya panggilan ilahi bagi seorang pemimpin. Panggilan ilahi inilah yang melahirkan atau menyebabkan munculnya pemimpin. Kepemimpinan Kristen tak mungkin dilepaskan dari rencana Allah bagi umat Allah. Allah memimilih, memanggil dan menetapkan bagiNya seorang pemimpin yang dipakai melaksanakan rencanaNya.

Dalam Keluaran 3 dijelaskan panggilan Allah bagi Musa untuk menjadi pemimpin, khususnya ayat 11, “Jadi sekarang, pergilah, Aku mengutus engkau kepada Firaun untuk membawa umat-Ku, orang Israel, keluar dari Mesir.” Allah memanggil Musa untuk memimpin orang Israel keluar dari perbudakan Mesir. Dalam teks di atas dapat dilihat bahwa panggilan dan jabaran tugas kepemimpinan Musa datang bukan dari sebuah lembaga atau organisasi melainkan langsung dari Tuhan. Dalam rencana-Nya Allah mempersiapkan dan memanggil Musa menjadi pemimpin yang membawa kelepasan bagi umat-Nya di Mesir. Allah menyelamatkan Musa dari pembunuhan yang direncanakan Firaun bagi semua anak laki-laki Ibrani, dengan tujuan mempersiapkannya sebagai pemimpin bagi Israel. Bahkan Musa diangkat sebagai anak oleh puteri Firaun (Kel. 2). W.H. Grispen mengungkapkan bahwa Musa kecil ini mendapat pendidikan terbaik Mesir dalam pelbagai ilmu sebagai hak yang diterimanya karena ia anak puteri Firaun.⁸

Allah dalam kebesaran kuasa dan rencana-Nya mempersiapkan Musa dengan kecakapan dan ketrampilan yang diperlukan seorang pemimpin. James Nohnberg mengungkapkan bahwa Musa adalah “*A Hebrew Egyptian and an Egyptian Hebrew*” Dualitas ini merupakan bagian persiapan dan rencana Allah untuk Musa menjadi pemimpin yang membebaskan bangsa Israel dari kekuasaan Mesir.⁹ Hal ini juga hendak mengungkapkan bagaimana Musa memperoleh kapasitas kepemimpinan yang komplisit untuk menjalankan tugas dan perintah dari Tuhan. Bukan hanya hal di atas, pelariannya

⁸ W.H. Grispen, *Exodus* (Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House, 1982), 41.

⁹ James Nohnberg, *Like Unto Moses: The Constituting of an Interpretation Indiana Studies in Biblical Literature*, (Bloomington: Indiana University Press, 1995), 135

ke Midian sesudah membunuh orang Mesir pun harus dilihat sebagai bagian persiapan Allah bagi Musa (Kel. 2:11-22).

Panggilan Ilahi lebih kuat dan mampu mengalahkan keraguan dan kelemahan pribadi Musa (Kel. 3-4). Allah menolong Musa untuk mengatasi keraguan, kelemahannya dan ketidakyakinannya dengan pelbagai perlengkapan yang dibutuhkannya sebagai seorang pemimpin. Allah memperkenalkan Diri-Nya sebagai Aku adalah Aku (Kel. 3:14). Allah memberikan Musa kemampuan untuk melakukan pelbagai mujizat (Kel. 4:2-9), lalu menempatkan Harun untuk menjadi pendamping dan juru bicara Musa (Kel. 4:14-16). Dari prinsip ini dapat dipahami bahwa jika Allah yang memilih dan memanggil bagiNya seorang pemimpin, maka kekuasaanNya dapat melengkapi sebagai pemimpin dan membuatnya sebagai pemimpin yang memberi dampak dan perubahan.

Kepemimpinan Kristen bersumber pada panggilan Ilahi. Allah memanggil bagiNya seorang untuk menjadi pemimpin. Allah yang memanggil itu, menyertai dan melengkapi pemimpin yang dipilihNya. Hutton mengungkapkan tentang Musa sebagai berikut: *“He is the leader of Israel by divine appointment, yet leads at the people’s request.”*¹⁰ Jabatan Musa sebagai pemimpin merupakan panggilan dan pengangkatan ilahi, yang diwujudkan melalui kepemimpinan bagi bangsa Israel. Bangsa Israel merasakan manfaat yang besar dari ketaatan dan respons Musa terhadap panggilan tersebut.

Uraian tentang kepemimpinan Kristen di atas, secara mendasar mematahkan teori kepemimpinan umum yang selalu berpatokan bahwa pemimpin itu diturunkan atau diwariskan. Kartini Kartono mengungkapkan 3 teori tentang kemunculan seorang pemimpin, yaitu: genetis, sosial, dan ekologis.¹¹ Teori genetis berpendapat bahwa seorang pemimpin itu tidak dibuat, tetapi dilahirkan dengan bakat-bakat tertentu untuk menjadi seorang pemimpin. Sementara, teori sosial yang berpendapat bahwa seorang pemimpin harus disiapkan, dididik dan dibentuk. Dan, teori ekologis yang berpendapat bahwa seorang pemimpin sukses adalah seorang lahir dengan bakat-bakat kepemimpinan, lalu mendapat persiapan dan pembinaan untuk menjadi pemimpin yang sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya. Penjelasan di atas menekankan mutlaknya kepemilikan kecakapan dan kompetensi seseorang pemimpin. Kecakapan atau kemampuan kepemimpinan ini dapat dimiliki seseorang melalui bawaan genetis, pendidikan ataupun keduanya.

Berbeda dengan teori di atas kepemimpinan Kristen bukanlah dimutlakkan karena faktor genetis, teori sosial dan ekologis, melainkan pada rencana Allah dan ketetapan pemilihanNya. Hal yang utama harus dipahami ialah tidak ada seorang pun yang dapat menjadi pemimpin bagi dirinya dan orang lain karena menekankan aspek genetis. Allah berkuasa memilih dan menetapkan bagiNya seorang pemimpin, dengan tujuan mengerjakan misi dan tanggung jawab bagi kerajaanNya. Jadi kepemimpinan Kristen berakar

¹⁰Rodney R. Hutton, *Charisma and Authority in Israelite Society*, (Minneapolis: Fortress Press, 1994), 40

¹¹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 29

pada otoritas Allah menetapkan bagiNya pemimpin untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab kepemimpinan.

Deskripsi Pemimpin Transformatif

Wujud nyata kepemimpinan adalah hadirnya seorang pemimpin yang ditetapkan oleh Tuhan untuk membawa dampak. Pertama-tama kepada diri sendiri, kemudian kepada orang-orang yang dipimpinya. Myles Munroe menjelaskan bahwa kepemimpinan bermula dan berawal pada seseorang saat roh kepemimpinan menjadi hidup, roh ini menghasilkan perbedaan antara pemimpin dan pengikut.¹² Penting dipahami bahwa kepemimpinan bukanlah klub eksklusif bagi orang-orang tertentu, mungkin mereka yang dikenal sebagai elite dalam masyarakat atau kelompok tertentu, melainkan semua manusia memiliki naluri dan kapasitas memimpin, namun kebanyakan tidak berani mengembangkan kepemimpinannya dengan baik.¹³

Setiap orang memiliki karunia untuk memimpin, karena itu yang perlu dilakukan adalah berani meningkatkan kapasitas dan mengeksplor kemampuan memimpin. Menurut Munroe kepemimpinan sejati adalah disposisi internal seseorang berhubungan dengan pengertian tujuan, nilai diri dan juga konsep diri. Orang lain mengacaukan makna kepemimpinan dengan mementingkan kemampuan mengendalikan orang lain melalui manipulasi-manipulasi emosi dan memperlakukan orang lain “ketakutan” hanya untuk melakukan apa yang diinginkan pemimpin. Pemimpin yang demikian bukanlah pemimpin transformatif, pemimpin sejati adalah produk dari inspirasi bukan manipulasi.¹⁴ Menguji dan memetakan kepemimpinan yang membawa perubahan harus melihat karya yang dilakukan pemimpin dan bagaimana mereka menciptakan dampak kepada orang yang dipimpinya. Tentu dalam hal ini ukuran kepemimpinan yang baik ketika pemimpin mampu membawa pengaruh positif dan menciptakan perubahan kepada orang banyak. Dalam Alkitab ditemukan kepemimpinan yang membawa perubahan. Misalnya Sadrakh, Mesakh dan Abednego dalam kitab Daniel pasal 3, dijelaskan bagaimana tiga orang Yahudi ini sebagai pemimpin yang membawa dampak dan perubahan.

Dalam kitab Daniel 3:22-30 didapatkan bahwa proses pembentukan mereka sebagai pemimpin berkorelasi signifikan menjadi pemimpin transformatif. Sadrakh, Mesakh dan Abednego mampu menciptakan perubahan yang besar. Perubahan itu terkait dengan raja Nebukadnezar yang pada awalnya membenci dan menolak ketiga pemuda Yahudi ini sebagai pemimpin di lingkungan Babel, namun karena kuasa Tuhan mereka dapat menjadi kesaksian bagi seluruh Babel. Dalam Daniel 3:28-30, pengakuan raja Nebukadnezar. Ia yang tadinya membenci Allahnya orang Israel yang sembah oleh Sadrakh, Mesakh dan Abednego, setelah peristiwa “dapur api” Nebukadnezar justru berbalik menjadi pribadi yang mengakui dan menyaksikan keberadaan Allahnya orang Ibrani. Dalam ayat 28 disebutkan: ”Terpujilah Allahnya Sadrakh, Mesakh dan Abednego! Ia yang telah mengutus malaikatNya dan melepaskan hamba-hambaNya yang telah menaruh percaya

¹² Myles Munroe, *The Spirit of Leadership*, (Jakarta: Immanuel Publishing House, 2015),13

¹³ Myles Munroe, 13

¹⁴ Myles Munroe, 15

kepadaNya dan melanggar titah raja, dan yang menyerahkan tubuh mereka, karena mereka tidak mau memuja dan menyembah kepada Allah manapun kecuali Allah mereka.” Kalimat ini adalah ungkapan yang menyatakan kekaguman dan keyakinan Nebukadnezar bahwa Allah orang Ibrani adalah hidup. Ia pun melarang siapa pun tidak boleh menghina Allahnya Sadrakh, Mesakh dan Abednego.

Ungkapan kekaguman dan perintah menghormati Allahnya Sadrakh, Mesakh dan Abednego, adalah bukti dan dampak bahwa kepemimpinan tiga pemuda Yahudi ini memiliki bukti melahirkan pengaruh dan membawa perubahan. Dalam hal ini tentu harus dipahami bahwa kemampuan dan potensi seorang pemimpin membawa perubahan dan dampak bagi lingkungan di mana mereka ada, semata-mata bukan karena usaha dan upaya sendiri, melainkan karya Allah. Dalam konteks terjadinya perubahan yang dilakukan para pemimpin, biasanya ada banyak aspek dan fenomena yang terjadi. Menurut Yukl yang mengutip Cannon menjelaskan bahwa resistensi dari sebuah perubahan adalah keniscayaan dan merupakan fenomena umum bagi pengelola organisasi. Beberapa bentuk resistensi tersebut antara lain, kurangnya kepercayaan, keyakinan bahwa perubahan tidak diperlukan dan tidak mungkin dilakukan, ancaman dampak ekonomi bagi kepentingan tertentu, memerlukan biaya yang relatif tinggi, ketakutan akan kegagalan pribadi, hilangnya status dan kekuasaan, ancaman terhadap nilai dan idealisme.¹⁵

Beberapa hal tentang resistensi perubahan Mariman Darto menjelaskan ada tujuh hal yakni: (1) rasa tidak percaya terhadap orang yang mengusulkannya, (2) timbulnya perlawanan terhadap perubahan, (3) perubahan mengancam kepentingan dan kebutuhan ekonomi, (4) adanya ketakutan bahwa membuat beberapa keahlian terlihat usang dan terbelakang, (5) perubahan menyebabkan kehilangan status dan kekuasaan, (6) perubahan yang bertentangan dengan nilai-nilai dasar organisasi dan idealisme, (7) perubahan membawa dampak berpindahnya otoritas dan kepemimpinan.¹⁶ Dari ketujuh hal tersebut, dapat dipahami bahwa perubahan yang dilakukan oleh pemimpin tidak selalu diikuti irama positif pemikiran orang-orang yang dipimpinnya, selalu ada proses yang dialami baik pada diri sendiri maupun orang yang dipimpin.

Dalam teori organisasi, untuk menghasilkan perubahan atau dampak, dapat dilakukan dengan beberapa hal. Lewin menyebutkan ada tiga tahap yakni: melelehkan (*un-freezing*), menggerakkan (*moving*), dan membekukan kembali (*refreezing*).¹⁷ Melelehkan berarti mengurangi kekuatan untuk mempertahankan *status quo*, biasanya dengan cara membuat bawahan mengetahui adanya kebutuhan terhadap perubahan. Sedangkan, menggerakkan berarti mengembangkan perilaku, nilai dan sikap yang baru, melalui perubahan struktural dan sejumlah hal mendasar perubahan mendasar terkait sumberdaya manusia dan teknik pengembangan. Tahapan ini bertujuan mengubah perilaku dan kebiasaan orang yang dipimpin. Berikutnya adalah *refreezing*. Lewin mengasumsikan bahwa organisasi cenderung untuk kembali pada cara yang lama, kecuali mendorong perubahan

¹⁵ Mariman Darto, Memimpin Perubahan, Jurnal Borneo Administrator, volume ke-10 No 1 tahun 2014, 3.

¹⁶ Mariman Darto, 5

¹⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Indeks, 2010), 303

dilaksanakan. Bagaimana melakukan hal ini? Secara sederhana dengan “pembekuan kembali” organisasi ke dalam titik equilibriumnya yang baru. Secara spesifik Lewin menyarankan mengimplementasikan sistem dan prosedur baru untuk mendukung dan memelihara perubahan tersebut.

Larry Hirschhorn memberikan perspektif baru yang bermanfaat mengenai proses perubahan, mengatakan bahwa pada umumnya para agen perubahan yang sukses menggunakan tiga rangkaian berbeda yang saling berhubungan dalam inisiatif mereka. Pertama, kampanye politik yakni menciptakan sebuah koalisi yang cukup kuat untuk mendukung dan memberikan pedoman bagi inisiatif tersebut. Kedua, kampanye pemasaran yakni memasukkannya ke dalam pemikiran dan perasaan para pegawai dan juga mengomunikasikan pesan tentang tema dan keuntungan dari program yang direncanakan ini secara efektif. Ketiga, kampanye militer yakni membawa inisiatif ini pada sumber daya waktu dan perhatian yang sangat langka dari para pemimpin. Tiga langkah inilah perubahan dapat dilaksanakan.¹⁸

Dua penjelasan perspektif di atas sangat berpatokan pada aspek-aspek organisasi dan manajemen¹⁹ yang dilakukan seorang pemimpin dalam rangka menghasilkan perubahan. Aspek manajemen yang dimaksud ialah bagaimana tata kelola kepemimpinan dengan menerapkan manajemen yang akurat. Hal yang lain perubahan semestinya terjadi ketika pemimpin memobilisasi semua bagian dengan tata nilai, sistem kerja, karakter yang baik diterapkan dalam kepemimpinan. Prinsip keteladanan²⁰ dan kinerja menjadi penting dihasilkan oleh pemimpin untuk dapat menghasilkan transformasi.

Pemimpin Transformatif dalam Perspektif Kristen

John Marthur seperti dikutip Daniel Ronda mengemukakan bahwa lima prinsip pemimpin Kristen antara lain: pertama, pemimpin Kristen adalah orang yang memimpin berdasarkan firman Tuhan. Dalam konteks ini tidak ada ruang gerak dasar lain yang menggerakkan pemimpin Kristen selain firman Tuhan, Kedua, pemimpin bertindak dengan kasih Kristus kepada orang yang dipimpinnya, ia harus memperlihatkan cara kerja Kristus kepada orang yang dipimpin. Ketiga, pemimpin Kristen siap tidak populer karena tujuannya hanya untuk kepentingan Tuhan dan kerajaannya. Keempat, pemimpin Kristen sadar bahwa tantangan zaman menjadi lebih sulit, karena itu harus belajar memahami situasi dan keadaan. Kelima, pemimpin Kristen tidak menuntun orang yang dipimpinnya berdasarkan keinginannya, melainkan keinginan Kristus.²¹

Pemimpin Kristen bukan soal kedudukan dan posisi melainkan relasi kepada Tuhan dan kerajaannya. Misi pribadi tidak boleh menjadi prioritas, melainkan misi Tuhan. Pemimpin Kristen dalam melakukan tugas-tugasnya, utamanya dalam mencapai

¹⁸Larry Hirschhorn, *Campaigning for Change*, (USA: Harvard Business Review, 2002), 98

¹⁹Akdel Parhusip, Merry G Panjaitan, and Maya Dewi Hasugian, “Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani,” *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi dan Pelayanan Kristiani* 4, no. 1 (2020): 44–56.

²⁰Desti Samarena and Harls Evan R Siahaan, “Memahami Dan Menerapkan Prinsip Kepemimpinan Orang Muda Menurut 1 Timotius 4:12 Bagi Mahasiswa Teologi,” *BIA’: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 2, no. 1 (2019): 1–13, <http://www.jurnalbia.com/index.php/bia>.

²¹<http://danielronda.com/2011/08/lima-prinsip-pemimpin-rohani.htm> diakses 26 Mei 2020

visi dan misi yang diberikan Tuhan harus melakukan segalanya sesuai dengan cara-cara (metode) dan rencana Tuhan. Seperti dicontohkan oleh Paulus dalam kiprah dan pelayanannya sebagai pemimpin, ia adalah pribadi yang mencerminkan Tuhan. Dalam 1 Korintus 11:1 ajakan Paulus kepada jemaat untuk mengikutinya sebagai mana ia mengikuti Kristus tentu memberikan catatan ia berlaku seperti Kristus memimpin. Versi NKJV nas ini mengatakan: *“Imitate me, just as I also imitate Christ.”* Paulus sebagai pemimpin minta pengikutnya meniru dia sebagaimana dia meniru Kristus. Dan jangan pernah ragu akan apa yang Firman Tuhan katakan untuk ditiru.

Pemimpin Kristen memang tidak mungkin sama caranya memimpin dengan orang-orang lain. Cara-cara dunia ini tentulah bukan hal yang pantas dilakukan para pemimpin, mengapa? Karena tujuan kepemimpinannya bukanlah manusia melainkan Tuhan. Jika Tuhan yang utama dan pertama dalam kepemimpinan maka niscaya kuasa Tuhan akan menjadi semakin nyata. Dampak dan perubahan pun bukan sekedar impian melainkan kenyataan. Menurut MacArthur pemimpin Kristen bukan mengejar kepopuleran, secara jelas mengatakan, *“You cannot be faithful and popular, so take your pick.”*²² Pencarian terhadap popularitas adalah sesuatu yang bersifat jangka pendek dan tidak berusia lama. Sukses itu bukan kekayaan, kuasa, keamanan, popularitas, dan semua hal yang dunia sebutkan tentang sukses. Sukses sejati adalah melakukan kehendak Allah walaupun ada harga yang harus dibayar.

Beberapa aspek penting yang harus diperhatikan jika pemimpin Kristen menjadi pemimpin transformatif antara lain: Pertama, Pemimpin harus memiliki visi yang jelas. Visi dapat diartikan (1) daya lihat atau penglihatan; (2) pandangan terhadap suatu masalah. George Barna, seperti dikutip oleh John White mendefinisikan “visi adalah sebuah gambaran masa depan yang sangat jelas yang Allah komunikasikan kepada para pemimpin pemimpin-pelayanan-Nya berdasarkan pengenalan yang akurat tentang Allah, diri sendiri, dan lingkungan. Dari definisi di atas, visi adalah sebuah fusi atau perpaduan yang harmonis dari tiga elemen yang interpenden, yaitu: (1) Allah: Kehendak dan beban dari Allah; (2) Diri sendiri: talenta dan kapasitas yang Allah berikan; dan (3) Lingkungan: kebutuhan zaman yang Allah butuhkan.”²³ Dalam Perjanjian Lama, disebutkan bahwa Nehemia mendapat visi dari Allah, di mana visi itu lahir dari sebuah pergumulan yang sesuai dengan kebutuhan, dimana kondisi dan situasi kota Yerusalem yang sedang berada dalam kehancuran. Nehemia yang mendapatkan visi dan mendengar berita tentang kejadian di Yerusalem berkabung beberapa hari (Neh. 1:4). Karena itu, ia mulai menaikan doa syafaat dan memohon kepada Allah supaya Allah turun tangan menolong bangsa Israel dan kota Yerusalem. Karena doanya, sehingga Tuhan memberikan visi dalam hatinya.

Berdasar pada visi yang ia dapat dari Tuhan ditambah dengan dorongan orang-orang yang memberi suara dan pernyataan tentang Yerusalem kepada Nehemia. Ia mulai menggerakkan seluruh kemampuannya dan bekerja dengan giat untuk menyelesaikan

²² <http://danielronda.com/2011/08/lima-prinsip-pemimpin-rohani.html>, diakses 26 Mei 2020

²³ John White. *Kepemimpinan Yang Handal*, (Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2013), 12

pembangunan tembok Yerusalem. Nehemia 6:15-16 memberikan catatan bahwa dalam tempo waktu relatif singkat 52 hari, seluruh perbaikan tembok Yerusalem telah diselesaikan. Apa yang membuat hal ini terjadi begitu cepat? Dan apa juga yang menjadikan kepemimpinan Nehemia menjadi berdampak bagi orang-orang Israel pada zaman itu? Jelas jawabnya ialah Nehemia memiliki visi yang jelas. Visi yang jelas memungkinkan Nehemia untuk melakukan berbagai aspek perencanaan dan juga pengorganisasian orang dan pekerjaan untuk menyelesaikan tembok Yerusalem. Dampaknya pun terasa dan dialami oleh semua bangsa Israel. Visi adalah kekuatan yang prinsip dalam mendorong pemimpin yang membawa perubahan.

Kedua, memiliki skill interpersonal yang baik. John H. Zenger yang dikutip oleh Daniel Ronda mengatakan, ada lima hal penting yang dapat dilakukan seorang pemimpin untuk mengembangkan *interpersonal skill*-nya yang kuat, yaitu:²⁴ (1) *Communicate powerfully and prolically*. Pemimpin harus mengembangkan kepekaan kepada orang-orang yang dipimpinnya terhadap arah dan tujuan yang ingin dicapai; (2) *Inspire others to high performance*. Pemimpin menyemangati bawahan berjalan lebih jauh lagi. Menetapkan tujuan-tujuan yang lebih besar. Memotivasi orang yang dipimpin mencapai lebih dari apa yang mereka pikirkan; (3) *Build trust*, pemimpin harus bertindak sehingga pihak-pihak lain mempercayainya. Pemimpin yang baik mempunyai perhatian pada produktivitas, namun mereka juga peka terhadap kepekaan kebutuhan dan masalah dari pegawai; (4) *Develop others*. Tugas pemimpin adalah mendukung dan memberi umpan balik untuk membangun, namun harus tetap berimbang antara antara koreksi dengan evaluasi positif; (5) *Collaborate and develop strong teams*. Pemimpin tidak mengisolasi diri dari anggota tim melainkan tetap berkomunikasi dan membangun tim yang kuat.

Dalam Alkitab ada sosok Nehemia pemimpin dengan *good skill interpersonal* yang baik, ditandai dengan kemampuan berkomunikasi dengan baik, menggerakkan kelompok bekerja dengan jumlah yang besar, juga kompeten dalam mendelegasikan tugas-tugas secara baik. Nehemia 2: 17b-18, memberikan catatan bagaimana Nehemia mampu menjalin relasi vertikal dan horizontal yang baik dengan semua komponen, dia menjalin relasi dengan para petinggi dan juga bawahan serta rakyat Israel yang sedang mengalami tantangan besar.

Ketiga, mampu memberdayakan pengikut dengan baik. Salah satu kunci sukses bagi pemimpin transformatif adalah menjadi seorang pemberdaya. Cara yang terbaik dalam memberdayakan orang lain dengan mendelegasikan tugas sesuai dengan situasi, tempat dan kemampuan orang-orang yang dipimpin. Delegasi adalah proses penyerahan tanggung jawab dan wewenang kepada orang lain. Dalam terang perjanjian lama, Tuhan memperlihatkan bagaimana pentingnya pendelegasian tugas itu. (Bil. 11:10-15). Seni pendelegasian itu menyangkut orang-orang tepat dan pada waktu yang tepat pula. P Octavianus menjelaskan, “Seorang pemimpin yang baik menyadari kesanggupan serta keterbatasan dan meyakini pula akan kesanggupan orang-orang yang akan dipimpinnya. Oleh karena itu ia harus belajar melepaskan tugas-tugas tertentu untuk dikerjakan orang-

²⁴ Daniel Ronda, *Kepemimpinan Model Gembala*, (Bandung: Kalam Hidup) tanpa tahun terbit, 16

orang yang dipimpinnya.²⁵ Pendelegasian adalah hal yang mutlak bagi tugas kepemimpinan, memimpin dengan gaya otoriter atau individual pasti tidak akan membawa perubahan. Salah satu keberhasilan pemimpin transformatif ialah munculnya kader-kader baru yang adalah hasil dari pemberdayaan para pemimpin.

Belajar kepemimpinan dari Nehemia, salah satu aspek yang ditonjolkan ialah mendelegasikan tugas dengan baik untuk capaian yang maksimal. Pendelegasian menjadi sarana pemberdayaan secara khusus menggerakkan dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya pada komposisi dan tugas yang tepat. Nehemia memberdayakan para pemimpin-pemimpin lain seperti Bupati di seberang Efrat serta dorongan kepada orang-orang Israel untuk membangun reruntuhan tembok Yerusalem (Neh 2,3). Ketika tembok selesai dibangun, Nehemia mengangkat para penjaga pintu, para penyanyi, dan orang-orang Lewi diperintahkannya untuk melakukan tugasnya masing-masing. Di samping itu, pengawasan kota Yerusalem diserahkan kepada Hanani sehingga dengan demikian semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik (Neh 7).

Nehemia sebagai pemimpin transformatif mendasarkan kepemimpinannya dengan memercayai bawahannya, mendelegasikan tanggung jawab dan memberdayakan bawahannya sesuai dengan kemampuan dan talenta. Tiga alasan yang mendorong Nehemia melakukan itu, Pertama, sebagai manusia terbatas, Nehemia tidak mungkin melakukan perkara yang besar dengan mengandalkan kekuatannya sendiri. Kedua, Nehemia melihat potensi yang begitu besar dalam diri orang-orang yang dipimpinnya, sehingga ia mau memberdayakan potensi yang ada. Ketiga, Nehemia ingin melihat orang-orang yang dipimpinnya belajar untuk menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan transformatif tidak hanya menjelaskan tentang capaian dan target dalam jabatan sebagai pemimpin, melainkan dampak yang dirasakan oleh pengikutnya, baik di level tim sekerja yang bersama-sama bekerja maupun bagi orang lain yang tidak langsung bersentuhan dengan posisi kepemimpinan. Pemimpin memiliki tujuan utama bagaimana mengubah nilai, karakter dan tatanan kerja, bukan untuk tujuan keuntungan yang sifatnya sementara seperti harta, jabatan, kursi kepemimpinan, penghormatan dan penghargaan.

Implementasi Kepemimpinan Transformatif dalam Pendidikan Kristen

Pemimpin transformatif dalam pendidikan Kristen dimulai dari ide atau gagasan, kemudian realisasinya pada institusi pendidikan. Tentu dalam hal ini pemimpin harus melakukan berbagai langkah atau strategi sehingga tercipta perubahan yang dimaksud. Dasar utama terciptanya transformasi yakni penerapan firman Tuhan, baik dalam pendidikan formal maupun informal. Daniel S. Schipani menjelaskan proses transformasi bagi setiap individu ditandai dengan munculnya pertobatan dan respons kepada anugerah Tuhan, sebagai hasil dari proses pendidikan. Perubahan bukan saja mencakup personal melainkan juga mempengaruhi komunitas sosial.²⁶ Menurut Richard Robert pendidikan

²⁵Petrus Octavianus, *Manajemen dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah*, (Malang: Gamdum Mas, 2014),10

²⁶Daniel S. Schipani, "Educating for Social for Transformation" dalam *Mapping Christian Education*, ed. J.L. Seymour (Nashville: Abingdonpress,1997),22.

Kristen berpotensi untuk memberikan kontribusi demi kebaikan bersama bertanggung jawab juga untuk publik.²⁷ Ini masih terkait dengan hasil pendidikan untuk terciptanya perubahan sosial. Jadi pendidikan kristen bukan hanya untuk dinikmati mereka yang menerimanya saja melainkan lingkungan atau komunitas dimana insititusi pendidikan tersebut berada.

Pendidikan Kristen akan mampu menghasilkan transformasi jika pemimpin melakukan langkah-langkah yang strategis dalam menggerakkan semua komponen dalam bidang pendidikan. Pemimpin adalah pribadi yang diberi tanggung jawab dan wewenang menyelenggarakan tugas-tugas kepemimpinan. Tentu hal ini tidak boleh dipandang hanya upaya semata oleh pemimpin melainkan karya Roh Kudus yang memakai para pemimpin sebab itu peran pemimpin besar dalam hal ini.

Untuk dapat menghasilkan perubahan dalam pendidikan para pemimpin harus melakukan langkah-langkah, pertama, pemimpin harus mengidentifikasi diri sebagai agen perubahan. Dalam penelitian M. Yusuf Aminuddin yang berjudul Model Kepemimpinan Transformatif dijelaskan bahwa identifikasi diri sebagai agen perubahan akan membawa pemimpin berani bertindak dan mengambil resiko serta mampu mengatasi kompleksitas ambiguitas.²⁸ Penjelasan ini pada dasarnya menekankan bahwa pemimpin transformatif tidak akan mampu menghasilkan perubahan jika ia tidak yakin bahwa dirinya adalah agen perubahan. Dalam konteks kepemimpinan kristen tentu hal ini harus dikaitkan dengan karunia dan talenta yang diberikan oleh Tuhan. Roh Kudus memberi kemampuan, keahlian dan otoritas memimpin.

Realisasi diri pemimpin kristen dalam bidang pendidikan dapat menjadi agen perubahan melalui interaksi yang dibangun. Interaksi secara vertikal dan horizontal tentu akan membawa dampak bagi pengikut-pengikutnya. Bernard Bass dan Ronald Reggio menjelaskan bahwa dengan interaksi yang intens sebagai agen perubahan akan memotivasi para pengikut mengalami dan menciptakan perubahan.²⁹ Artinya, perubahan hanya dapat terjadi jika dimulai dari diri seorang pemimpin. Pemimpin Kristen dalam bidang pendidikan hendaknya memahami dan mengaktualisasikan diri sebagai pembawa perubahan. Melalui tindakan dan seluruh aspek kepemimpinannya, harus nyata bahwa pemimpin adalah agen perubahan.

Hal kedua implementasi visi secara akurat. Visi pemimpin harus direalisasikan dalam bentuk-bentuk nyata dari program kerja yang dilakukan. Visi bukanlah lagi dalam tataran tulisan yang terpampang dilembar kertas, papan nama institusi pendidikan atau slogan-slogan lembaga, melainkan sudah dalam kategori diaktualisasikan. Yusuf Aminuddin menjelaskan visi pemimpin telah berubah menjadi peran dan tugas yang dikerjakan oleh tiap bagian dalam institusi pendidikan.³⁰ Kekuatan sebuah visi yang teraktualisasi akan membawa perubahan signifikan dalam pendidikan kristen akan terli-

²⁷Richard Robert Osmer dan Friedrich Schwieter, *Religious Education between Modernization and Globalization* (Grand Rapids: William B. Eerdmans, 2003), 215

²⁸M. Yusuf Aminuddin, "Model Kepemimpinan Transformatif", *AlHikmah Jurnal Studi Keislaman*, vol 7 no 2, september 2017,20

²⁹Bernard M. Bass, & Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, (London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers 2006),3.

³⁰Aminuddin, "Model Kepemimpinan Transformatif", 28

hat dengan jelas bila semua unit bekerja sama mengejawantahkan visi. Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi namun juga menolong bawahannya untuk merelisasikan visi. Karena itu pemimpin harus secara intens menanyakan kesulitan apa yang dialami, kemampuan apa yang dibutuhkan mengerjakan tugasnya. Dengan pola ini pemimpin memberdayakan setiap individu dalam kepemimpinannya berkembang sesuai kapasitas. Usaha ini pasti akan membawa perubahan di lingkungan institusi yang dipimpinnya.

Oleh karena visi merupakan penentu arah bagi perjalanan institusi pendidikan, maka hal yang mendasar pemimpin harus bertindak sebagai nakhoda yang mengendalikannya perjalanan organisasi berdasarkan visi. Daswati dalam jurnal *Academia* menjelaskan visi yang disampaikan dengan jelas dan tajam, ditangkap oleh semua bawahan akan memfokuskan perhatian kepada pencapaian dan target kerja.³¹ Pencapaian target akan memberi kontribusi bagi perubahan yang dialami oleh institusi pendidikan. Beberapa langkah yang bisa dilakukan pemimpin dalam hal ini antara lain memonitoring kerja setiap bagian secara berkala, lebih lanjut monitoring tersebut memastikan target perubahan yang akan dicapai. Pemimpin memberikan teladan bagi semua bawahannya bagaimana strategi dan upaya konkrit membuat perubahan. Visi diubah menjadi misi, kemudian strategi dan program.

Hal ketiga pemimpin harus melakukan restrukturisasi dan optimalisasi organisasi secara akurat. Dua hal ini menjadi sangat penting dalam konteks implementasi kepemimpinan transformatif dalam pendidikan kristen. Hal yang mendasari ini yakni munculnya era yang menuntut semua pemimpin berpikir dan bertindak kreatif. Tidak dapat disangkal bahwa kemajuan teknologi tidak diimbangi kemampuan teknis dan struktural pemimpin, hal ini kadang kala menjadi sumber persoalan yang baru bagi dunia pendidikan. Pemimpin seyogianya menjadikan produk teknologi sebagai rujukan dan sumber informasi dalam menghasilkan perubahan.³² Upaya melakukan restrukturisasi dalam pendidikan pada prinsipnya akan menolong organisasi berjalan dengan dinamis, lembaga pendidikan tidak akan mengalami stagnasi melainkan perubahan seiring tuntutan zaman. Restrukturisasi bisa meliputi dua yakni organisasi dan orang. Organisasi meliputi perampingan struktur untuk tugas yang lebih tepat guna. Tidak jarang ditemukan dalam institusi pendidikan bahwa macetnya program dan kegiatan disebabkan adanya tumpang tindih dalam tanggung jawab secara struktural. Karena itu seiring dinamika dan perkembangan teknologi sudah saatnya merampingkannya dan mengalihkan tugas-tugas yang dapat diselesaikan secara digital. Penentuan ini juga akan berimbas kepada restrukturisasi orang yang mana harus menempatkan personalia yang mumpuni dalam bidang teknologi.

Dalam rangka menjamin tercapainya perubahan yang signifikan, dalam konteks struktur dan orang, pemimpin perlu melakukan literasi kepada semua bawahannya. Menurut Helaludin, literasi menjadi sarana penting dalam berbagai lapisan secara khusus

³¹Daswati, Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi, *Jurnal Academia Fisip Unpad*, vol 4, no 1, Feb 2012.

³²Helaludin, Restrukturisasi Pendidikan Berbasis Budaya: Penerapan Teori Esensialisme di Indonesia, *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*, vol 6 no 2, Juli 2018,77

pemimpin.³³ Tujuan literasi digital salah satunya mengembangkan tim kepemimpinan sehingga aplikatif dalam menggunakan teknologi dan memanfaatkannya bagi kemajuan institusi pendidikan. Salah satu contoh pemanfaatan teknologi dalam menjalankan kepemimpinan seperti sekarang ini dimasa Covid-19 pemimpin harus terbiasa dengan metode *online* seperti *meeting online*, pemberian instruksi berbasis internet, pelatihan dan *upgrading* tim kerja secara *online* dengan berbagai aplikasi. Pemanfaatan ini pada dasarnya merubah pola dan kebiasaan pemimpin serta bertujuan mengoptimalkan teknologi bagi pencapaian tujuan institusi pendidikan.

Selain strategi kepemimpinan transformatif dalam bidang pendidikan kristen yang dijelaskan di atas, hal lain yang perlu diperhatikan ialah nilai-nilai yang dihidupi pemimpin. Ada banyak nilai-nilai yang harusnya dihidupi oleh pemimpin transformatif misalnya kejujuran, integritas, motivasi, tekad yang kuat, adil, mampu menjadi teladan, dan lain-lain, Hal ini tidak akan dibahas dalam penelitian ini, namun memfokuskan kepada pemimpin sebagai pelayan. Dalam Alkitab banyak tokoh yang mengaktualisasikan diri sebagai pemimpin yang melayani. Matius 20:28 memberikan ciri dan prototipe pemimpin kristen termasuk dalam konteks pendidikan kristen.

Dasar pemilihan nilai pemimpin kristen di lembaga pendidikan ialah firman Tuhan, kepemimpinan ini didasarkan pada kasih yang diaplikasikan pada semua lingkup pelayanan.³⁴ Teladan utama dalam melaksanakan nilai-nilai ini ialah Yesus Kristus. Dalam Injil dijelaskan Yesus melakukan semua kepemimpinannya sebagai pelayan yang mengasahi siapa saja. Nilai ini pula yang membawa Yesus rela dan mau berkorban sampai mati bagi orang-orang yang dipimpinNya. Bukan hanya dalam pelayanan gerejawi namun juga dalam konteks hidup bermasyarakat.

Aplikasi pemimpin sebagai pelayan dapat dilakukan dengan beberapa cara: pertama, hidup dalam kasih tanpa syarat (*agapao*), dalam semua dimensi ini harus mendarah daging. Kedua, kerendahan hati (*humility*), pemimpin dengan senang hati membantu siapa saja untuk mengalami peningkatan, bukan hanya mengerjakan pribadi namun secara tim melaksanakan. Jika ini tercipta, maka jelas perubahan yang maksimal akan terjadi. Ketiga, mengutamakan orang lain (*altruism*), pemimpin peduli dengan bawahan bahkan selalu bersedia menolong. Pemimpin tidak akan mengambil bagi dirinya keuntungan sesaat. Dengan melakukan ini tim kerja akan secara bersama-sama bergerak menghasilkan perubahan yang signifikan. Keempat, pemberdayaan (*empowering*) ini adalah wujud nilai pemimpin sebagai pelayan, pemimpin tidak puas jika bawahannya hanya bekerja rata-rata melainkan di atas rata-rata. Dengan memberdayakan bawahannya, para pemimpin pendidikan kristen (misalnya sekolah umum, sekolah Alkitab), niscaya akan membawa perubahan yang berdampak bagi institusi yang bersangkutan dan juga *stakeholder* pendidikan.

Pemimpin Kristen yang menghidupi nilai pemimpin sebagai pelayan akan mampu membawa perubahan. Pemimpin tidak membatasi diri dengan kedudukan dan posisi, juga

³³Helaludin,76

³⁴College H Russel, R., College E., "A Practical Theology of Servant Leadership" (Virginia, 2003),

tidak terhambat dengan komunikasi dengan bawahannya, sebab halangan atau rintangan birokratis menjadi minim. Pemimpin secara bersama-sama bekerja dengan seluruh unit atau bagian, tanpa ada sekat-sekat yang memisahkan. Pemimpin sebagai pelayan sadar bahwa dirinya hanyalah alat Tuhan yang menggerakkan pengikutnya, itulah sebabnya secara *unity* pemimpin dengan orang yang dipimpin mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab. Jika ini dilakukan secara terencana dan terprogram, maka perubahan yang signifikan akan ada, dampaknya pun akan membuat lembaga pendidikan Kristen menjadi kesaksian bagi dunia.

Hasil dan dampak yang dicapai pemimpin transformatif dalam pendidikan Kristen pada dasarnya memiliki dua dimensi yakni ke dalam dan ke luar. Aspek internal akan muncul tatanan baru kepemimpinan yang ditandai kedewasaan dan kemandirian semua bawahan mengerjakan tugas dan tanggung jawab, mereka memelihara ritme kerja yang jelas bahkan secara proporsional setiap unit mampu menerapkan manajemen pelayanan sesuai nilai firman Tuhan. Semua bagian dalam kepemimpinan mampu menerapkan pola dan sistem kerja yang akurat sebagai imbas dari kedewasaan masing-masing pengikut. Secara eksternal lingkungan dimana lembaga itu ada akan melihat dampak yang dirasakan misalnya pemimpin akan dikenal sebagai pribadi yang konsisten dengan nilai-nilai perubahan, lembaga juga menghasilkan lulusan yang mumpuni bekerja dan melayani di masyarakat. Selain itu tentu kualitas lembaga tidak diragukan melainkan mendapat pengakuan dari masyarakat.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformatif bukanlah proses yang sederhana dan instan, dalam banyak hal pemimpin diperhadapkan tantangan yang beragam, baik secara internal maupun eksternal. Tantangan yang ada dapat menjadi faktor pemicu bagaimana seorang pemimpin menghasilkan perubahan dan capaian hasil yang cemerlang. Untuk dapat menciptakan perubahan yang signifikan pemimpin harus memiliki strategi dan nilai-nilai yang diterapkan. Ada tiga strategi yang dilakukan yakni pemimpin harus mampu mengaktualisasikan diri sebagai agen perubahan, mengimplementasikan visi dengan akurat dan melakukan restrukturisasi dan optimalisasi organisasi. Nilai-nilai yang diterapkan pemimpin transformatif ialah *servant leadership* dengan hidup dalam kasih, kerendahan hati, mengutamakan orang lain dan memberdayakan pengikutnya. Jika semua hal ini dikerjakan niscaya perubahan dan dampak dari perubahan akan dirasakan orang banyak, namun harus diingat bahwa itu bukan karya semata pemimpin melainkan karya kuasa Roh Kudus yang memampukan pemimpin dan bawahannya.

REFERENSI

- Darto, Mariman. *Memimpin Perubahan*, Jurnal Borneo Administrator, volume ke-10 No 1 tahun 2014.
- Daswati. *Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi*, Jurnal Academia Fisip Unpad, vol 4, no 1, Feb 2012.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks, 2010

- Friedrich Schwieter, Richard Robert Osmer. *Religious Education between Modernization and Globalization*, Grand Rapids: William B. Eerdmans, 2003
- Grispen, W.H. *Exodus*, Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House, 1982
- Helaludin. *Restrukturisasi Pendidikan Berbasis Budaya: Penerapan Teori Esensialisme di Indonesia*, Jurnal Dimendi Pendidikan dan Pembelajaran, vol 6 no 2, Juli 2018
- Hirschhorn, Larry, *Campaigning for Change*, USA: Harvard Business Review, 2002
- Hutton, Rodney R., *Charisma and Authority in Israelite Society*, Minneapolis: Fortress Press, 1994
- <http://www.danielronda.com/index.php/kepemimpinan/67-lima-prinsip-kepemimpinan-rohani.html>
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press, 2009
- Umam, Moh. Khoirul. *Dimensi Kepemimpinan Transformatif Era Disrupsi Perspektif Manajemen Birokrasi*, Jurnal of Islamic Education Studies, Vol 4, no 2, November 2019.
- Munroe, Myles. *The Spirit of Leadership*, Jakarta: Immanuel Publishing House, 2015
- Nohrnberg, James. *Like unto Moses: The Constituting of an Interpretation Indiana Studies in Biblical Literature*, Bloomington: Indiana University Press, 1995
- Nursyifa, Aulia. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Sosiologi Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, Vol 6 No 2, September 2019.
- Octavianus, Petrus. *Manajemen dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah*, Malang: Gamdum Mas, 2014
- Parhusip, Akdel, Merry G Panjaitan, and Maya Dewi Hasugian. "Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani." *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi dan Pelayanan Kristiani* 4, no. 1 (2020): 44–56.
- P. Siagian, Sondang. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Bina Aksara, 2010
- Ronda, Daniel. *Kepemimpinan Model Gembala*, Bandung: Kalam Hidup,
- Ronald E. Riggio, Bernard M Bass, *Transformational Leadership*, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers 2006
- R. College H Russel. *A Practical Theology of Servant Leadership*, Virginia, 2003.
- Samarena, Desti, and Harls Evan R Siahaan. "Memahami Dan Menerapkan Prinsip Kepemimpinan Orang Muda Menurut 1 Timotius 4:12 Bagi Mahasiswa Teologi." *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 2, no. 1 (2019): 1–13. <http://www.jurnalbia.com/index.php/bia>.
- Schipani, Daniel S., *Educating for Social for Transformation" dalam Mapping Christian Education*, ed. J.L. Seymour, Nashville: Abingdonpress, 1997
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan yang Dinamis*, Jakarta: YT Leadership Foundation, 2009
- White, John. *Kepemimpinan Yang Handal*, Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2013
- Wulansari, Ajeng. *Karakteristik Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan untuk Merespons Era Disrupsi*, Jurnal Manajemen Pendidikan, volume 4 no 2, november 2019.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Prehalindo, 2017
- Yusuf Aminuddin, M., *Model Kepemimpinan Transformatif*, AlHikmah Jurnal Studi Keislaman, vol 7 no 2, september 2017