



Pustaka Aksara



Kepemimpinan Gereja di Era Digital

Penyunting Eritrika A. Nulik

KEPEMIMPINAN GEREJA DI ERA DIGITAL

**John Campbell-Nelson, Mery L.Y. Kolimon, Welfrid Fini
Ruku, Maria R.A. Pada & Adriana J.M. Tunliu, Yuda D.
Hawu Haba, Merensiana Hale, Mefibosed Radjah Pono,
Anika C. Takene, Arly E. M. de Haan, Lintje H. Pellu.**

**Editor
Eritrika A. Nulik**



Pustaka Aksara

KEPEMIMPINAN GEREJA DI ERA DIGITAL

Penulis : John Campbell-Nelson, Mery L.Y.
Kolimon, Welfrid Fini Ruku, Maria R.A.
Pada & Adriana J.M. Tunliu, Yuda D.
Hawu Haba, Merensiana Hale,
Mefibosed Radjah Pono, Anika C.
Takene, Arly E. M. de Haan, Lintje H.
Pellu.

Editor : Eritrika A. Nulik

Desain Sampul : Laili Rizqi

Tata Letak : Silviera

ISBN : 978-623-161-226-7

Diterbitkan oleh : **PUSTAKA AKSARA, 2024**

Redaksi:

Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Telp. 0858-0746-8047

Laman : www.pustakaaksara.co.id

Surel : info@pustakaaksara.co.id

Anggota IKAPI : 277/JTI/2021

Cetakan Pertama : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

SAMBUTAN MAJELIS SINODE GEREJA MASEHI INJILI DI TIMOR

Setiap organisasi termasuk organisasi Gereja harus memiliki kesiapan untuk beradaptasi terhadap setiap perubahan. Sebab hanya organisasi dan pemimpin organisasi yang mampu beradaptasilah yang akan *survive* di tengah perubahan zaman. Pandemi Covid-19 yang melanda dunia tidak hanya membawa petaka kematian yang menakutkan tapi juga telah meyumbang percepatan transformasi digital bagi masyarakat dunia. Akibatnya seluruh segmen kehidupan termasuk didalamnya pelayanan gereja juga mesti berubah, dari pelayanan gereja yang bersifat analog dan konvensional pada layanan bersifat digital serta modern yang kemudian kita sebut sebagai *digital ministry* pelayanan digital. Transformasi digital itu bukan sekadar tentang adopsi perangkat digital dalam pelayanan gereja, tapi lebih dari pada itu diperlukan *digital mindset* serta *digital leadership* dalam gereja. Tanpa kemampuan yang demikian maka, gereja di era digital hanya punya dua pilihan *pertama*, gereja menjadi sangat ketinggalan dalam pelayanan-pelayanan yang dilakukan dan yang ke *kedua* gereja akan semakin ditinggalkan oleh para pengikutnya (dibaca: jemaat). Sebab sejatinya *digital ministry* adalah upaya untuk tetap menjaga *chemistry* antara gereja dan jemaat yang dilayani.

Di tengah kompleksitas persoalan gereja di era digital saat ini, kita patut berterima kasih sambil menyatakan proficiat bagi Fakultas Teologi UKAW sebagai salah satu “dapur” Teologi bagi GMIT, yang senantiasa memiliki kepekaan dalam melihat pergumulan gereja di era digital saat ini. Sehingga pada awal tahun 2024 menandai dimulai kembalinya proses belajar mengajar di Fakultas Teologi UKAW, sekaligus momentum awal bagi GMIT memulai

periode pelayanan 2024-2027, berhasil mempublikasikan karya ilmiah dalam bentuk *book chapter* berupa tulisan ilmiah dengan judul: “Kepemimpinan Gereja di Era Digital”. Kita patut berterima kasih pula pada para penulis yang telah menuangkan karya dan pemikiran mereka dalam tulisan yang bernas ini. Topik-topik ini juga ditulis dalam perspektif yang kaya dan beragam, dengan harapan dapat menolong gereja dan para pemimpin gereja serta calon pemimpin gereja masa depan untuk mampu menavigasi era digital ini dengan terampil, memanfaatkan alat dan teknologi baru sambil tetap setia pada *Missio Dei*. Sebab transformasi pelayanan digital menghadirkan tantangan sekaligus peluang bagi gereja-gereja di era digital.

Kekayaan dan keragaman perspektif dalam buku ini dibuka oleh tulisan Pdt. John Campbell – Nelson, Ph.D yang pertama-tama membawa kita untuk melihat sejauh mana **Peran Gereja-Gereja Dalam Merawat Kerukunan di Era Revolusi Industri 4.0**, selanjutnya Pdt. Dr. Mery L. Y Kolimon, selaku akademisi sekaligus praktisi yang telah menjabat sebagai Ketua Majelis Sinode GMIT selama 2 periode berturut-turut, berupaya merefleksikan: **Kepemimpinan Gereja di Era Digital Dalam Konteks Pelayanan di GMIT**, Pdt. Dr. Welfrid Fini Ruku, M. A. menolong kita dengan tulisannya dari sudut pandang yang sedikit berbeda yang berjudul **Kepemimpinan di Era “VUCA”**, Pdt. Maria R. A Pada dan Pdt. Dr. Adriana Tunliu, menolong kita secara biblis untuk melihat **Kepemimpinan di Era Digital Dalam Perspektif Alkitab**. Pdt. Dr. Yuda D. Hawu Haba, memberikan perspektif tentang **Kepemimpinan Dalam GMIT**, Pdt. Mersiana Hale, M.Th mencoba mengkaji tentang **Kualitas dan Kompetensi Gereja di Era Digital**, Pdt. Mefibosed Radjah Pono, berupaya membahas tentang **Membangun Jemaat di Era Digital Dengan Model**

Kepemimpinan Gembala. Pdt. Anika C. Takene, M.Th mengkaji tentang: **Pemimpin dan Pola Kepemimpinan Menurut Surat Efesus 4: 11-16.** Kemudian, Pdt. Arly Elisabeth Maria de Haan, M.Si memberikan sebuah kajian dari perspektif sosiologisnya tentang: **Memimpin Gereja Dalam Revolusi Industri 5.0 dalam perspektif Talcott Parson.** Selanjutnya pada bagian akhir buku ini Pdt. Lintje H. Pellu, menutup dengan suatu otokritik dari sudut pandang kepemimpinan perempuan dengan judul **Relasi Kuasa dalam Kepemimpinan Perempuan: Sebuah Otokritik.**

Tentu saja, tidak ada perjalanan transformasi yang tanpa tantangan. Laju era digital memaksa gereja-gereja untuk memikirkan kembali cara gereja menyelenggarakan pelayanan serta terhubung dengan jemaatnya. Di sisi lain kehadiran kecerdasan buatan (AI) juga menolong proses integrasi digital menjadi lebih efisien, namun juga menjadi sangat berbahaya jika tidak terkendali. Ketika alat-alat AI menjadi lebih canggih, alat-alat tersebut memiliki potensi besar untuk turut mengubah cara gereja terhubung dan berinteraksi dengan jemaatnya. Namun, di tengah disrupsi ini kita juga belajar bahwa: “Teknologi dapat meningkatkan komunikasi gereja, namun teknologi tidak akan pernah bisa menggantikan hubungan antarmanusia yang mendalam serta esensi spiritual dalam komunitas gereja”. Karena itu buku ini harus menjadi pegangan wajib bagi setiap pendeta, calon pendeta, para presbiter, mahasiswa teologi serta jemaat awam dalam menata: **“Kepemimpinan Gereja di Era Digital”**. Akhirnya selamat membaca, Tuhan Yesus Memberkati.

Pdt. Lay Abdi K. Wenyi, M.Si.
Sekretaris MSH GMIT Periode 2024/2027

SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS TEOLOGI UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA (UKAW) KUPANG

Puji syukur patut kita panjatkan kepada Tuhan Yesus, Pemimpin dan Gembala Agung, atas limpahan kasih karunia-Nya sehingga kita masih diberi kesempatan untuk hidup dan berkarya hingga penghujung tahun 2023 dan segera akan mengawali perjalanan kehidupan di tahun 2024.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, dengan rendah hati dan limpah syukur, kami menghadirkan buku berjudul "Kepemimpinan Gereja di Era Digital" sebagai bukti komitmen Fakultas Teologi UKAW dalam menggali serta mengembangkan pemahaman terhadap dinamika kepemimpinan gereja di era digital yang berkembang pesat.

Terimakasih tak terhingga kami sampaikan kepada para penulis artikel yang dengan dedikasi tinggi telah memberikan pemikiran, penelitian, dan pengalaman praktis mereka untuk menghadirkan karya tulis ini. Koleksi artikel dalam buku ini mencerminkan beragam pandangan, sudut pandang, dan pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan peluang kepemimpinan gereja dalam menghadapi era digital.

Penting untuk dicatat bahwa setiap tulisan yang dihadirkan dalam buku ini tidak hanya merupakan hasil karya individu, tetapi juga cerminan kolaborasi dan tim kerja yang erat antara para penulis, tim editor, dan para ahli lainnya. Semua tulisan dalam buku ini menambah wawasan kita tentang bagaimana kepemimpinan gereja dapat relevan dan memberikan dampak positif di tengah perubahan zaman.

Pimpinan Fakultas Teologi UKAW dengan tulus memberikan penghargaan setinggi-tingginya atas dedikasi serta kontribusi yang telah diberikan oleh semua pihak yang

terlibat dalam proses pengerjaan buku ini. Semua itu menjadi bukti nyata bahwa kita dapat bekerja sama demi meraih tingkat pencapaian yang luar biasa seperti karya tulis yang kita terbitkan ini.

Kami memohon maaf sebesar-besarnya atas keterlambatan proses penerbitan buku ini. Kami menyadari bahwa keterlambatan ini mungkin telah menimbulkan kekecewaan dan ketidaknyamanan bagi semua pihak yang telah menantikan kehadiran karya ini. Namun, kami berjanji bahwa setiap usaha dan interaksi yang kami lakukan adalah untuk menghasilkan buku yang berkualitas dan bermanfaat bagi pembaca pada semua strata.

Harapan kami, kiranya setiap tulisan dalam buku ini tidak hanya menjadi sumber referensi yang berharga, tetapi juga menjadi pemacu semangat dan inspirasi bagi semua pembaca, terutama mereka yang aktif terlibat dalam kepemimpinan gereja. Semoga buku ini menjadi sarana pembelajaran yang membawa pemahaman baru, gagasan segar, dan solusi kreatif dalam menghadapi perubahan dan tantangan pemimpin gereja di era digital sekarang ini.

Akhir kata, kami menyambut dengan gembira penerbitan buku berjudul "**Kepemimpinan Gereja di Era Digital**" ini sebagai salah satu wujud komitmen kita untuk terus berkontribusi dalam memajukan ilmu pengetahuan serta memperkaya khazanah kepemimpinan gereja. Terima kasih atas perhatian dan dukungan yang telah diberikan. Semoga buku ini menjadi jembatan emas bagi upaya pewarisan ilmu pengetahuan yang membawa berkat dan manfaat nyata bagi semua.

Pdt. Dr. Welfrid Fini Ruku, M.A.
Dekan Fakultas Teologi UKAW - Kupang

SAMBUTAN Pdt. Em. Prof. Samuel Benyamin Hakh, D.Th

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kepala Gereja, karena buku Bunga Rampai ini dengan judul: “**Kepemimpinan Gereja di Era Digital**”, sebagai hasil pemikiran para dosen Fakultas Teologi, Universitas Kristen Artha Wacana Kupang, bisa diterbitkan dan dipersembahkan kepada para pembaca yang budiman. Hasil karya yang dipaparkan dalam buku ini terkait dengan model-model kepemimpinan yang perlu dikembangkan, khususnya dalam organisasi gereja, pada era digital ini. Di era digital ini, para pemimpin gereja, mau tidak mau, harus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan digitalisasi yang semakin canggih bahkan sekarang berkembang sangat pesat dalam masyarakat dunia. Salah satu kecanggihan yang dapat disebutkan adalah penemuan *Artificial Intelligence* (AI), yang sekarang dimanfaatkan oleh generasi muda. Tentu, penggunaan kecerdasan buatan ini perlu diwaspadai agar tidak menggantikan posisi para pemimpin gereja dalam pengambilan keputusan. Sebab, keputusan para pemimpin dalam gereja membutuhkan pertimbangan-pertimbangan iman dan moral.

Oleh sebab itu, para pemimpin gereja, khususnya Gereja Masehi Injili di Timor, perlu berupaya mengelola semua pelayanannya secara digital secara arif, baik di lingkup jemaat, Klasis maupun Sinode. Karena dengan demikian, pemimpin organisasi pada lingkup Sinode, Klasis maupun Jemaat dapat memantau langsung secara digital, semua perkembangan dari jemaat-jemaat di di seluruh wilayah pelayanan GMIT dengan cepat, sehingga memungkinkan para pemimpin di semua lingkup pelayanan GMIT secara cepat pula mengambil keputusan yang bermanfaat bagi pertumbuhan GMIT ke depan.

Menarik bahwa buku Bunga Rampai ini diterbitkan pada awal 2024 ini, sebagai pengingat bagi para pemimpin di GMIT pada semua lingkup pelayanan agar memulai pelayanan dengan mengupayakan digitalisasi pelayanannya agar manajemen organisasi gereja, khususnya GMIT semakin tertata secara baik. Demi membantu para pembaca maka hasil pemikiran dari para dosen teologi pada Fakultas Teologi ini sangat menarik untuk dibaca oleh para pemimpin di GMIT pada semua lingkup pelayanan maupun oleh warga jemaat pada umumnya untuk memberikan motivasi dalam meningkatkan kualitas manajemen organisasi gereja.

Kita patut berterima kasih kepada semua dosen Fakultas Teologi, dan semua pihak yang sudah berusaha untuk menerbitkan buku Bunga Rampai ini yang ada di tangan kita. Akhir kata, saya mengucapkan selamat membaca dan menimba manfaat dari isi buku ini. Tuhan Yesus Kepala Gereja itu memberkati kita semua.

Pdt. Em. Prof. Samuel Benyamin Hakh, D.Th

Profesor UKAW - Kupang

DAFTAR ISI

SAMBUTAN MAJELIS SINODE GEREJA MASEHI INJILI DI TIMOR.....	iii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS TEOLOGI UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA (UKAW) KUPANG	vi
SAMBUTAN Pdt. Em. Prof. Samuel Benyamin Hakh, D.Th.....	viii
DAFTAR ISI	x

PERAN GEREJA-GEREJA DALAM MERAWAT KERUKUNAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (Pdt. John Campbell-Nelson, Ph.D)	1
A. Pengantar	1
B. Revolusi Industri dalam Empat Tahap.....	4
C. Posisi NTT di Pinggiran Revolusi Industri	9
D. Sumbangan dan Ancaman Revolusi Industri	
1.0-4.0 pada Kerukunan Masyarakat NTT	10
1. Sumbangan	10
2. Ancaman	13
E. Penutup	19

KEPEMIMPINAN GEREJA DI ERA DIGITAL: Refleksi dalam Konteks GMIT (Pdt. Dr. Mery L.Y. Kolimon).....	21
A. Dukungan Kelompok Progresif	22
B. Tantangan Post Truth	23
C. Support System Bagi Pemimpin.....	26
D. Menjaga Stamina	30
E. Kepemimpinan Perempuan.....	31
F. Manfaat Teknologi Digital	34
G. Mencari Pemimpin.....	35

H. Penutup: Kepemimpinan Lintas Generasi	36
KEPEMIMPINAN GEREJA DI ERA “VUCA” (Pdt.	
Dr. Welfrid Fini Ruku, M.A.)	38
A. Pendahuluan.....	38
B. Pembahasan.....	40
1. Era Digital	40
2. VUCA: Apakah artinya?	43
C. Pemimpin Gereja di Masa VUCA	45
1. Tantangan	45
2. Peluang.....	48
3. Tipe Pemimpin: Religius-Transformatif.....	49
4. Refleksi	51
D. Kesimpulan.....	54
PERSPEKTIF ALKITAB TERHADAP	
KEPEMIMPINAN DI ERA DIGITAL (Pdt. Maria R.A.	
Pada & Pdt. Dr. Adriana J.M. Tunliu).....	55
A. Pendahuluan.....	55
B. Kepemimpinan dan Bias Gender	59
C. Era Digital dan Bias Gender	62
D. Kepemimpinan Perempuan sebagai	
Keniscayaan di Era Digital.....	67
E. Memotret Kepemimpinan Perempuan di	
Konteks NTT.....	69
1. Perempuan perlu berjuang secara aktif.....	69
2. Perempuan perlu bekerja dengan sebaik-	
baiknya	71
3. Perempuan berkarakter merangkul dan suka	
mendengar	72
4. Perempuan memimpin jemaat dengan baik.....	74
5. Perempuan mampu meredam konflik	76
6. Perempuan memberikan banyak perubahan ...	76

F. Inspirasi Peran Perempuan Israel kuno menuju Kepemimpinan Perempuan di Era Digital.....	78
1. Debora	80
2. Ester	82
3. Maria Magdalena	85
G. Kesimpulan.....	98
KEPEMIMPINAN DALAM GMIT (Pdt. Dr. Yuda D. Hawu Haba).....	100
A. Pengantar	100
B. Arti dan Hakikat Kepemimpinan	101
C. Praktik Kepemimpinan Dalam GMIT	104
D. Kuasa dan Wibawa	112
E. Kepemimpinan Gereja yang Sesungguhnya.....	114
F. Kepemimpinan Kristus.....	115
G. Asas Kemajelisan.....	117
H. Penutup	118
KUALITAS & KOMPETENSI GEREJA DI ERA DIGITAL (Pdt. Merensiana Hale, M.Th.)	121
A. Pendahuluan.....	121
B. Pelayanan di Era Digital.....	122
1. Gambaran Era Digital	122
2. Tantangan pelayanan di era digital.	126
3. Kualitas & Kompetensi Pelayanan Gereja di Era Digital	128
C. Kesimpulan.....	137
MEMBANGUN JEMAAT DI ERA DIGITAL DENGAN MODEL KEPEMIMPINAN GEMBALA (Pdt. Mefibosed Radja Pono, M.Si-Teol.).....	138
A. Pendahuluan.....	138
B. Pembahasan	140

1. Kepemimpinan dalam Pembangunan Jemaat..	140
2. Konsep Kepemimpinan Gembala dalam Alkitab	143
3. Teladan Yesus: Kepemimpinan Gembala	146
4. Membangun Jemaat di Era Digital dengan Kepemimpinan Gembala	152
C. Kesimpulan	156

PEMIMPIN DAN POLA KEPEMIMPINAN

MENURUT SURAT EFESUS 4:11-16 (Pdt. Anika C.

Takene, M.Th.)	157
A. Pendahuluan	157
B. Pembahasan	160
1. Gambaran Umum Konteks Surat Efesus dan Teologinya	160
2. Kajian Teks Efesus 4:11-16 dalam Tema Pemimpin dan Kepemimpinan	162
3. Pemimpin dan Kepemimpinan Menurut Efesus 4:11-16	172
C. Kesimpulan	174

PERSPEKTIF TALCOTT PARSONS: Memimpin

Gereja dalam Revolusi Industri 5.0 (Pdt. Arly E.M de

Haan, M.Si-Teol.)	176
A. Pendahuluan	176
B. Pembahasan	178
1. Talcott Parsons	178
2. Teori Fungsionalisme Struktural	180
3. Memimpin Gereja di Era Revolusi Industri 5.0 dari Perspektif Talcott Parsons	185
C. Kesimpulan	189

RELASI KUASA DALAM KEPEMIMPINAN	
PEREMPUAN: Sebuah Otokritik (Pdt. Lintje H. Pellu)..	192
A. Pendahuluan.....	192
B. Relasi Kuasa Dalam Kepemimpinan	
Perempuan: Konteks Biblis-Alkitabiah	193
C. Kisah Debora dan Yael dalam Kekuasaan	
Militer.	194
D. Kuasa Perempuan Untuk Mengambil Alih	
Kuasa Laki-Laki.....	195
E. Kontestasi Miryam dan Harun terhadap	
Kepemimpinan Musa	197
F. Keunggulan Kepemimpinan Perempuan	199
G. Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Gereja...	200
H. Otokritik Relasi Kuasa dalam Kepemimpinan	
Perempuan.	203
I. Penutup	205
BIODATA PARA PENULIS.....	206

PERAN GEREJA-GEREJA DALAM MERAWAT KERUKUNAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Pdt. John Campbell-Nelson, Ph.D.

A. Pengantar

Topik yang diangkat bagi kita hari ini adalah “Peran Gereja-Gereja dalam Merawat Kerukunan di Era Revolusi Industri 4.0.” Melihat tema ini saya teringat sejumlah diskusi yang serupa di masa lampau: *Future Shock* (kejutan masa depan) berdasarkan pikiran Alvin Toffler, *Megatrends* dari John Naisbitt, soal globalisasi dan “revolusi infokom.” Diskusi-diskusi seperti ini bukan hanya upaya untuk tampil keren, kita di NTT harus berupaya untuk memahami sumber-sumber perubahan yang cepat atau lambat akan melanda hidup kita. Semua bangsa pascakolonial, apalagi di daerah kepulauan, memiliki kepekaan sejarah bahwa kita rentan terhadap sumber perubahan dari luar yang datang seolah-olah jatuh dari langit. Kita tidak tahu apakah yang terjatuh itu adalah malaikat yang membawa berkat atau bom yang mau meledak.

Demikian juga dengan revolusi industri 4.0. Sebut nama itu, saya bisa mendengar suara orang Kupang bilang, “*Kurang ajar! Kitong belum dapat 1-2-3, dong su bikin 4!*” Benar juga, tapi ada dua catatan yang perlu ditambah. Yang pertama, perhatikanlah sebutan “4.0”. Bukan “keempat.” Rumusan 4.0 terambil dari dunia *software* komputer, di mana sebuah aplikasi diperbaiki dan diperbarui secara berkala, sehingga versi 4.0 merupakan perkembangan dan pelengkap dari semua yang mendahuluinya, dan aspek-aspek penting dari versi 1.0-3.9 masih terkandung di dalamnya, walaupun ada juga aspek yang tidak dilanjutkan. Jadi Industri 4.0 mencakup

kondisi perkembangan industri terkini, dan mengandung semua aspek perindustrian yang mendahuluinya. Yang kedua, perkembangan industri dan teknologi secara global tidak jalan secara merata dari daerah ke daerah. Ada yang “*Work from Home*” secara *online* dengan komputer, dan pada saat yang sama, ada yang “*Work from Kebun*” dengan pacul dan besi gali. Telepon kabel tidak pernah sampai ke pedalaman NTT, dan tidak akan, karena sebelum kabel ditarik ke udik-udik, telepon seluler sudah tiba. Bahkan ada orang Papua di pegunungan yang belum pernah naik mobil, tapi sudah terbiasa naik pesawat. Tibanya revolusi industri tidak menyeluruh dan tidak berurutan.

Oleh karena itu, sebaiknya kita meninjau secara singkat apa yang dimaksudkan dengan masing-masing tahap perkembangan industri, baru kita melihatnya dalam konteks NTT. Akhirnya, kita harus memikirkan bagaimana kita sebagai umat beragama, khususnya sebagai gereja-gereja, dapat bekerja sama untuk merawat kerukunan dalam masyarakat kita—baik bagaimana memanfaatkan hasil industri 4.0 secara positif maupun bagaimana memitigasi dampak negatifnya.

Kita bisa mengerti perkembangan perindustrian kalau kita mengingat empat komponen utama dalam sebuah sistem industri:

1. Sumber Daya: termasuk bahan baku dan sumber energi (mis. manusia, hewan, angin, uap, batu bara, bensin, listrik, dsb.)
2. Sarana Produksi: alat-alat dan mesin-mesin yang bisa mengolah sumber daya menjadi produk yang dapat dipasarkan
3. Sarana Konsumsi: sistem transportasi dan pemasaran yang dapat menyediakan produk industri ke konsumen

4. Sarana Ilmu Pengetahuan dan Informasi yang dapat merancang, menerapkan, dan mengawasi ketiga unsur yang lain menjadi sebuah sistem perindustrian yang berhasil guna.

Keempat unsur ini merupakan sebuah sistem di mana perubahan dalam salah satu unsur dapat menyebabkan perubahan dalam unsur-unsur yang lain: misalnya, perkembangan internet (sarana informasi) sebagai tempat belanja menyebabkan banyak toko-toko "kayu-batu" (sarana konsumsi) kehilangan pembelanja. Penerbitan digital mengurangi kebutuhan untuk kertas.

Masih perlu ditambah satu aspek lagi. Setiap sistem perindustrian berkembang dalam sebuah konteks geografis, sosial, dan politis yang sangat memengaruhi dan dipengaruhi oleh sistem industri tersebut. Para ekonom menyebut aspek-aspek ini sebagai "*externalities*": faktor-faktor di luar sistem industri yang tidak langsung berperan dalam proses produksi dan pemasaran, namun masih berpotensi untuk berdampak positif atau negatif terhadapnya. Kalau industri membutuhkan tenaga kerja yang dapat membaca dan menulis, maka sistem pendidikan yang ada dalam masyarakat setempat akan menjadi faktor penting. Kalau industri membutuhkan mangan sebagai bahan baku, maka bergantung pada kerelaan tuan tanah untuk tanahnya ditambang. Kisah Nausus di Mollo Utara merupakan contoh yang baik: pertambangan marmer di sana terpaksa dihentikan karena nilai-nilai budaya dalam masyarakat setempat yang memandang Nausus sebagai tempat yang suci.

Dari segi itu, kita sebagai umat beragama merupakan sebuah "*externality*." Kita tidak langsung berperan dalam industri, tapi kita mengalami dampak dari kegiatannya, dan kita juga bisa memengaruhi proses produksi dan pemasaran, walaupun harus diakui bahwa kekuatan kita sangat terbatas. Kita akan kembali pada poin ini di bagian akhir.

B. Revolusi Industri dalam Empat Tahap

Kata "revolusi" penting di sini, karena industri sebenarnya sudah ada selama ribuan tahun. Orang Israel di Mesir mengelola pabrik batu bata ribuan tahun yang lalu, dan orang Mesir pakai tenaga "roda air mengalir" untuk mengairi ladang gandum mereka pada zaman yang sama. Tapi teknologi produksi yang tradisional cenderung dipelihara dari generasi ke generasi dan tidak membawa perubahan yang pesat. Yang patut disebut "revolusi industri" adalah serangkaian teknologi dan sarana produksi yang membawa perubahan pesat dan meluas.

Contoh yang baik adalah "revolusi industri 1.0" yang terjadi pada awal abad ke 19, mulai dari Inggris dan meluas sampai ada dampak global. Sejumlah ciptaan baru dalam produksi tekstil memungkinkan sebuah perubahan yang besar: alat "rontok" kapas yang membersihkan kapas secara cepat dan efisien menggantikan proses yang cukup memakan waktu dan tenaga oleh tangan manusia dengan sebuah sisir (proses yang serupa dipakai dengan wol). Digabung dengan mesin pemintal benang dan mesin penenun; teknologi yang baru ini memungkinkan produksi kain secara cepat dan efisien. Pada saat itu, industri tekstil adalah industri terbesar di dunia. Ketika Inggris mulai memusatkan produksi kain di pabrik-pabrik, terjadi serangkaian dampak yang memengaruhi

tatanan global. Untuk menjamin suplai wol, para tuan tanah di Inggris mengusir petani dari tanahnya supaya bisa memperbanyak jumlah domba. Rakyat yang diusir menjadi tenaga murahan di pabrik-pabrik yang baru. Untuk menjamin suplai kapas, Inggris menjajah India dan mematikan industri kain tradisional di sana. Supaya menambah suplai kapas lagi, Amerika mengimpor budak-budak dari Afrika untuk menjadi tenaga kerja di perkebunan kapas. Akibat samping dari "revolusi industri 1.0", pedesaan Inggris dikosongkan dalam sebuah proses urbanisasi yang mengacaukan kehidupan masyarakat, ekonomi India rusak, dan Amerika ditinggalkan dengan masalah rasisme yang tidak kunjung selesai sampai sekarang. Itu yang namanya sebuah revolusi.

Perubahan yang serupa terjadi dalam berbagai industri lain, terutama di Eropa dan Amerika Utara, sedangkan semangat penjajahan dipicu oleh kebutuhan untuk bahan baku perindustrian. Secara kolektif, proses mekanisasi dan globalisasi itu disebut Revolusi Industri 1.0.

Revolusi Industri 2.0 terjadi menjelang akhir abad ke 19, ketika mesin-mesin produksi mulai dipasang dengan sumber daya energi yang lebih unggul, mulai dari batu bara/tenaga uap dan berkembang dengan motor bensin/solar dan listrik. Dengan demikian produksi tidak lagi terikat pada sungai atau angin sebagai sumber tenaga, hal yang memberi kebebasan dari segi musim dan lokasi geografis. Kejayaan industri 2.0 berlangsung dari tahun 1870-an sampai tahun 1960-an, dan dalam banyak hal masih dominan.

Revolusi industri 3.0 mulai dengan pemakaian komputer dan proses digitalisasi, pertama dalam akuntansi, pengelolaan data, dan perancangan proses

produksi (*engineering*). Tapi dampak terbesar terjadi ketika para komputer mulai berkomunikasi satu dengan yang lain, dan fungsi komputer diperluas dari penghitungan, perancangan, dan pengelolaan data untuk mencakup komunikasi. Dengan perkembangan internet dan kepemilikan komputer secara luas, maka komputer menjadi alat komunikasi pribadi daripada "mesin pengolah data" di pabrik dan di kantor saja. Revolusi digital ini menghadirkan "dunia maya" dalam rumah masing-masing orang. Media massa berbasis siaran seperti televisi dan radio mulai diganti dengan komunikasi dua arah. Kalau email dan sms ganti surat, hal itu hanya membuat pola komunikasi yang biasa menjadi lebih cepat dan muda. Tapi yang benar-benar baru adalah desentralisasi siaran, sehingga siapa saja bisa menjadi "penerbit" dan "penyiar" melalui *weblog*, facebook dan youtube. Proses belanja beralih dari toko dan *mall* ke belanja *online*; demikian juga periklanan pindah dari tembok-tembok di pinggir jalan ke layar masing-masing.

Setelah komputer diperkecil sampai bisa disimpan dalam saku celana-- HP atau "*smartphone*" adalah komputer juga-- maka sudah lengkap sebuah revolusi yang implikasinya masih kita bergumul untuk memahami. Dampak sosialnya akan kita bicarakan sebentar, tapi perhatikan dulu alat-alat/fasilitas yang digeser atau diganti oleh HP dalam genggamamu:

1. Telepon
2. Kantor pos
3. Televisi dan radio
4. Kalkulator
5. Alarm
6. Tustel dan kamera video
7. Papan catur

8. Bioskop
9. Kaset atau CD musik
10. Bank
11. Agen travel
12. Surat kabar
13. Perpustakaan
14. Kamus
15. Kitab-kitab suci

Bayangkan betapa banyak plastik dan besi yang kita hemat, berapa banyak waktu dan bensin yang tidak lagi diperlukan, berapa banyak pohon yang tidak perlu ditebang untuk membuat kertas, dan berapa luas sumber pengetahuan, hiburan, dan komunikasi yang tersedia dalam sebuah alat yang kecil. Itu baru memberi gambaran awal dari dampak revolusi industri 3.0, atau sering disebut revolusi digital.

Kalau begitu besar pengaruhnya 3.0, apalagi yang diharapkan dari revolusi industri 4.0? Sebagaimana biasa, sebuah revolusi yang sedang berjalan lebih sulit dicirikan secara jelas. Tapi kami akan coba. Nama 4.0 diberi oleh sekelompok insinyur Jerman yang mau mendorong sebuah studi bersama tentang bagaimana komputer bisa dimanfaatkan secara lebih efektif dalam proses perindustrian, dengan tujuan supaya banyak proses yang masih membutuhkan intervensi manusia bisa dilakukan secara langsung oleh komputer. Dengan kata lain, apakah mesin bisa bicara dengan mesin? Lebih jauh lagi, apakah sebuah komputer bisa belajar seperti manusia, sehingga menghasilkan gagasan-gagasan baru, bukan hanya hasil penghitungan berdasarkan pengetahuan yang sudah dimiliki sebelumnya? *Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) adalah nama yang diberikan pada komputer yang

mampu menganalisis data dan menarik kesimpulan tanpa intervensi manusia.

Kawanan insinyur yang menggagas revolusi industri 4.0 memiliki tujuan utama untuk memperlancar proses perindustrian, sehingga sejauh kita bukan insinyur, bisa dianggap bahwa kita tidak banyak berurusan dengan revolusi industri 4.0 ini. Jawaban kami adalah "belum," dan "sudah, tapi belum disadari." Beberapa contoh menyusul:

1. Mobil yang menyetir diri sendiri tanpa sopir adalah mimpi yang sudah lama digumuli. Bagaimana caranya? GPS pakai info dari satelit untuk menentukan posisi mobil dan tujuannya. Sensor-sensor di mobil (mata buatan) memandang jalan ke depan dan ke samping untuk menjamin mobil tidak ke luar jalur atau menabrak objek yang lain, dengan memberi pesan pada setir, gas, dan rem supaya ke kiri atau kanan, tambah cepat atau merem, dsb. Sudah ada mobil swakemudi yang berhasil dibuat, tapi belum cukup terandal untuk diperbolehkan di jalan umum.
2. Alat cetak 3 dimensi: sebuah komputer bisa *scan* sekeliling objek yang mau dibuat, kemudian printer 3D membuat objek itu dari plastik atau besi. Untuk sementara proses ini terbatas pada pencetakan suku cadang di pabrik-pabrik, tapi kalau teknologi ini diperluas, kita bisa masuk toko sepatu, misalnya, sorong kaki untuk di-*scan*, kemudian printer 3D akan cetak sepatu yang pas persis dengan kaki kita. Atau studio foto yang memotret kita ditambah dengan kemampuan membuat patung tanpa kebutuhan untuk seniman yang mengukir. Kalau dulu komputer hanya bisa membuat kopi dari data atau dokumen (2-D), sekarang bisa menyalin objek. Bahkan sudah ada yang

memakai pencetak 3D untuk mencetak senapan. Untung belum bisa membuat peluru.

3. Ahli bedah membuat operasi jarak jauh dengan cara menggerakkan robot pembedah lewat internet. (Siapa berani menjadi pasien??)

Contoh-contoh di atas dipilih supaya kita bisa membayangkan aspek revolusi industri 4.0 yang bisa langsung disaksikan. Dalam kenyataan, kebanyakan aplikasi revolusi industri 4.0 bersifat sangat teknis dan hanya terjadi di dalam pabrik-pabrik dalam proses manufaktur. Secara singkat, revolusi industri 4.0 mencakup antara lain: penggantian peran manusia oleh komputer, komunikasi dan pengendalian proses industri oleh mesin-ke-mesin tanpa intervensi manusia, dan kemampuan komputer untuk belajar.

C. Posisi NTT di Pinggiran Revolusi Industri

Riwayat panjang revolusi industri kebanyakan terjadi "di seberang sana"-- kalau bukan di Eropa dan Amerika Utara, paling dekat di Jakarta dan Surabaya. Sejak lama, posisi NTT ada di ujung jauh, dan sangat marginal pada industri apa pun. Paling-paling kita berfungsi sebagai sumber bahan baku, sewaktu-waktu sebagai sumber tenaga, dan pada akhirnya kita adalah konsumen dari hasil produksi tempat lain. Pola ini nyaris tidak berubah sejak abad ke 12, ketika NTT adalah sumber lilin dan kayu cendana bagi Tionghoa, India, dan Jawa, yang diolah oleh mereka menjadi kain batik, dupa, minyak wangi, sabun dan ukiran. Sebaliknya kita menerima muti salak, piring keramik, dan besi (untuk pisau, parang dan kapak) dari pabrik-pabrik mereka. Bersama dengan Toraja, NTT juga adalah sumber budak yang utama untuk

Indonesia bagian barat sampai abad ke 19. Zaman sekarang tidak ada budak, tapi sebagai pengganti ada pekerja migran. Dalam banyak hal, mereka lebih murah dari budak karena tidak harus dijamin seluruh kebutuhan hidupnya, dan bisa dipecat kalau tidak dibutuhkan lagi. Dari segi hasil industri, sedikit sekali barang manufaktur yang dibuat di NTT. Namun kita masih kirim bahan baku: garam industri, rumput laut, dan mangan, misalnya. Jadi sampai sekarang bisa dikatakan bahwa NTT berada pada posisi marginal dalam hubungan dengan revolusi industri 1.0-4.0. Tidak apa-apa. Hal itu berarti bahwa kita juga agak marginal pada polusi dan urbanisasi. Yang penting, kita menyadari secara kritis dampaknya terhadap kehidupan kita bersama.

D. Sumbangan dan Ancaman Revolusi Industri 1.0-4.0 pada Kerukunan Masyarakat NTT

Dalam uraian berikut, saya tidak akan membahas setiap pokok secara mendetail. Harapan saya lebih banyak supaya menjadi pemantik diskusi. Saya juga akan berfokus pada aspek-aspek revolusi industri 1.0-4.0 yang berpotensi memengaruhi kebersamaan kita, entah untuk baik atau buruk. Saya sengaja tidak membicarakan kerukunan antara umat beragama, sebab menurut saya kita sudah rukun dari segi agama. Tapi masyarakat kita masih rentan terhadap berbagai macam tantangan, dan itu yang saya mau perhatikan.

1. Sumbangan

Sebaiknya kita mulai dengan sebuah apresiasi terhadap apa yang kita nikmati sebagai sumbangan teknologi dan industri pada kehidupan kita bersama. Memikirkan sumbangan teknologi saya teringat pengalaman tahun 1980-an ketika saya baru tiba di

Timor dan sedang belajar tentang pola hidup masyarakat pedesaan. Saya kaget dan terharu mendengar ibu-ibu penenun ketika mereka bercerita betapa mereka bersyukur setelah mereka memperoleh benang toko. Pekerjaan berat untuk memetik, membersihkan dan memintal kapas menjadi benang sudah terangkat dari bahu mereka, dan mereka bisa langsung mengikat, mencelup dan menenun.

Apa yang menjadi "benang toko" dalam kehidupan kita sekarang? Makalah ini ditulis dengan komputer: segala kesalahan mengetik bisa diperbaiki tanpa tip-ex, informasi yang dibutuhkan bisa diperoleh lewat internet tanpa berjam-jam di perpustakaan, dan setelah selesai bisa dikirim lewat WA supaya diperbanyak. Itu juga "benang toko" bagiku.

Terkait kebersamaan kita, perlu diakui bahwa masa Covid-19 membuat kita semakin bergantung pada internet sebagai sarana komunikasi, konsultasi, pendidikan dan pergaulan-- bahkan sebagai sarana beribadah. Selama lebih dari satu tahun, saya bergereja di internet; sering di Kupang, tapi pernah juga di Singapura, Jakarta, dan Amerika. Tugas mengajar saya juga lakukan lewat internet, terutama melalui email, WA dan Zoom. Ada sembilan bimbingan saya di program S1 dan S2 di STFT Jakarta yang saya belum pernah bertemu secara tatap muka, namun kami saling mengenal, bertukar pikiran dan pergumulan dengan lancar. Apakah hubungan kami merupakan "hubungan buatan" atau sebuah hubungan antar manusia yang sejati? Kesimpulan saya adalah bahwa kedagingan tidak menjamin otentisitas, dan mediasi digital tidak memalsukan sebuah relasi asal kita bersikap tulus di depan layar masing-masing.

Bagi sebagian kita, masa Covid-19 akan diingat sebagai masa “Zoom” juga. Begitu banyak pertemuan dan seminar, sampai saya rasa orang mulai membuat seminar lebih sering sekarang daripada waktu kita masih bebas bergerak. Pertemuan zoom tidak membutuhkan aula, snack, atau uang jalan. Pembicara tidak harus naik pesawat dengan harga mahal dan keluar rumah sehari-hari. Peserta boleh hadir dari negara mana saja tanpa visa atau paspor. Dari segi itu, kita benar-benar masuk sebuah era baru dalam kemampuan bertemu dan berkomunikasi.

Kemudahan komunikasi seperti ini bermanfaat bukan hanya untuk pendidikan dan peribadahan, tapi juga dalam menghadapi bencana dan masalah-masalah sosial. Respon seroja bergerak cepat sekali begitu sistem seluler *online* kembali. Laporan-laporan masuk dari mana-mana, dan dalam waktu cepat diperoleh gambaran mengenai daerah mana yang paling terdampak oleh badai dan jenis bantuan apa yang dibutuhkan. Atau dalam keadaan konflik sosial, ketika ada berita simpang-siur kita bisa saling hubungi untuk mendapat kabar langsung dari sumber yang kita percaya.

Ketersediaan sumber-sumber informasi dari seluruh dunia lewat internet juga merubah makna dari posisi kita di NTT sebagai orang "pinggiran." Asal ada sinyal, internet tidak ada pinggirnya, dan kita bisa mengakses informasi yang sama, entah kita ada di New York atau di Tamalabang. Desentralisasi informasi menjadi salah satu berkat yang akan semakin dinikmati oleh anak-anak kita dalam proses pendidikan mereka. Dalam banyak hal juga terjadi desentralisasi kepakaran. Ahli medis bisa membantu dengan diagnosa dan

pengobatan melalui *digital imaging*, pakar bangunan tahan bencana di Australia memberi masukan pada posko tanggap bencana di NTT, bahkan Friends of Academia NTT membuat kursus tanggap bencana bagi para relawan dengan ahli-ahli dari seluruh Indonesia dan berbagai negara lain. Desentralisasi ini mungkin terlambat disadari, tapi kita bisa berbuat banyak kalau kita sendiri menyadari bahwa kita bukan lagi "orang pinggiran."

2. Ancaman

Saya akan mengakhiri pembahasan ini dengan tiga hal yang menurut saya perlu kita waspadai, dan mungkin akan membutuhkan campur tangan yang aktif dari pimpinan agama untuk mengatasinya.

a. Penipuan, *Hacking*, dan Hoaks

Kita semua pernah dapat sms begini: ***SELAMAT*** Nomor WA Anda meraih cek 175 juta! Segera hubungi nomor xxxxx...." Begitu lazim penipuan ini sampai kita tidak tertipu lagi. Tapi selalu ada saja akal yang baru, dan kemungkinan *online banking* dalam berbagai bentuk berarti selalu ada kemungkinan juga untuk *online* pencurian.

Lebih gawat lagi adalah pencurian data yang dibuat oleh para *hackers*, seperti baru-baru diberitakan mengenai database *online* BPJS. Data kesehatan kita mau dijual supaya dapat dimanfaatkan dalam upaya penipuan selanjutnya. Belum lama ini sebuah perusahaan minyak di Amerika terpaksa bayar US\$5 juta untuk mendapat kembali akses pada jaringan mereka, yang sempat disandera oleh sekelompok *hackers* di Rusia. Terhadap hal seperti ini tidak banyak yang bisa kita

lakukan, kecuali menjaga-jaga dan membatasi data yang kita bagi secara *online*.

Yang paling banyak terjadi adalah apa yang disebut hoaks atau "*fake news*." Lain dari penipuan dan *hacking*, hoaks biasanya tidak memiliki motivasi keuangan. Lebih banyak terjadi upaya untuk meremehkan atau mendiskreditkan pihak, partai, golongan, atau gagasan-gagasan yang tidak disukai. Dalam kampanye presiden Amerika baru-baru, para pendukung Trump membanjiri internet dengan berita bahwa Joe Biden sudah pikun, Biden mau melegalkan pernikahan di bawah umur, partai demokrat mendatangkan orang asing dalam jumlah yang besar untuk memilih Biden, dsb. Sampai sekarang ada hoaks bahwa Biden sebenarnya tidak menang pemilu, pada hal tidak ada bukti apa-apa. Orang anti-vaksin dan anti-sains menyebarkan hoaks bahwa vaksin Covid-19 mengandung *microchip* yang menandai kita yang divaksin sebagai milik Setan.

Semua penyalahgunaan internet ini dimungkinkan karena ternyata internet terlalu besar untuk diawasi atau dikontrol secara baik, dan juga karena internet masih terlalu baru dan cepat berubah, sehingga perangkat hukum untuk menata penggunaannya secara bertanggung jawab pada umumnya belum ada. Belum juga ada etika atau moralitas berinternet, sehingga orang berani menerbitkan hal-hal di internet yang dia pasti tidak akan lakukan secara tatap muka; bahkan ada yang menciptakan identitas palsu supaya bisa menipu dengan leluasa. Baru-baru di Kupang ada

pembunuh dan pemerkosa yang memakai internet (facebook) untuk memancing korbannya.

Dari perspektif revolusi industri 4.0, fenomena ini merupakan salah satu akibat negatif dari proses menggantikan peran manusia dengan komputer. Di masa komunikasi lewat surat kabar, radio dan televisi, ada badan redaksi yang bertugas untuk menjaga kebenaran dari berita yang diedarkan, dan seorang wartawan yang menulis berita yang tidak benar akan cepat dipecat. Sekarang, orang boleh terbitkan apa saja lewat facebook atau twitter, dan kalau ternyata salah mungkin bisa diturunkan, tapi sering kali dibiarkan saja, karena manusia yang bertanggung jawab baru melihatnya kalau ada keluhan.

Terhadap berbagai modus penipuan ini, tidak banyak yang bisa dibuat secara langsung, tapi kita bisa melaporkan upaya penipuan kepada pengelola situs seperti facebook, dan juga pada kepolisian. Terhadap berita hoaks kita bisa mencari kebenaran dari sumber terpercaya dan memanfaatkan media sosial untuk menyebarkan koreksi. Hal ini membuat kita capai juga, tapi penting untuk dilawan, paling sedikit di kalangan sendiri. Kompas dan Kementerian Komunikasi dan Informatika juga memelihara situs-situs yang meluruskan hoaks-hoaks yang sedang beredar.

b. *The Digital Divide* (Kesenjangan Digital)

Dalam masa Covid-19 banyak sekolah memulangkan siswanya dan mengharuskan mereka belajar dari rumah. Dari segi kesehatan, itu bijaksana. Tapi pada saat yang sama, kemungkinan untuk anak belajar di rumah bergantung ada apa di

rumah. Ada buku? Ada orang tua yang berpendidikan secukupnya? Ada komputer atau hp dan akses internet? Cepat menjadi nampak bahwa bagi mereka yang memiliki akses internet dan uang secukupnya untuk beli pulsa data, belajar dari rumah sangat memungkinkan. Anak-anak lain boleh kumpul kayu api dan main siki doka. Dan itu gambaran masa depan anak-anak itu: yang punya akses akan maju dan yang tidak akan tertinggal.

Hal yang serupa terjadi waktu diberlakukan kebaktian *online*. Mereka yang punya fasilitas dan biaya data boleh ikut beribadah. Ada jemaat yang beralih dari siaran youtube ke siaran radio justru karena jemaat yang tidak mampu bisa ikut ibadah di radio dengan gratis.

Yang paling menyedihkan adalah nasib para korban Seroja yang tidak memiliki identitas hukum: tidak ada KTP atau Kartu Keluarga. Semua data itu sekarang bersifat *online*, dan ada daerah yang sulit memelihara jaringan *online* secara baik, dan juga banyak warga yang tidak bisa menyediakan dokumentasi yang dituntut. Akibatnya, mereka tidak terdaftar sebagai WNI, dan mereka tidak berhak mendapat bantuan bencana. Kalau datanya ada dalam tangan manusia, mungkin masih ada ampun, tapi karena "*online*", petugas angkat bahu. Apa boleh buat?

Kalau kita tidak mau dunia digital menjadi tembok pemisahan yang baru, kita harus berupaya untuk menghadirkan keadilan akses digital. Kita perlu mendampingi dan melakukan advokasi supaya semua warga kita memperoleh haknya atas identitas hukum. Kita perlu mendukung upaya-

upaya untuk menyediakan akses internet yang terbuka bagi publik, dan mendorong anak-anak sekolah untuk memanfaatkannya, termasuk memberi pelatihan penggunaan komputer dan hp secara baik supaya mereka jangan dipermalukan. Ada juga rumah ibadah yang membuka *wi-fi* untuk anak-anak sekolah. Dalam masa di mana akses *online* merupakan sebuah keharusan bagi banyak urusan publik, maka pemerataan akses menjadi isu keadilan yang tidak boleh diabaikan.

c. Penyempitan Cakrawala dan Radikalisasi

Hal terakhir yang saya mau angkat di sini adalah fenomena yang terjadi hampir di seluruh dunia yang berakses pada internet. Ironis, tapi walaupun berhadapan dengan akses informasi seluas dunia, namun pola pandang banyak masyarakat menjadi semakin sempit. Ada alasannya yang berkaitan erat dengan revolusi industri 4.0.

Kebanyakan orang kalau mulai berkenalan dengan internet akan menelusuri (disebut "berselancar") banyak situs dengan rasa terheran-heran dengan luasnya informasi yang tersedia. Tapi lambat laun mereka akan memilih beberapa situs yang mereka selalu buka, dan jumlah lokasi yang "dikunjungi" semakin terbatas. Hal itu wajar. Yang kurang wajar adalah apa yang terjadi berikut.

Perusahaan-perusahaan internet yang besar dan canggih memperhatikan setiap langkah Anda ketika Anda mengunjungi situs mereka, bahkan setelah Anda meninggalkannya. Ada rumus-rumus matematis (disebut algoritma) yang mencari "benang merah" dalam kegiatan internetan Anda. Kemudian

algoritma ini akan mencari situs-situs atau berita-berita yang mirip dengan apa yang Anda sering telusuri, dan kemudian akan menawarkan tautan-tautan pada situs atau berita yang serupa. Tujuannya supaya menarik perhatian Anda sampai Anda meng-klik tautan tersebut. Fenomena itu disebut "*click-bait*" dalam bahasa Inggris: singkatnya, "umpan." Makin lama algoritma mempelajari perilaku Anda, makin mahir dia untuk menawarkan berita yang Anda sukai. Berita yang Anda tidak sukai akan semakin banyak disembunyikan.

Alhasil, makin lama dunia internet Anda makin sempit, berkat keberhasilan algoritma untuk mengemukakan apa yang Anda suka dan menyembunyikan apa yang Anda tidak suka. Orang dari partai X akan mendapat kesan bahwa partai X yang paling baik dan populer; demikian juga orang dari partai Z berpikir hanya orang gila yang suka partai lain. Penganut agama A tidak akan sadar bahwa ada juga agama B dan agama C, sebab dia hanya melihat kesaksian dan wejangan dari agamanya.

Langkah kedua dalam proses penyempitan ini terjadi berkat media sosial. Algoritma yang memilih berita untuk Anda juga memilih "sahabat." Orang dengan profil yang mirip dengan Anda akan menerima unggahan Anda dan berita yang sama seperti Anda terima. Lama-kelamaan, orang yang memiliki profil yang sama akan berkelompok dan akan menerima berita yang sama, bereaksi bersama, dan saling menguatkan. Algoritma tidak peduli apakah Anda orang demokrat atau republikan, PDIP atau Nasdem, Kristen atau Islam. Dia hanya

bermaksud untuk "menyenangkan" Anda dengan mengelompokkan Anda dengan orang yang sehati dan sepikir.

Tinggal satu langkah lagi dan proses distorsi sudah lengkap: algoritma juga memperhatikan unggahan atau berita mana yang dapat paling banyak "klik." Kebenaran atau kebohongan tidak penting; yang penting, banyak orang mau baca. Berita/unggahan dengan banyak klik cenderung yang paling ekstrem dan membuat sensasi, sehingga itu yang paling rajin disebar.

Hasil dari proses ini adalah bahwa pengguna internet makin digiring ke dalam kelompok-kelompok dengan pandangan dan keyakinan yang mirip, dan mereka hanya akan menerima berita yang sesuai dengan profil mereka, sehingga identitas mereka semakin kokoh.

Apa tujuannya? Menjual iklan. Para perusahaan internet raksasa tidak memiliki keyakinan politik atau agama tertentu. Mereka mendapat keuntungan dari iklan yang ditampilkan pada saat Anda berselancar di internet. Itu saja. Manipulasi pandangan dunia masyarakat luas dan penyempitan cakrawala berpikir jutaan orang terjadi hanya sebagai cara untuk menampilkan iklan sebanyak mungkin.

E. Penutup

Mestinya saya ada hikmat terakhir untuk dibagikan. Tapi kalau jujur, tidak ada yang "terakhir" dalam soal revolusi industri. Orang masih berjuang untuk mencari peluang baru supaya mendapat keuntungan. Itulah realitas kapitalisme yang tidak pernah istirahat. Tinggal

tantangan bagi kita sebagai umat beragama: apakah kita mampu mengemukakan motivasi hidup yang lebih penting dari keuntungan? Dan apakah kita sama rajin dan kreatif untuk mengajukan motivasi itu seperti kaum kapitalis rajin memperjuangkan keuntungannya?

KEPEMIMPINAN GEREJA DI ERA DIGITAL:

Refleksi dalam Konteks GMIT

Pdt. Dr. Mery L.Y. Kolimon

Sebenarnya makalah ini adalah kumpulan dari beberapa catatan refleksi yang beta buat selama memimpin di GMIT. Waktu Bapak Dekan Fakultas Teologi UKAW, Pdt. Dr. Ruku, meminta beta berbagi refleksi kepemimpinan di GMIT di era digital, beta ingat tulisan-tulisan yang beta simpan di laptopku. Beberapa tulisan itu beta “jahit” menjadi satu untuk presentasi hari ini. Memang jahitannya tidak terlalu rapi. Ada bagian dari makalah ini yang beta tulis di Busalangga-Rote Barat Laut; ada yang beta tulis dalam pesawat dalam penerbangan ke Jakarta; ada yang beta tulis dalam penerbangan ke Amerika. Bahan-bahan itu beta jahit dalam penerbangan ke dan dari Bali minggu lalu. Beta selalu menikmati kesempatan menulis di pesawat. Biasanya sebelum naik pesawat beta beli secangkir *Cappucino* atau *Café Latte* panas di bandara, lalu dengan pakaian hangat di pesawat, beta menghadap laptopku. Kafein dalam kopi membantu beta tidak mengantuk dan berfokus menulis. Menulis di pesawat memungkinkan beta tidak diganggu oleh apapun. Tidak ada WA atau telepon masuk yang bisa mengganggu konsentrasi beta untuk berefleksi.

Dalam tulisan ini, beta berbagi refleksi mengenai proses pemilihan kepemimpinan gereja yang beta alami selama dua periode, baik di persidangan sinode ke-33 di Rote, maupun ke-34 di Jemaat Paulus, Klasis Kota Kupang. Beta juga mendedikasikan bagian mengenai kepemimpinan perempuan. Sebagai ketua sinode perempuan pertama di GMIT, beta memanfaatkan kesempatan ini juga berbagi refleksi beta dari perspektif pengalaman perempuan.

A. Dukungan Kelompok Progresif

Sejak persidangan Sinode ke-33 di Rote, ada golongan muda dan senior progresif yang mendukungku. Pertama kali yang memintaku untuk menyiapkan diri sebagai ketua sinode adalah seorang pendeta senior di suatu pulau. Kemudian beberapa kawan muda bertemu beta dan bicara serius meminta kesediaanku. Seorang kawan senior di Fakultas Teologi UKAW mengatakan padaku: "Kalau kau tak mau, kali berikut beta datang dengan kawan-kawan pendeta pakai toga untuk memintamu". Beta ingat ada juga kawan pendeta perempuan senior di Fakultas Teologi tidak mendukung: "Mery mesti tetap di kampus". Beta pun mencintai mengajar, meneliti, dan menulis. Tidak gampang menjawab ya. Setelah pertimbangan panjang dan lama, beta akhirnya mengatakan siap. Saat itu terus terang beta ketakutan, apakah beta mampu? Dengan suami dan anak-anak kami berdoa dan berpuasa memohon kehendak Tuhan saja yang jadi melalui persidangan.

Kepada kawan-kawan yang meminta beta menyiapkan diri untuk tugas kepemimpinan itu beta tegaskan tentang perjuangan nilai. Tak boleh ada kampanye negatif, jangan ada kampanye hitam mengenai yang berbeda. Kalau gereja membutuhkan beta siap. Jika tidak, ke manapun diutus beta akan siap memberi buah. Beta pikir sejauh ini kawan-kawan itu cukup menjaga nilai-nilai tersebut. Beta menghargai ketulusan mereka. Selama hampir tujuh tahun memimpin hingga sekarang, tidak pernah mereka datang untuk meminta *privilege*. Mereka mendukungku untuk hal-hal baik yang kulakukan. Mereka mengkritik jika ada hal yang menurut mereka harus diperbaiki. Beta menghormati mereka.

Saat menuju periode kedua dan beta diminta untuk meneruskan pelayanan kepemimpinan, beta mengatakan bersedia kembali memimpin asal ada tim yang cukup solid. Bersyukur, beta rasa tim periode kedua ini cukup solid dalam bekerja sama. Kami saling percaya dan saling mendukung. Periode ini cukup sulit dengan tiga gelombang Covid-19 yang melanda. Wilayah pelayanan GMT juga dihantam oleh Seroja. Dalam masa-masa sulit itu kami saling mendukung. Tak butuh usaha terlalu berat untuk menyatukan pemahaman. Beban tugas yang berat menjadi lebih dapat ditanggung sebab kami berbagi peran dengan baik. Beta pikir soliditas tim kerja itu sangat baik. Paling tidak antaranggota tim mesti ada rasa saling percaya. Kita bisa dan boleh berbeda pendapat. Kita bisa berkonflik. Namun konflik dan perbedaan pendapat itu harus dimaknai secara positif untuk menguji pikiran dan sikap yang terbaik bagi gereja; bukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok. Jika kita cukup solid dalam visi dan gerak pelayanan, kita mendapat kepercayaan Tuhan dan para mitra bahwa gereja kita bisa secara kuat memainkan peran-peran transformatif dalam masyarakat. Kalau energi kita habis untuk berkelahi, kita tak punya waktu dan tenaga yang cukup untuk keterlibatan dalam berbagai isu sosial di masyarakat. Kepemimpinan kolektif yang kuat membutuhkan kesamaan visi dan daya gerak, terkait agenda pengembangan jemaat menghadapi kompleksitas permasalahan umat dan masyarakat.

B. Tantangan *Post Truth*

Salah satu tantangan di era digital adalah *post truth*. Baik menuju persidangan sinode di Rote maupun di Paulus, beta mendengar kampanye negatif: jangan pilih karena komunis (sebab beta dan kawan-kawan meneliti

dan menerbitkan buku kisah para penyintas Tragedi '65 di NTT); jangan pilih karena hepatitis B (memang beta hepatitis, itu beta sudah lama tahu, sebelum beta jadi ketua sinode di periode pertama); jangan pilih karena sakit sangat serius (katanya stadium 4). Terutama saat mendengar isu tentang kesehatan beta, beta cukup marah. Selama 4 tahun periode pertama, beta bekerja dengan berusaha menjaga pola kerja, pola makan, pola istirahat, olahraga, meditasi, dan merawat suasana batin. Beta dapat energi dari orang-orang terkasihku. Beta cukup rutin melakukan *check up* dan tidak dalam kondisi sangat lemah dan sakit untuk tanggung-jawab memimpin gereja ini. Bagaimana mungkin vonis bahwa beta sedang sakit sangat serius dilontarkan seperti itu? Sulit rasanya percaya ada hoaks seperti itu, tetapi itu memang benar-benar terjadi di persekutuan kita. Juga ada isu perceraian dan LGBT.

Beta ingin memaknai hoaks dan ujaran kebencian yang ditujukan kepada kepemimpinan gereja begini. Semua kritik itu penting agar para pemimpin mawas diri dan selalu membenahi kepemimpinannya, termasuk dalam bekerja sebagai tim. Para pemimpin mesti berkomitmen untuk terus membangun komunikasi yang terbuka dengan kawan-kawan setim dan dengan persekutuan dalam gereja. Apapun informasi tentang pelayanan yang perlu dibagi dengan kawan setim. Informasi tentang apa yang dilakukan dengan mengapa dilakukan perlu dijelaskan dengan baik. *Knowledge/information is power*; dan *power/kuasa* dalam sistem presbiterial sinodal harus selalu di-*share*. Ketua MSH juga mesti berhati-hati untuk tidak mengambil keputusan sendiri tetapi selalu melalui perundingan. Kepemimpinan kolektif seperti di MSH perlu bertumpu

pada pembagian peran berdasarkan kapasitas masing-masing.

Di pihak lain, menurut beta kebiasaan menyebar kebencian mesti disadari sebagai kebiasaan buruk yang harus dihentikan. Apa yang dapat kita lakukan untuk menyembuhkan relasi dan membangun budaya pemilihan bergereja yang lebih konstruktif? Bagaimana agar proses-proses pemilihan kita tidak terjebak pada adanya tim sukses yang saling mencederai? Bagaimana agar kita tidak jatuh dalam sentimen suku, almamater, dan angkatan kuliah?

Menurut beta ini membutuhkan kematangan spiritual hamba-hamba Tuhan, termasuk kematangan spiritual dalam menggunakan media komunikasi. Bahkan media sosial pun mesti dimaknai sebagai arena marturia (kesaksian) sebagai individu orang percaya dan komunitas beriman.

Kalau kita matang secara spiritual, kita bisa berbeda perspektif dan pilihan mengenai siapa yang lebih tepat memimpin, tetapi itu tidak boleh jadi alasan untuk saling menyerang dan menjatuhkan, apalagi dengan isu-isu yang tidak benar. Kita telah sepakat dalam Pokok-Pokok Eklesiologi (PPE) GMIT bahwa demokrasi adalah alat untuk kristokrasi: Kita mencari kehendak Kristus melalui hati nurani mereka yang memiliki hak suara dalam persidangan untuk memilih pemimpin gereja. Biarlah proses itu berjalan dan kita mendengar suara Tuhan dalam hati nurani kita masing-masing, mengujinya dalam sistem pemilihan, demi menemukan pemimpin yang kita percaya ditugaskan Tuhan untuk mengembalikan dan memandu persekutuan kita.

Beta belajar bahwa semua pemimpin tak boleh terjebak untuk membalas dendam. Beta percaya Tuhan memberikan kepada para pemimpin hati yang besar untuk mengampuni dan memeluk semua. Para pemimpin juga bertugas mengembalikan persekutuan mereka, menegur dan menasihati kawan-kawan pelayan dan anggota jemaat untuk tidak menciderai gereja dengan bahasa-bahasa yang saling menyakiti. Para pemimpin sendiri mesti berdisiplin untuk berkomunikasi secara positif dan tidak menyerang pihak lain dengan cara apa pun yang merusak persekutuan. Mereka berkewajiban membangun budaya kerja dan budaya organisasi yang positif.

Sebagai gereja kita perlu belajar bagaimana menghadapi *post-truth* dan dampaknya bagi diri pribadi dan persekutuan kita. Secara kelembagaan, *post-truth* memunculkan politik identitas dan berdampak sangat luas terhadap rasionalitas publik. Karena banyak hoaks yang berkembang dan informasi direkayasa, maka rasionalitas dalam gereja terpengaruh, ruang publik keruh, dan kualitas gagasan menurun. *Post-truth* itu membuat fakta menjadi kalah dengan persepsi publik yang direkayasa. Gereja perlu melayani kebenaran, karena Kristus sendiri menyebut diriNya: “jalan, kebenaran, dan hidup” (Yoh. 14:6).

C. Support System Bagi Pemimpin

Baik pemimpin perempuan maupun laki-laki membutuhkan kekuatan mental yang sama. Mereka mesti menjaga kesehatan fisik, mental, dan spiritual untuk tugas-tugas berat yang mereka pikul. Mereka mesti memiliki seni mengapresiasi diri sendiri tanpa jatuh pada sikap sombong dan arogan; membesarkan hati, meriangkan perasaan ketika beban terasa berat, mencari cara untuk

menari dalam badai, bersenandung ketika mimpi buruk datang.

Suatu saat, dalam perjalanan dengan United Airlines, beta nonton video wakil presiden US, dengan judul "Vice". Dalam film itu istri dia muncul beberapa kali dalam adegan ketika sang wakil presiden harus membuat keputusan penting. Ada saat genting, sang wakil presiden duduk di belakang meja di ruangan kerjanya. Di adegan saat dia sedang melakukan telepon penting sambil duduk, istrinya berdiri di belakangnya menepuk-nepuk bahunya menguatkan dia. Bagi beta itu *scene* yang sangat berkesan.

Seorang pemimpin entah laki-laki atau perempuan membutuhkan dukungan partner mereka. Itu dukungan yang sangat mendasar. Semua pemimpin ditopang secara mental oleh kekasih mereka karena di perkawinan kita mendapat kesempatan untuk merayakan baik keberhasilan dan kekuatan kita, maupun mengakui kegagalan dan kerapuhan kita. Istri atau suami seorang pemimpin jadi penyemangat, pendukung tanpa *reserve*. Orang mungkin tidak akan mengakui peran istri/suami seorang pemimpin. Mungkin ketika keputusan baik dibuat, pujian akan diberikan kepada si pemimpin: dia pemimpin yang hebat. Padahal mungkin dia tidak akan sepercaya diri itu jika pasangannya tidak selalu membesarkan hatinya; tidak akan sebijaksana itu jika dia tidak diberi *advice* oleh kekasihnya; tidak akan teguh berdiri dan melangkah dalam badai jika tidak ada sahabat jiwa yang melangkah bersama. Seperti Lapidoth, suami Debora dalam Hakim-Hakim 4 hanya disebut secara sepintas, banyak kali komunitas kita tidak cukup adil memberi apresiasi kepada para suami/istri pemimpin yang mendukung pelayanan pasangan mereka. Kalau pasangan seorang pemimpin berhasil memainkan peran

mendukung istri/suaminya tak ada apresiasi. Namun kalau mereka gagal, sering kita terlalu cepat menghakimi mereka.

Namun, ada juga hal-hal yang pemimpin tak bisa bagikan kepada siapapun. Ada rahasia-rahasia pelayanan yang harus disimpan dalam hatinya sendiri. Terkadang seorang pemimpin kesepian. Dia harus membuat keputusan-keputusan berat. Dia bergumul dengan banyak masalah yang belum teratasi. Dia memikirkan jalan-jalan yang harus ditempuh agar organisasinya bisa lebih baik melayani. Dia berhadapan dengan konflik-konflik yang bertali temali, warisan masa lalu bagai benang kusut; belum lagi kepentingan-kepentingan masa kini yang tak mau diganggu.

Kalau dia memakai cara persuasif dia dianggap bukan "*risk-taker*". Kalau dia bertindak tegas dia sebut arogan dan tidak menghargai orang lain. Kalau dia mandiri dianggap tidak menghargai senior. Kalau dia bergerak terlalu cepat dianggap tidak bekerja sebagai tim, kalau dia melambatkan langkahnya dia anggap lamban bertindak. Kalau dia akrab dengan kawan laki-laki atau perempuan yang sevisi, dia bisa dicap selingkuh. Kalau dia terkenal dan banyak jaringan dalam dan luar negeri dia disebut "*show-off*", cari popularitas padahal "*pekerjaan dalam rumah*" tidak diperhatikan. Istilah yang dipakai adalah kain gordien di rumah robek tidak dijahit tetapi cari popularitas di luar rumah. Kalau dia memperjuangkan keberpihakan bagi para perempuan korban kekerasan dan hak-hak mereka untuk keluar dari kekerasan, dia dianggap mendukung perceraian. Kalau dia berdiri untuk hak-hak korban pelanggaran HAM dan korban ketidakadilan lainnya, mereka menyebutnya kiri. Kalau dia mendorong persahabatan, perjumpaan, dan dialog

lintas iman, termasuk dengan mereka yang beragama suku, dia bisa dicap liberal dan dikatakan tidak percaya pada Yesus Kristus sebagai Tuhan dan Juruselamat. Kalau dia menerima siapapun dan tidak berpihak pada calon-calon di masa kampanye politik karena keyakinan bahwa gereja mesti berdiri melampaui partai dan golongan, dia dianggap tidak berani bersikap. Kalau dia menerima yang datang bertamu di masa kampanye, yang lain menuduhnya berpihak pada calon atau paket tertentu.

Dalam kepemimpinan ada yang mendukung dan ada yang tidak mendukung. Ada yang secara terus terang mengidolakan dan ada yang tanpa sembunyi menunjukkan ketidaksukaan. Itu hal yang bisa saja terjadi. Bukankah Yesus pun tidak disukai oleh para pemimpin Yahudi? Seorang pemimpin mesti belajar menerima kedua sisi itu, disukai dan tidak disukai, untuk menjadi mawas diri; berhati-hati untuk tidak menyalahgunakan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Lebih dari itu pemimpin membutuhkan *support system* dari kawan-kawan yang mendukungnya secara positif dan kritis. Pemimpin, terutama pemimpin gereja, tidak boleh melindungi diri dengan “tim pembela” yang menjadi penyorak untuk membenarkan semua tindakannya. Harus cukup tercipta suasana untuk sahabat-sahabatnya mengingatkan dia secara kritis, tanpa menghancurkan harkat dan martabatnya. Kalau orang saling percaya, kritik bukan dirasa sebagai tusukan, melainkan sebagai pil yang harus diminum untuk kesembuhan diri dan komunitas.

D. Menjaga Stamina

Seorang pemimpin mesti menjaga stamina fisik, mental, dan spiritualnya. Pekerjaan ini besar dan membutuhkan banyak energi. Seorang pemimpin mendapat sejumlah *privilege* tetapi juga mesti berkorban banyak hal. Termasuk keluarganya harus berkorban. Kadang dia tak punya cukup waktu di rumah, bermain dengan anak-anaknya, memasak untuk mereka, membaca buat mereka, menyetrika pakaian mereka, menjahit baju mereka yang robek, mengantar anaknya ke dokter. Sering dia tiba di rumah saat sudah larut dan dirinya sangat kelelahan, waktunya bagi suami/istri dan anak-anak terbatas. Waktunya untuk dirinya sendiri, untuk rekreasi, olahraga, membaca, belajar, dan meditasi hampir tak ada. Dia harus selalu siap memberikan pikiran, membuat sambutan dan suara gembala yang bermakna, mengingatkan organisasinya mengenai tugas inti mereka, menghubungkan bahasa komunitasnya dengan pergumulan dunia dan masyarakat. Meskipun sedang lelah lahir batin, dia harus selalu tersenyum manis ketika diminta berfoto bersama; memberikan semangat kepada orang-orang muda di komunitasnya; memeluk dan membesarkan hati anak-anak untuk terus berjuang bagi masa depan gereja dan masyarakat yang lebih baik.

Seorang pemimpin mesti secara sengaja menyiapkan waktu untuk merawat fisik, mental, dan spiritualnya. Walaupun sangat sibuk, para pemimpin harus tetap ada waktu untuk olahraga ringan, makan secara teratur, istirahat yang cukup, menikmati musik dan persahabatan, bermeditasi dan berdisiplin dalam ibadah. Perlu ada keseimbangan pengelolaan waktu antara pelayanan bagi komunitas dan pelayanan bagi diri serta keluarga. Kalau

tubuh, jiwa, dan roh kita sehat, pelayanan kita lebih maksimal.

E. Kepemimpinan Perempuan

Pada periode lalu, pertama dalam sejarah GMIT bahwa Majelis Sinode Harian (MSH) terdiri dari empat orang perempuan dan satu laki-laki. Sekarang dari 5 MSH, 2 orang perempuan. Menandai waktu yang bersejarah ini, GMIT perlu berefleksi secara jujur dan kritis mengenai kepemimpinan perempuan. Secara umum, GMIT sekarang memiliki lebih banyak pendeta perempuan daripada pendeta laki-laki. Itu juga berarti, di lingkup basis, GMIT memiliki lebih banyak ketua majelis jemaat perempuan dibandingkan ketua majelis jemaat laki-laki.

Jika di masa lalu ada pandangan bahwa perempuan lemah secara fisik dan tidak bisa diandalkan untuk pelayanan yang berat di pedalaman atau di medan yang sulit, sejarah GMIT sudah membuktikan bahwa perempuan mampu bekerja. Mereka bekerja dengan rajin dan setia. Memiliki dan mengasuh anak tidak menjadi penghalang bagi perempuan untuk melayani dengan tekun dan menjadi pemimpin yang berhasil. Dalam pelayanan itu, para pendeta perempuan didukung oleh suaminya, keluarga mereka, dan oleh jemaat. Keterpilihan perempuan di MSH beberapa periode terakhir menjadi tanda bahwa GMIT sudah sangat siap mendukung kepemimpinan perempuan di semua lingkup. Ini menjadi bukti bahwa para pendeta laki-laki di GMIT juga telah memiliki kepekaan atas pentingnya kepemimpinan perempuan.

Dalam wacana teologis ekumenis tentang kepemimpinan perempuan dalam gereja, banyak pihak memberikan perhatian pada konsep kepemimpinan

feminis. Keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan sangat penting untuk memastikan kesetaraan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki. Namun kehadiran perempuan dalam kepemimpinan jangan hanya sekedar memenuhi tuntutan jumlah. Kepemimpinan perempuan mestinya terarah pada kepemimpinan feminis, yaitu kepemimpinan yang mengupayakan perubahan. Kepemimpinan itu mestilah kepemimpinan yang bersifat transgresif, artinya menantang tradisi, aturan, dan hukum yang memperbudak atau menindas.

Kepemimpinan feminis secara sengaja dipandu oleh etos yang inklusif, global, dan multikultural.¹ Inklusifitas berarti saling mendengarkan dengan tuntutan bahwa kita terbuka untuk membentuk ulang pemikiran kita ketika kita berjumpa dengan ide/pemikiran orang lain. Kita berubah ketika kita sungguh-sungguh saling mendengarkan dan berkomunikasi. Etos global berarti kita tidak terjebak dalam semangat primordialisme atau denominasional. Itu berarti ada kesediaan untuk bekerja sama dengan dan berafiliasi dengan banyak pihak (gereja lain, mitra-mitra ekumenis, LSM, dan pemerintah) demi keadilan dan kesetaraan. Etos multikulturalisme berarti bersedia keluar dari tembok-tembok budaya dan merangkul keragaman. Terutama dalam konteks GMT yang melayani dalam keragaman suku, budaya, dan bahasa, etos multikulturalisme ini penting bagi para pemimpin untuk memastikan pendekatan dan kebijakan pelayanan yang tidak terjebak dalam primordialisme kedaerahan, suku, agama, dan orientasi seks/identitas gender.

¹ Tentang hal ini, lihat Stephanie Y. Mitchem, "Thinking about Feminist Leadership", dalam: *Journal of Feminist Studies in Religion*, Volume 25, Number 1, Spring 2009, pp. 197-201.

Nilai-nilai kepemimpinan feminis yang lain adalah kepemimpinan yang egaliter dan tidak birokratis. Kepemimpinan yang egaliter berarti relasi yang setara di antara tim sekerja dan pengambilan keputusan diambil secara bersama. Kepemimpinan yang tidak birokratis berarti para pemimpin dapat diakses dengan mudah untuk konsultasi terkait persoalan-persoalan di jemaat. Dalam konteks GMIT seringkali nilai-nilai kesetaraan ditantang oleh jiwa feodalisme yang hirarkis. Jemaat dan masyarakat masih memandang bahwa kehadiran dan pendapat seorang ketua majelis di berbagai lingkup lebih berharga dibanding pengurus/anggota majelis yang lain. Ini juga mencerminkan relasi kuasa yang mesti terus menerus diperbarui agar kekuasaan/otoritas tidak menumpuk pada satu titik, namun selalu dibagi dengan pengaturan yang jelas dan terarah.

Semangat bekerja sebagai satu tim dengan visi bersama ini masih menjadi hal yang harus diperjuangkan secara terus menerus. Hal ini ikut ditentukan oleh pola rekrutmen pengurus MSH, badan-badan dan unit-unit pembantu pelayanan. Jika mereka yang dipilih tidak sevisi sejak awal, sulit untuk bekerja sama dalam pelaksanaan tugas. Banyak energi terbuang untuk konflik internal sehingga pelaksanaan tugas menjadi tidak maksimal. MSH mesti berusaha untuk mengelola keseimbangan relasi internal dan juga relasi dengan berbagai pihak, baik di dalam kantor maupun dalam relasi dengan jemaat, klasis, dan pemerintah, dan berbagai mitra. Walaupun tidak gampang, semua pihak harus berusaha berdisiplin untuk membangun komunikasi yang terbuka agar pelayanan jangan dirugikan karena relasi-relasi pribadi yang tidak sehat.

F. Manfaat Teknologi Digital

Kita melayani sebagai gereja di konteks kepulauan. Tantangan GMIT untuk waktu yang lama adalah bagaimana memastikan komunikasi dan informasi dapat mengalir lancar secara timbal balik di antara jemaat, klasis, dan sinode. Kita bersyukur oleh kemajuan teknologi informasi dewasa ini komunikasi menjadi lebih lancar. Surat-menyurat yang pada waktu lalu dapat memakan waktu berminggu-minggu baru dapat tiba di pulau-pulau yang jauh dari kantor sinode, kini dapat dengan cepat diakses melalui email dan whatsapp.

Meskipun kita masih sulit untuk menerbitkan Berita GMIT cetak secara teratur, banyak jemaat merasa sangat terbantu dengan hadirnya situs GMIT. Melalui situs itu informasi dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di lingkup sinode dan atau klasis dapat dengan mudah diakses jemaat. Pemanfaatan situs GMIT adalah sebuah upaya gereja memanfaatkan kemajuan teknologi sebagai salah satu ruang kesaksian dan pelayanan. Melalui situs juga kita dapat berbagi kabar dengan gereja-gereja lain di Indonesia dan dibagian dunia lain, bahkan menjadi media kesaksian kita lintas agama. Di pihak lain, harus diakui, secara umum budaya kerja kita masih cukup gagap teknologi digital. Perlu keterbukaan dan keseriusan beradaptasi dengan tuntutan teknologi digital (dengan berbagai platform yang sangat cepat berkembang).

Di pihak lain, banyak kali masalah penyelesaian yang seharusnya diselesaikan melalui duduk bersama dan dialog, justru diperkeruh dan dipersulit oleh karena status dan komentar di media sosial, seperti facebook dan whatsapp, yang saling menusuk dan menyerang. Untuk itu GMIT perlu memperkuat literasi digital dan kemampuan resolusi konflik para pelayan di semua

lingkup, melalui pelatihan dan lokakarya. Juga terkait dengan itu adalah penguatan etos para pendeta sebagai hamba Tuhan untuk siap mengelola konflik secara pastoral.

Saya belajar di bahwa penyelesaian masalah terbaik adalah melalui dialog. Suatu keputusan akan dapat diterima oleh semua pihak jika Majelis Sinode memfasilitasi ruang berjumpa antara pihak yang bertikai, masing-masing berkesempatan menyampaikan pandangannya, dan bersedia untuk saling mendengarkan secara sungguh-sungguh. Tanpa ada kesediaan saling mendengarkan, arahan yang tegas dari Majelis Sinode terkait prinsip-prinsip bergereja, dan kesimpulan yang disepakati bersama, suatu keputusan rentan untuk dilangkahi atau menimbulkan masalah baru.

G. Mencari Pemimpin

Proses apakah yang dapat menolong kita untuk menyiapkan dan menemukan pemimpin yang baik untuk gereja? Jelas bahwa kita membutuhkan sistem kaderisasi pemimpin secara terprogram untuk membentuk karakter kepemimpinan secara personal demi menopang kepemimpinan kolektif, berbasis kinerja yang terukur. Awal periode ini, kami bersemangat untuk penyiapan program kaderisasi pemimpin melalui pelatihan-pelatihan. Pandemi membatasi kita untuk berbagai program. Kami berusaha di akhir periode ini mengejar keterlambatan itu. Majelis Sinode berikut akan meneruskannya. Kita bersyukur GMIT memiliki sistem perencanaan yang berkelanjutan dalam RIP dan HKUP.

Bagaimana menemukan pemimpin? Saya belajar dari proses menuju sidang raya di Rote, ada aliansi anggota jemaat GMIT yang mengundang para calon

majelis sinode dalam satu diskusi terbuka, membicarakan sikap dan kesiapan para calon pemimpin. Waktu itu ada pro dan kontra. Ada yang setuju, ada yang tidak. Saya sendiri melihat bahwa percakapan yang terbuka sangat penting. Jangan membeli kucing dalam karung. Jemaat-jemaat dan klasis-klasis GMIT mesti tahu profil para pemimpin mereka. Saya mendorong diskusi yang sudah dimulai Fakultas Teologi hari ini dilanjutkan di klasis-klasis, di kelompok-kelompok kategorial di GMIT. Diskusi itu harus dilakukan dalam spirit yang positif. Paling baik kita mulai mendiskusikan dengan keadaan GMIT dan dunia hari ini, hubungannya dengan masa lalu, dan dunia yang sedang dimasuki GMIT. Kita memetakan apa kemajuan-kemajuan GMIT dan apa tantangan-tantangan yang sedang dihadapi. Selanjutnya kita mendiskusikan tim kepemimpinan macam apa yang dibutuhkan dalam situasi yang demikian. Percakapan-percakapan itu kita lakukan bukan untuk menjagokan seseorang atau satu tim dan merendahkan yang lain. Sebaliknya kita melakukannya untuk mengidentifikasi kekayaan sumber daya manusia GMIT serta tantangan-tantangannya, dan kepemimpinan macam apa yang kita butuhkan.

H. Penutup: Kepemimpinan Lintas Generasi

Beta berharap ke depan gerejaku makin terbuka memberi ruang bagi semua yang berkompeten untuk berperan dalam kepemimpinan gereja, tak peduli latar belakang usia, gender, dan suku. Saling menghormati mestinya tidak didasarkan pada usia, tetapi pada penghormatan kepada harkat semua manusia yang melayani bersama. Kesempatan untuk memimpin mestinya tidak didasarkan pada umur, termasuk lamanya kerja, tetapi pada talenta, kedisiplinan, karakter,

spiritualitas, dan kinerja yang baik. Kepada orang-orang muda kritis, ku titipkan harapan itu. Terutama dalam era milenial sekarang, tim kepemimpinan gereja yang baik adalah tim lintas generasi. Sekarang masanya gereja dipimpin generasi milenial (Y) didukung oleh generasi X. Dibutuhkan anggota tim yang cekatan dalam teknologi dan komunikasi digital untuk memungkinkan GMT bergerak lentur dalam komunikasi internal, maupun dengan mitra-mitra di dalam dan luar negeri. Hal ini demi menjaga akuntabilitas sebagai komunitas beriman, baik untuk integritas kita sendiri, maupun demi relasi dengan mitra-mitra kita.

Terima kasih untuk kesempatan berbagi. Tanggapan para peserta seminar ini akan berguna untuk saling memperkaya nilai-nilai yang dibutuhkan untuk pelayanan kepemimpinan gereja yang membawa damai sejahtera dan memuliakan Tuhan.

Kupang, 30 Juni 2022

KEPEMIMPINAN GEREJA DI ERA “VUCA”

Pdt. Dr. Welfrid Fini Ruku, M.A.

A. Pendahuluan

Pada umumnya kata pemimpin didefinisikan sebagai orang yang melakukan pekerjaan memimpin; sedangkan kepemimpinan adalah perihal pemimpin atau cara memimpin.² Dalam kamus berbahasa Inggris, pemimpin (*leader*) didefinisikan sebagai “*a person in control of a group, country or situation*” artinya seseorang yang memengaruhi dan mengendalikan suatu kelompok, negara atau situasi. Kepemimpinan (*leadership*) adalah “*the set of characteristics that make a good leader*” artinya seperangkat karakteristik yang menjadikan seorang sebagai pemimpin yang baik.³ Itulah arti pemimpin dan kepemimpinan secara umum.

Pemimpin gereja, secara khusus, oleh Robert Borong, didefinisikan sebagai pelayan-pelayan yang melayani dengan sukacita dan sukarela sebagai tanggapan atas undangan dari Tuhan untuk berpartisipasi dalam karya keselamatan melalui pengorbanan Yesus Kristus di atas kayu salib. Di sini Borong menekankan tiga hal: pemimpin gereja adalah pelayan, bukan manajer perusahaan, bukan *boss*; pelayanan dilakukan dengan sukarela, tanpa paksaan; pelayanan dilakukan sebagai tanggapan atas undangan Tuhan Yesus untuk berpartisipasi dalam karya keselamatan. Selanjutnya, mengenai kepemimpinan gereja, Borong mengutip pendapat Jonathan Parak, bahwa kepemimpinan gereja adalah “cara-cara pemimpin memengaruhi, mengajak,

² Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia* (KBI), 2008.

³ Cambridge Advanced Learner’s Dictionary, 4th Edition, 2013.

meyakinkan, mengatur, dan memberdayakan orang-orang yang dipimpin untuk memahami, menyikapi dan memiliki visi dan misi bersama sehingga seluruh jajaran digetarkan dan digerakkan untuk ikut serta memberikan yang terbaik bagi terwujudnya visi dan misi bersama atas dasar falsafah dan sistem nilai yang dianut.”⁴ Jadi, secara singkat dapat dikatakan bahwa kepemimpinan gereja adalah kepemimpinan yang berdasarkan pola kepemimpinan Yesus, sang Kepala Gereja.

Pada era digital saat ini, pemimpin dan kepemimpinan gereja menjadi titik sorot sebab banyak pemimpin gereja, baik di wilayah perkotaan maupun di wilayah pedesaan, belum sepenuhnya menguasai teknologi digital. Hal ini menimbulkan persoalan, di antaranya bagaimana seorang pemimpin Kristen melayani umat di era digital masa kini. Lokus pelayanan gereja masa kini ditandai dengan kemajuan teknologi khususnya teknologi digital dan banjir informasi yang begitu melimpah. Pengaruh era digital merangsek masuk ke seluruh aspek kehidupan, termasuk kehidupan warga gereja. Munculnya berbagai platform digital, media sosial, seperti facebook, instagram, tiktok, dan alat komunikasi *online* lainnya telah mengubah cara gereja dan lembaga-lembaga keagamaan mengatur hubungan dengan warganya. Perkembangan di era ini benar-benar menuntut adanya perubahan pola kepemimpinan supaya dapat mengatasi tantangan-tantangan yang ada sambil memanfaatkan peluang yang ditawarkan bagi pertumbuhan dan efektivitas pelayanan bagi warga gereja.

⁴ Robert P. Borrong, “Kepemimpinan Dalam Gereja Sebagai Pelayanan” dalam *Voice of Wesley: Jurnal Musik dan Agama*, vol. 2 Nomor 2 (2019).

Tulisan ini bermaksud untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi oleh gereja di era digital, suatu era yang mendorong munculnya situasi VUCA, serta bagaimana kepemimpinan gereja merespon tantangan-tantangan dan memanfaatkan peluang-peluang di era VUCA demi kemajuan warga gereja. Tulisan ini merupakan hasil kajian pustaka dengan membaca buku, artikel menyangkut topik kajian. Pada bagian tertentu pengalaman penulis juga ikut mewarnai tulisan ini.

B. Pembahasan

1. Era Digital

Banyak orang berbicara tentang era digital tanpa mengetahui sejarah munculnya era yang umum dikenal sebagai era digital. Mereka mendapatkan manfaat melalui penggunaan telepon seluler, ATM, jam tangan, kalkulator, komputer, mobil, radio, televisi, mesin faks, mesin fotokopi, lampu lalu lintas, dan ribuan perangkat elektronik lainnya tanpa mengenal hasil temuan spektakuler yang memicu kehadiran berbagai alat elektronik itu.

Buku karangan Riordan dan Hoddeson mengisi kevakuman ini.⁵ Mereka menulis kisah *Crystal Fire* yakni buku tentang sejarah penemuan transistor dan mikrochip di *Bell Laboratories* (BL), perusahaan yang dipimpin oleh William Shockley, ilmuwan berdarah Yahudi dari ibunya. Shockley terobsesi meneliti gadget baru dengan membentuk perusahaan semikonduktor pertama di Silicon Valley, USA. Perusahaan ini berhasil menciptakan transistor dan mikroelektronika modern yang memicu ledakan teknologi terbesar dalam sejarah.

⁵ Michael Riordan, Lillian Hoddeson, *Crystal Fire: The Birth of the Information Age*, Publisher: W. W. Norton & Company, Year: 2005

Ada tiga ilmuwan terkenal dicatat sebagai penemu transistor, yakni John Bardeen, Walter Brattain, dan William Shockley. Mereka mengumumkan temuan mereka pada tanggal 23 Desember 1947. Atas temuan itu, ketiganya mendapatkan hadiah Nobel Fisika tahun 1956.

Transistor adalah sebuah komponen elektronik yang berfungsi sebagai penguat sinyal atau saklar elektronik. Fungsi dasar transistor adalah sebagai saklar atau penguat, dapat digunakan untuk mengontrol arus listrik. Sebagai penguat, transistor dapat memperkuat sinyal listrik dan digunakan dalam berbagai aplikasi, seperti dalam penguat audio, penguat sinyal radio, dan dalam berbagai perangkat elektronik modern. Dengan adanya transistor, perangkat elektronik dapat dikecilkan ukurannya, ditingkatkan efisiensinya, dan dihasilkan dengan biaya yang lebih rendah.

Sementara itu, konsep mikrochip atau sirkuit terpadu dikembangkan lebih lanjut pada tahun 1958 oleh Jack Kilby dari Texas Instruments dan Robert Noyce dari Fairchild Semiconductor (dan kemudian Intel). Pada tahun 1960, Kilby mematenkan ide sirkuit terpadu pertamanya, sedangkan pada tahun 1961, Noyce juga mengajukan paten untuk sirkuit terpadu. Kedua penemuan ini membantu membentuk dasar teknologi mikrochip yang menjadi inti dari sebagian besar perangkat elektronik modern.

Semua ilmuwan penemu transistor dan mikrochip belajar dan bekerja di *Bell Laboratories* (BL). Jon Gertner menyoroti peran *Bell Laboratories* (BL) sebagai inkubator inovasi dan tempat lahirnya teknologi paling berpengaruh di abad ini. BL yang berkembang pesat sejak tahun 1930-an, 1970-an, merupakan institusi

paling inovatif dan produktif di abad ke-20. Para pemikir di BL ini sebelumnya bermigrasi ke Silicon Valley, dan belajar di kampus Sylvan di pinggiran kota New Jersey yang dibangun dan didanai oleh AT&T.⁶ Pada puncaknya, BL mempekerjakan hampir 15.000 orang, 1.200 di antaranya memiliki gelar Ph.D., dan 13 orang pemenang hadiah Nobel. BL adalah benteng ilmu pengetahuan dan keilmuan serta sarang pemikiran kreatif.⁷

Gertner mengungkap keajaiban unik Bell Labs melalui mata dan tindakan para ilmuwannya. Orang-orang cerdas dan sering kali eksentrik ini menjadi revolusioner, dan terkadang menjadi legenda, baik karena menciptakan astronomi radio di waktu luang mereka, mengendarai sepeda roda satu melintasi koridor, atau memelopori prinsip-prinsip yang mendorong teknologi masa kini dengan munculnya radar, laser, transistor, satelit, telepon seluler, dan banyak lagi. Secara singkat buku karya Gertner ini membahas peran kunci BL dalam mengembangkan teknologi terkait elektronik dan komunikasi, termasuk transistor.

Dengan penemuan transistor dan mikrochip beserta inovasi-inovasi yang telah berlangsung, maka teknologi digital mengalami kemajuan pesat sampai hari ini. Kemajuan pesat di bidang teknologi informasi dan digitalisasi memunculkan era baru yang dikenal sebagai era VUCA.

⁶ AT&T Inc. adalah perusahaan induk telekomunikasi multinasional Amerika yang berkantor pusat di Whitacre Tower di Pusat Kota Dallas, Texas. Ini adalah perusahaan telekomunikasi terbesar ketiga di dunia.

⁷ Jon Gertner, *The Idea Factory: Bell Labs and the Great Age of American Innovation*, USA: Penguin Press HC, 2012, pp. 1f.

2. VUCA: Apakah artinya?

Singkatan VUCA muncul pertama kali dalam buku Warren Bennis dan Burt Nanus berjudul *Leaders, the Strategies For Taking Charge* (1985) yang membahas tentang teori kepemimpinan. Di awal tahun 1990-an VUCA diadopsi dalam pelatihan *United State Army War College*. VUCA untuk menggambarkan situasi sesudah berakhirnya perang dingin antara Amerika dan Uni Soviet. Akronim VUCA adalah gabungan empat istilah bahasa Inggris yang menggambarkan situasi umum masyarakat dunia di abad ke-21. Keempat istilah itu yakni *volatility*, *uncertainty*, *complexity*, dan *ambiguity*,⁸ disingkat VUCA.

Volatility (pergolakan) menggambarkan suatu gejala perubahan cepat dari suatu situasi ke situasi lainnya dalam waktu singkat dan menuntut respon cepat dari para pengambil keputusan. Contoh yang ringan di bidang ekonomi misalnya terjadi fluktuasi nilai tukar dolar yang akan mengganggu aktivitas ekspor dan impor dan/atau pembayaran utang luar negeri. Hal ini menuntut direktur Bank Sentral untuk mengambil sikap dalam menstabilkan nilai tukar rupiah. Dalam bidang pendidikan, misalnya, perubahan kebijakan pemerintah di sektor pendidikan akan menuntut adanya penyesuaian-penyesuaian yang segera harus dilakukan pada level bawah.

Uncertainty (ketidakpastian) menggambarkan tentang situasi di mana peristiwa-peristiwa yang muncul secara tiba-tiba dan tidak diprediksi sebelumnya sehingga tidak ada kesiapan demi mengantisipasinya. Contoh yang sangat jelas yaitu

⁸ <https://www.vuca-world.org/understand-think-and-act-vuca/> diakses 10 Oktober 2023.

pandemi Covid-19 yang melanda dunia di tahun 2020-2021. Contoh lain misalnya perang Rusia vs Ukraina yang dimulai sejak Februari 2022 hingga sekarang. Demikian juga perang Hamas vs Israel sejak 7 Oktober 2023 hingga sekarang. Dampak dari pandemi Covid-19, perang Rusia vs Ukraina dan Hamas vs Israel menimbulkan ketidakpastian dalam berbagai sektor kehidupan termasuk sektor ekonomi. Hal ini memaksa para pemimpin dunia untuk memberikan respon yang cepat dan tepat waktu.

Complexity (kompleksitas) sangat dipengaruhi oleh kesalingbergantungan dan interaksi antar faktor-faktor. Perubahan pada suatu faktor akan membawa dampak yang kompleks pada seluruh sistem. Semakin kompleks kesaling-bergantungan dan interaksi itu maka semakin kompleks pula dampak yang ditimbulkannya. Misalnya kesaling-bergantungan antara kondisi ekonomi orang tua mahasiswa, standar pembayaran uang kuliah, besaran gaji dosen, biaya program pendidikan dan capaian program, dan output yang dihasilkan lembaga pendidikan/ Universitas. Semua komponen ini saling bergantung dan saling memengaruhi. Kemandekan salah satu komponen dapat berakibat pada kemacetan seluruh komponen. Berhadapan dengan situasi yang kompleks para pemimpin dituntut untuk membaca kondisi sekitar dan mengusulkan serta mengusahakan solusi yang tepat.

Ambiguity (ambigu) menggambarkan tentang ambiguitas suatu peristiwa dan/atau informasi. Ada begitu banyak banjir peristiwa dan informasi yang beredar setiap waktu. Peristiwa dan/atau informasi-informasi itu disajikan melalui media sosial dalam bentuk cetak maupun elektronik. Suatu situasi

dan/atau informasi disajikan dalam berbagai versi yang tidak saja memiliki kesamaan tetapi juga bertolak belakang. Sulit dibedakan antara yang hoaks dan kejadian sesungguhnya. Kondisi ini menuntut peran para pemimpin dalam menyaring dan meneruskan informasi yang tepat bagi mereka yang dipimpin.

C. Pemimpin Gereja di Masa VUCA

Menghadapi situasi dan kondisi VUCA (pergolakan, ketidakpastian, kompleksitas, ambigu) sama seperti diuraikan di atas muncullah pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: bagaimana pemimpin gereja memimpin umat-Nya di masa VUCA; tantangan-tantangan apa yang dihadapi oleh gereja dan pemimpin gereja; dan peluang-peluang apa saja yang tersedia yang olehnya gereja dapat menghadapi situasi VUCA serta membawa 'domba-domba' milik Tuhan melewati bahaya.

1. Tantangan

Suasana VUCA seperti tergambar di atas sangat terasa di masa pandemi Covid-19. Sejak Oktober 2019 media cetak dan elektronik dunia mengumumkan temuan virus baru di Wuhan, Tiongkok, China, namanya *Coronavirus Disease 2019* atau Covid-19. Sejak itu warga di pelosok dunia terancam kematian massal. Dalam kurun waktu 5-6 bulan kemudian Virus itu memasuki wilayah Indonesia. Pasien pertama meninggal di RS Sangla, Denpasar – Bali pada 11 Maret 2020. Menyusul peristiwa itu, Presiden Jokowi mengeluarkan Keputusan Presiden nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan Covid-19 sebagai bencana non-alam dan dilanjutkan dengan kebijakan *social distancing* (SD). Ini mengakibatkan kehidupan sosial menjadi tercabik-cabik dan tidak menentu. Dalam waktu yang

sangat singkat masyarakat kehilangan sanak saudara, suami, istri, anak, dan teman. Rumah sakit dibanjiri dengan pasien, membuat para petugas kesehatan menjadi takut, panik, tetapi mereka wajib melayani pasien. Pada saat yang sama berkembang isu yang tidak sedap, bahwa dokter-dokter memanfaatkan situasi ini untuk mencari keuntungan finansial. Sejumlah dokter dan petugas kesehatan lainnya mengalami perlakuan kasar dari keluarga pasien. Selanjutnya, roda perekonomian menjadi macet. Akses jalan dari kampung ke kota dan sebaliknya ditutup. Banyak perusahaan, pasar, kios, toko, dan unit-unit bisnis tidak dapat beroperasi. Dunia pendidikan juga cukup mengalami gangguan. Proses belajar mengajar praktis tidak bisa berjalan secara maksimal karena kebijakan WFH dan *social distancing* yang dikeluarkan oleh pemerintah dan diimplementasikan oleh semua lembaga baik pemerintah maupun swasta. Pemerintah mewajibkan pemakaian masker untuk melindungi diri dan warga lain dari bahaya penyebaran Covid-19. Situasi sosial, ekonomi, kesehatan, pendidikan, benar-benar mencekam.

Dalam konteks NTT, terkhusus pulau Timor dan pulau-pulau sekitarnya, situasi VUCA tidak hanya disebabkan oleh pandemi Covid-19. Selama masa raya Paskah, tanggal 4 April 2021, badai tropis Seroja dengan curah hujan yang cukup tinggi menghantam wilayah NTT. Angin kencang dengan kecepatan sekitar 40 knot (75 km/jam) dan hujan deras sejak Jumat Agung sampai Minggu dini hari memporakporandakan sebagian besar wilayah NTT, terutama pulau Timor, Sabu, Rote, dan Alor. Pohon-pohon tumbang, tanah longsor di beberapa wilayah, kebun dan tanaman rusak

parah, banjir bandang melanda daerah persawahan dan merusak sejumlah besar rumah penduduk, gedung gereja, kantor-kantor pemerintah dan pastori gereja. Kampus UKAW dan Asrama Fakultas Teologi juga mengalami rusak parah. Dalam situasi seperti itu muncul rumor bahwa badai Siklon tropis ini adalah 'hukuman Tuhan' sebab gereja ditutup di masa Covid-19.

Dalam kedua peristiwa tragis itu, para pemimpin masyarakat terkhusus pemimpin gereja dikejutkan oleh suasana kehidupan yang luar biasa dan yang tidak pernah dipikirkan sebelumnya. Rasa nyaman berubah secara mendadak menjadi *insecure*. Sejujurnya para pemimpin, termasuk penulis, tidak siap sama sekali, menjadi bingung tentang apa yang harus dilakukan dalam kondisi VUCA itu. Banyak pemimpin enggan bertindak karena tidak memiliki pengetahuan yang cukup dan juga tidak mempunyai keterampilan memimpin di tengah kondisi VUCA. Mereka bingung harus mulai dari mana. Meningkatnya kompleksitas masalah menjadikan kondisi semakin sulit. Menurut Ramakrishnan, dalam kondisi VUCA biasanya para pemimpin, baik masyarakat maupun gereja, kekurangan waktu dan akses untuk berefleksi. Mereka terjebak dalam kelumpuhan analisis dan lamban memberikan respon. Mereka jauh dari sumber masalah dan terpaksa bertindak dengan pemahaman yang terbatas. Peran dan tipe kepemimpinan sedang diuji saat semua pemimpin berusaha membawa mereka yang dipimpin keluar dari kondisi VUCA.⁹

⁹ R Ramakrishnan "Leading in a VUCA World " in *Ushus-Journal of Business Management* Vol. 20, No. 1, 2021, pp. 89ff.

2. Peluang

Dengan adanya kemajuan teknologi digital dan platform *online* banyak peluang tersedia: *pertama*, melalui aplikasi di *smartphone* dan platform *online*, semua urusan manusia dalam sektor ekonomi, perdagangan, perbankan, kesehatan, komunikasi, pendidikan, dan pembinaan spiritual keagamaan menjadi lebih mudah. *Kedua*, untuk memperoleh pengetahuan dalam situasi VUCA tidak harus mengikuti proses pendidikan formal seperti biasanya sebab internet sudah menjadi media pendidikan dan sumber pengetahuan, seni serta berbagai informasi yang bisa diperoleh melalui mesin pencari seperti google dan youtube. *Ketiga*, melalui internet kita mendapatkan banyak partner untuk belajar bersama dan membangun jalinan persahabatan, misalnya melalui facebook, instagram dan whatsapp serta aplikasi lainnya. *Keempat*, melalui internet orang dapat menciptakan peluang kerja baru seperti: membuat situs internet/aplikasi, perancang situs (*web designer*), membuat drama, film, dan menjadi *content creator* di media sosial seperti youtube dan tiktok, berdagang secara *online*, dan banyak peluang lainnya untuk meraup pendapatan. *Kelima*, teknologi digital bisa dijadikan sebagai sarana PI, karya misi, khotbah *online*, pelayanan pastoral dan bisa menyalurkan minat bakat dalam rangka memuliakan nama Tuhan. Semua peluang itu terbuka untuk dikembangkan.¹⁰

¹⁰ Diadaptasi dari tulisan Daniel Ronda, "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi" dalam Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat Volume 3, Nomor 1, Januari 2019, hlm 4.

3. Tipe Pemimpin: Religius-Transformatif

Dalam tulisannya, Solikin M. Juhro menawarkan model kepemimpinan transformatif untuk menghadapi era VUCA. Baginya era VUCA ditandai dengan empat jenis tantangan bagi negara, yaitu *known-known* (disadari dan dikenali), *known-unknown* (disadari namun tidak dikenali), *unknown-known* (hal yang sebenarnya kita kenali, namun tidak disadari signifikansinya), *unknown-unknown* (hal yang kita tidak sadari dan tidak kenali).¹¹ Kondisi seperti menuntut pemimpin untuk mampu melakukan inovasi dan transformasi karena tantangan yang ada amat bervariasi sehingga tidak ada pengalaman dalam mengatasinya.

Khusus lingkup gereja, saya mengusulkan tipe kepemimpinan religius-transformatif. Dalam menghadapi tantangan-tantangan di era VUCA para pemimpin Kristen (pendeta, penatua, diaken, ketua majelis, guru PAR, guru katekisasi, ketua pemuda, ketua kaum bapak dan ketua perempuan, dan semua pemimpin terkait) perlu mengembangkan tipe kepemimpinan religius-transformatif. Yang saya maksudkan adalah melakukan transformasi kepemimpinan tanpa meninggalkan prinsip-prinsip keyakinan agama yang dianutnya. Para pemimpin kristen tetap berpegang teguh pada prinsip-prinsip iman Kristen, terutama ajaran dan praktek pelayanan Yesus, sambil melakukan transformasi sesuai dengan kebutuhan kontekstual umat yang dilayani. Dengan

¹¹ Solikin M. Juhro, "Tantangan dan Urgensi Transformational Leadership" dalam Solikin M. Juhro, *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi Pada Pembangunan*, Jakarta: Bank Indonesia Institute, 2020, hlm 4-6.

demikian, dalam menghadapi situasi VUCA, para pemimpin Kristen dapat melakukan hal-hal sebagai berikut: *pertama*, berdoa dan mencari petunjuk dari Tuhan. Para pemimpin Kristen perlu meminta hikmat dari Tuhan di masa krisis serta saran/pendapat dari mereka yang mempunyai kompetensi dalam memimpin umat, supaya keputusan yang diambil tidak menimbulkan polemik yang dapat memecah belah umat. *Kedua*, pemimpin kristen perlu mendasari semua keputusan dan tindakan-tindakan pelayanan pada firman Tuhan dan refleksi-refleksi Alkitabiah, mengajak semua anggota tim untuk tetap beriman dan berharap kepada Tuhan Yesus, Sang Kepala dan pemimpin gereja dalam masa-masa sulit. *Ketiga*, mengomunikasikan secara terbuka kepada rekan-rekan pimpinan lain tentang masalah dan tantangan yang sedang dan akan dihadapi oleh gereja serta cara yang tepat untuk mengatasi tantangan-tantangan itu. *Keempat*, beradaptasi dan terbuka menghadapi perubahan bilamana dibutuhkan. Di era VUCA yang diwarnai dengan perkembangan pesat teknologi digital, para pemimpin Kristen perlu memahami kondisi ini sebagai peluang supaya mereka bisa beradaptasi dan terbuka memanfaatkan teknologi digital untuk pengembangan pelayanan di masa depan. Bila dirasa perlu, libatkanlah anak-anak muda atau generasi milenial yang melek IT untuk membantu pelayanan gereja di semua aras. *Kelima*, tumbuhkan rasa kebersamaan dalam gereja, mendorong kolaborasi dan dukungan di antara anggota tim pelayanan. Berikan dorongan dan dukungan emosional kepada tim pelayan, pahami kesulitan yang mereka hadapi dan tawarkan bantuan jika memungkinkan. *Keenam*,

kembangkan rencana-rencana strategis untuk mengatasi masalah spesifik yang timbul dalam situasi VUCA dengan tujuan-tujuan yang dapat dicapai dalam jangka pendek dan jangka panjang sambil memastikan bahwa rencana-rencana strategis itu tidak melenceng jauh dari iman Kristen. *Ketujuh*, memahami risiko yang bakal timbul dengan sangat hati-hati bersama tim dan buatlah keputusan dan tindakan yang tepat untuk memitigasi risiko yang akan timbul itu. *Kedelapan*, secara aktif mengikuti perkembangan agar tetap terinformasi tentang perubahan situasi dan terbuka untuk menyesuaikan pendekatan sesuai kebutuhan. Pengembangan kualitas, kapasitas dan profesionalitas tim pemimpin akan sangat membantu ketegaran dan ketahanan mereka dalam menghadapi era VUCA.

Tipe pemimpin religius-transformatif yang menggabungkan prinsip-prinsip berbasis iman Kristen dengan strategi kepemimpinan yang efektif, kiranya dapat mengatasi kondisi pergolakan, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas di era VUCA.

4. Refleksi

Saya membayangkan tantangan-tantangan era VUCA sama seperti amukan angin ribut di danau Galilea lebih dari 2000 tahun lalu. Menurut Matius 8:23-27, setelah melayani di Kapernaum, Yesus naik ke dalam perahu bersama-sama dengan murid-murid-Nya. Karena kelelahan melayani, Yesus tertidur di dalam perahu. Tiba-tiba angin ribut menghantam perahu itu dan perahu itu ditembus gelombang. Murid-murid kehilangan kendali atas perahu itu. Mereka datang dan membangunkan Yesus, katanya: "Tuhan, tolonglah, kita binasa." Yesus berkata kepada mereka,

“mengapa kamu takut, kamu yang kurang percaya?”
Lalu, Yesus menghardik angin badai itu hingga teduh.

Dari peristiwa badai ini kita belajar bahwa pemimpin tertinggi di dalam gereja adalah Yesus Kristus. Kepada para pemimpin gereja dituntut untuk beriman kepada-Nya dalam situasi yang buruk sekalipun. Yang penting adalah ‘membangunkan’ Yesus melalui doa dan pergumulan yang intens untuk memohon pertolongan-Nya. Ketakutan dan kekuatiran sangat tidak tepat bertengger di hati anak-anak Tuhan. Iman dan harap kepada-Nya menjauhkan kita dari rasa takut.

Kita juga bisa belajar dari Kisah pelayaran Rasul Paulus dari Yerusalem ke Roma (Kis. 27:1-44). Dikatakan bahwa Paulus, bersama dengan tahanan lainnya, berangkat dari Yerusalem menuju Roma di sebuah kapal bernama "Kirene" dengan awak kapal dan beberapa penumpang. Sebelum berangkat, Paulus memberi peringatan bahwa perjalanan ini akan membawa malapetaka dan kerugian besar, namun nasihatnya diabaikan. Dalam pelayaran itu muncul tantangan demi tantangan. *Pertama*, Cuaca buruk dan angin kencang membuat perjalanan menjadi sangat sulit. Mereka menghadapi kesulitan besar di Laut Gratis. *Kedua*, perjalanan diakhiri dengan kesulitan di Laut Pamfilia. Kapal yang mereka tumpangi mengalami kesulitan mengatasi cuaca buruk. Kapal terjebak dalam badai yang hebat, menyebabkan kerugian materi dan kehilangan harapan. Tetapi, dalam situasi kritis seperti itu, Tuhan hadir melalui malaikat-Nya. Malaikat Tuhan menampakkan diri kepada Paulus, menganugerahkan nubuat tentang kapal itu bahwa nyawa semua orang di atas akan selamat,

meskipun kapal akan hancur. Para awak kapal mencoba melarikan diri dengan perahu, tetapi Paulus diingatkan bahwa untuk selamat, mereka harus tetap tinggal di kapal. *Ketiga*, kapal akhirnya terdampar di sebuah pulau, dan semua penumpang dan awak kapal selamat seperti yang telah dijanjikan oleh Paulus, menunjukkan keajaiban dan kekuatan Tuhan dalam menjaga keselamatan mereka. *Keempat*, mereka mendarat di Malta, dan mereka diterima dengan baik oleh penduduk setempat. Di sana Tuhan membuat mujizat: ketika Paulus dipagut ular berbisa, dia tidak mengalami efek negatif sehingga orang-orang di Malta berasumsi bahwa Paulus adalah orang suci. Dengan begitu beberapa orang menjadi percaya kepada Tuhan Yesus.

Kisah ini memberikan pelajaran berharga bagi para pemimpin Kristen bahwa meskipun kita menghadapi badai dan gelombang di era VUCA, iman kepada Tuhan Yesus harus tetap dipertahankan. Iman kepada Tuhan Yesus membuat Paulus tetap tegar meskipun menghadapi gelombang laut yang dahsyat, sebab Tuhan tetap melindunginya. Tuhan memberikan peringatan dan perlindungan serta mujizat-mujizat untuk menguatkannya. Perlindungan Tuhan yang luar biasa dalam menghadapi tantangan besar selama pelayaran menuju Roma memberikan harapan kepada para pemimpin Kristen di era VUCA bahwa Sang Imanuel senantiasa menyertai mereka yang terus berharap dan tetap mengingat akan peringatan serta memelihara perintah-perintah-Nya.

D. Kesimpulan

Kemajuan pesat di bidang teknologi informasi dan digitalisasi memunculkan era baru yang dikenal sebagai era VUCA. Kondisi dunia di era VUCA ditandai dengan pergolakan, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambigu. Gabungan dari keempat kondisi itu tampak jelas di masa pandemi covid-19 dan badai siklon seroja tahun 2021. Kondisi itu menantang para pemimpin gereja untuk mengambil sikap yang tepat. Sikap yang perlu diambil oleh para pemimpin gereja yaitu mengidentifikasi tantangan-tantangan yang ada dan membaca peluang-peluang yang tersedia bagi para pemimpin gereja untuk menuntun 'domba-domba' milik Tuhan melewati lembah kelam yang penuh dengan bahaya. Dalam kisah perjalanan orang beriman ada saja tantangan dan bahaya yang tidak jarang dihadapi. Tetapi, pengalaman membuktikan bahwa orang yang beriman kepada Tuhan Yesus selalu diberikan kelepasan dari berbagai bahaya. Dalam semangat itu, tipe kepemimpinan religius-transformatif menjadi pilihan yang tepat ketika kita menghadapi krisis di era VUCA. ***

PERSPEKTIF ALKITAB TERHADAP KEPEMIMPINAN DI ERA DIGITAL

Pdt. Maria R.A. Pada & Pdt. Dr. Adriana J.M. Tunliu

A. Pendahuluan

Tema tentang Perempuan dan Kepemimpinan, sekalipun mungkin tidak semua pihak sepakat, merupakan topik yang masih tetap penting sekaligus menarik untuk dibahas. Salah satu alasan keberatan yang sering muncul adalah tema ini atau isu-isu tentangnya sudah tidak relevan lagi untuk diperdebatkan. Di abad ini, kaum perempuan sudah banyak yang menjadi pemimpin, untuk apa lagi ada pembahasan? Kaum perempuan sudah mendapat kesempatan pendidikan formal yang sama dengan kaum laki-laki, bahkan ada yang lebih tinggi jenjangnya, dan perempuan juga telah mengambil peran kepemimpinan pada berbagai level baik dalam gereja maupun masyarakat. Jadi isu kepemimpinan perempuan sering dianggap sudah tidak menjadi soal lagi. Kelihatannya alasan ini dapat dibenarkan karena faktanya memang begitu. Tetapi pertanyaannya adalah apakah benar dengan hadirnya kaum perempuan pada level-level kepemimpinan, kemudian persoalan menjadi selesai?

Tentu tidak mudah untuk menjawab pertanyaan ini. Sebab justru selanjutnya, akan muncul banyak pertanyaan terkait misalnya: bagaimana perjuangan kaum perempuan untuk mencapai level-level kepemimpinan? Apa tantangan yang mereka alami ketika memimpin? Bagaimana mereka sendiri mampu menunjukkan kualitas ketika memimpin? Bagaimana gaya mereka ketika memimpin? dst. Pertanyaan-pertanyaan seperti ini menjadi sebuah keniscayaan terkait dengan konstruksi pemikiran patriarki yang masih dipegang oleh

kebanyakan orang, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam konteks ini maka peran kepemimpinan dianggap merupakan hak kaum laki-laki sebab merekalah yang dipandang cerdas dan cakap dalam mengambil keputusan. Sedangkan kaum perempuan layak dipimpin karena mereka kurang cakap atau cenderung emosional. Secara budaya, kesempatan untuk mendapat pendidikan lebih diprioritaskan bagi kaum laki-laki. Sebab merekalah yang dianggap layak dan patut dipersiapkan dengan ilmu pengetahuan yang baik sebagai calon pemimpin.

Sementara terus bergumul dengan semua pertanyaan ini, duniapun terus mengalami perkembangan dengan berbagai perubahan yang sangat cepat. Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat pesat merupakan salah satu di antaranya. Pemanfaatan teknologi digital semakin merajalela di berbagai bidang kehidupan. Pada satu sisi situasi pandemi (2020-2023) dan post pandemi Covid-19 seolah-olah turut mendorong dan mempercepat agar seluruh umat manusia beradaptasi di era digital ini. Namun pada sisi yang lain, kita tidak dapat menutup mata bahwa terdapat sejumlah besar orang yang masih sulit menyesuaikan diri baik karena tidak ada atau kurangnya fasilitas, akses maupun karena minimnya keterampilan. Bahkan sering terjadi kesenjangan antara kalangan muda yang dianggap melek teknologi dengan kalangan tua yang kurang atau tidak tahu sama sekali. Tidak jarang mereka yang tidak bisa menyesuaikan diri akan dipandang sebelah mata, mengalami diskriminasi dan tertinggal. Demikianlah situasi yang terjadi di era digital ini.

Dalam konteks ini pada satu sisi, kita membutuhkan figur dan kualitas pemimpin yang responsif dan berkualitas sehingga mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi. Tetapi pada sisi yang lain, juga sosok pemimpin yang tidak mengabaikan mereka yang belum bisa beradaptasi. Hal ini penting karena masih terdapat sejumlah orang yang memiliki akses dan kemampuan terhadap teknologi yang terbatas bahkan tidak ada sama sekali. Terhadap fakta ini John Campbell Nelson mengatakan: "Jangan menutup kerajaan sorga bagi mereka yang tak punya akses untuk teknologi. Ini tidak alkitabiah"¹². Dalam situasi ini maka sosok pemimpin yang diperlukan ialah pemimpin yang dapat memimpin dengan merangkul semua latar belakang dan kepentingan dari mereka yang dipimpinnya.

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan perempuan, maka di sini kaum perempuan selain masih berhadapan dengan tantangan stereotip budaya juga harus menjawab tantangan baru di era digital. Pertanyaannya adalah apakah kaum perempuan mampu memimpin di era digital ini?

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan ialah tantangan bagi seorang pemimpin di era reformasi dan globalisasi ialah bagaimana ia berhasil menata organisasinya secara baik yang menjamin segala kebutuhan organisasinya untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini maka perbedaan jenis kelamin tidaklah menjadi persoalan. Karena hakikatnya perempuan memiliki kemampuan khas untuk menjadi seorang pemimpin yakni tipe gaya kepemimpinan transformasional dan feminis.

¹² Disampaikan oleh John Campbell Nelson dalam Webinar Internasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Teologi UKAW Kupang, tanggal 1 Juli 2022

Dan terdapat sejumlah ciri yang mendukung gaya kepemimpinan dimaksud seperti kemampuan untuk membujuk, membuktikan kritikan yang salah, semangat kerja tim, memiliki karisma yang kuat, berani mengambil resiko, *multitasking* dan sabar. Berdasarkan itu maka perempuan dianggap pantas untuk menempati posisi sentral dalam pembangunan masyarakat.¹³ Yang dimaksudkan dengan Kepemimpinan transformasional atau '*transformational leadership*' menurut James MacGregor ialah gaya kepemimpinan berkaitan dengan unsur identifikasi perubahan, menyusun visi dan membuka jalan bagi perubahan. Gaya kepemimpinan seperti ini sangat penting dalam dunia yang terus berubah.¹⁴ Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa ternyata kepemimpinan khas perempuan sangat efektif untuk menunjang keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam masyarakat.¹⁵

Berdasarkan fakta di atas maka dapat dicatat dua hal yakni: pertama, bahwa kaum perempuan memiliki hak untuk memimpin karena mereka juga memiliki kemampuan khas untuk peran ini. Kedua, bahwa kemampuan khas ini sangat efektif ketika dipakai untuk

¹³ Reny Yulianty, Dedy Dwi Putra, Diki Takanjung, "Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin," MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan, Vol 10 No 2(2018) e-ISSN 2620-8857;p- ISSN 2085-143X, 14/ diakses tanggal 24 September 2022, <http://ejurnal.unisda.ac.id>

¹⁴ Merujuk pada arti Kepemimpinan Transformasional, <https://www.jobstreet.co.id/akses> tanggal 16 september 2022

¹⁵ Asmanurhidayani, "Efektivitas Gaya Kepemimpinan Perempuan di Kabupaten Wajo(Studi Kasus Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo)," Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Puangrimanggalatung, Vol 2, No 1(Maret 2020), 24, ISSN: 2868-3294/diakses tanggal 14 September 2023, <https://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jiaph>

menunjang kepemimpinan perempuan. Namun pertanyaannya adalah apakah hak dan efektivitas kemampuan yang dimiliki kaum perempuan sepenuhnya dapat diterima tanpa kendala?

Untuk menjawab pertanyaan ini maka penulis akan menguraikan beberapa hal yakni: Kepemimpinan dan Bias Gender, Era Digital dan Bias Gender, Kepemimpinan Perempuan sebagai Keniscayaan di Era Digital, Memotret Kepemimpinan Perempuan di konteks NTT, Inspirasi Peran Perempuan Israel Kuno menuju Kepemimpinan Perempuan di Era Digital.

B. Kepemimpinan dan Bias Gender

Menurut KBBI, istilah 'kepemimpinan' mengandung arti: perihal memimpin, cara memimpin. Ia berhubungan dengan kata 'pemimpin' yang berarti: orang yang memimpin, petunjuk, buku petunjuk/pedoman. Atau 'terpimpin' yang berarti: dapat dipimpin, terkendali. Juga kata 'pimpinan' yang berarti: hasil memimpin, bimbingan, tuntunan. Istilah 'memimpin' berarti: mengetuai atau mengepalai, memenangkan paling banyak, memegang tangan seseorang sambil berjalan, memandu, melatih supaya dapat mengerjakan sendiri¹⁶. Khusus yang terkait dengan istilah kepemimpinan maka ia merupakan sesuatu yang paling penting atau inti dalam sebuah organisasi. Mengapa? Karena faktor kepemimpinan sangat berfungsi sebagai motor penggerak terhadap sumber-sumber, manusia dll. dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan sangat penting peranannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kesuksesan dan kegagalan dari sebuah organisasi sangatlah ditentukan oleh kualitas

¹⁶ <https://kbbi.web.id/pimpin.html>, diakses tanggal 24 September 2022

kepemimpinan dari organisasi tersebut. Sebagaimana dikutip dari Miftah Thoha, kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Atau dengan kata lain sebagai seni untuk mempengaruhi perilaku manusia baik itu secara perorangan maupun kelompok. Definisi lain menurut Fleishman, kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok atau perorangan melalui proses komunikasi demi mencapai tujuan. Ini mengandung sejumlah arti yakni berkaitan dengan penggunaan pengaruh, pentingnya komunikasi dan perhatian pada tujuan¹⁷. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang tidak bisa dianggap sepele atau sederhana dalam sebuah organisasi. Ia merupakan sesuatu yang sangat hakiki.

Sebab itu ketika kita berbicara tentang kepemimpinan maka ia berkaitan erat dengan gaya dari sebuah kepemimpinan. Yang dimaksudkan dengan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sebegitu rupa demi mempengaruhi bawahannya dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya. Dengan begitu maka apa yang menjadi kinerja dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Sebagaimana dikutip dari Hasibuan, bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan yakni ada kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan

¹⁷ Lita Mewengkang, Jantje Mandey, Joorie Marhaen Ruru, "Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan)," *Jurnal Administrasi Publik* (2017), 3-4 <https://ejournal.unstrat.ac.id>.> diakses tanggal 24 September 2022

delegatif, kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan demokratik¹⁸.

Berbicara tentang hal yang terkait kepemimpinan sangat terkait dengan stereotip budaya terkait gender. Istilah gender berasal dari bahasa Inggris, 'gender' yang berarti jenis kelamin. Berdasarkan *Webster's New World Dictionary* istilah 'gender' berarti perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan yang dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Sedangkan menurut *Webster's Studies Encyclopedia*, 'gender' adalah konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan baik dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan. Jadi sifat yang dimaksudkan adalah sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural¹⁹. Berdasarkan pengertian ini maka peran seseorang sangat dihubungkan dengan jenis kelamin yang ia miliki. Berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki seorang perempuan maka ia dipandang layak untuk diatur dan dipimpin. Sedangkan kaum laki-laki layaknya mengatur dan memimpin. Peran ini dianggap tidak dapat dipertukarkan. Hal inilah yang sering menimbulkan bias gender dalam hal kepemimpinan. Karena itu bagi kaum perempuan yang mendapat kesempatan untuk memimpin maka seringkali ia diperhadapkan dengan dua pilihan. Pada satu sisi ia dapat memilih untuk menjalankan gaya kepemimpinan yang meniru gaya kepemimpinan laki-laki

¹⁸ Jenia Nur Soelistyoningrum, "Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus PT XYZ)," *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.23 No 1(2020), 44-45, <https://ibn.e-journal.id/diakses> tanggal 24 september 2022

¹⁹ Kajian Teori Konsep Dasar Gender, *Jurnal Pemikiran Islam Paramadina*(Jakarta: Yayasan Paramadina), 13, <http://repository.uin-suska.ac.id>> diakses tanggal 24 september 2022

supaya ia dianggap layak untuk memimpin. Namun pada sisi yang lain ia dapat menjalankan kepemimpinan sesuai dengan gaya dan kekhasannya sendiri untuk menghindari adanya bias gender di sekitar isu tentang kepemimpinan maka istilah gender dan jenis kelamin perlu dibedakan dengan jelas.

Mansour Fakih telah mencoba membuat perbedaan antara konsep gender dan seks/jenis kelamin. Baginya istilah seks lebih mengandung arti pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia sesuai ciri biologis yang melekat, tidak berubah dan tidak dapat dipertukarkan. Sedangkan gender adalah sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural dan dapat dipertukarkan. Jadi sex adalah jenis kelamin biologis sedangkan gender adalah jenis kelamin sosial.²⁰ Dengan demikian maka jika ke dua istilah ini dapat dibedakan secara jelas maka baik laki-laki maupun perempuan bukan hanya memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin. Tetapi pula memiliki hak untuk menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan kekhasan yang dimiliki entah sebagai laki-laki maupun perempuan.

C. Era Digital dan Bias Gender

Berdasarkan KBBI, istilah Digital mengandung pengertian yang ‘berhubungan dengan angka-angka untuk sistem perhitungan tertentu; berhubungan dengan penomoran’.²¹ Ia merupakan penggambaran dari suatu keadaan bilangan yang terdiri dari angka 0 dan 1 atau *off*

²⁰ Kajian Teori Konsep Dasar Gender, Jurnal Pemikiran Islam Paramadina(Jakarta: Yayasan Paramadina), 13, <http://repository.uin-suska.ac.id>> diakses tanggal 24 september

²¹ <https://kbbi.web.id/digital.html>/ diakses tanggal 14 September 2023

dan *on* (bilangan biner). Istilah Digital berasal dari kata '*Digitus*' dalam bahasa Yunani berarti jari jemari. Apabila kita hitung jari jemari orang dewasa, maka berjumlah sepuluh (10). Nilai sepuluh tersebut terdiri dari 2 radix yaitu 1 dan 0. Semua sistem komputer menggunakan sistem digital sebagai basis datanya. Dapat disebut juga dengan istilah bit (*binary digit*).²² Digital merupakan bentuk modernisasi atau pembaharuan tentang pemanfaatan teknologi yang sering dihubungkan dengan adanya internet dan komputer yang menggunakan sistem digital sebagai basis datanya.²³

Era digital sering disebut juga era informasi. Dan revolusi digital menandai awal era informasi. Revolusi dipicu oleh kaum remaja pada tahun 1980-an. Analog dengan revolusi pertanian, revolusi industri maka revolusi digital menandai awal era informasi. Revolusi digital adalah perubahan dari teknologi mekanik dan elektronik analog ke teknologi digital yang berlanjut hingga saat ini. Revolusi ini menjadikan dunia ini semakin canggih sekaligus berpengaruh besar pada cara pandang seseorang. Pada satu pihak ia mempermudah namun di pihak yang lain juga membawa masalah bagi mereka yang tidak bisa menyesuaikan diri dengannya.²⁴ Secara umum era digital adalah sebuah keadaan zaman di mana seluruh aktifitas telah dipermudah dengan adanya kecanggihan teknologi. Era digital telah menghadirkan teknologi yang

²² <https://id.m.wikipedia.org/wiki/digital>, diakses tanggal 14 September 2023

²³ [https://katalisnet.com/>Pengertian Digital](https://katalisnet.com/>Pengertian-Digital), diakses tanggal 17 September 2023

²⁴ [https://id.wikipedia.org/wiki/Revolusi Digital](https://id.wikipedia.org/wiki/Revolusi_Digital), diakses tanggal 14 September 2023

lebih modern serta praktis menggantikan teknologi sebelumnya.²⁵

Dalam perkembangan zaman yang terus berubah, kaum perempuan juga terus menyesuaikan diri. Mereka menunjukkan perannya baik dalam lingkup rumah tangga maupun dalam tanggungjawab yang lebih luas dalam masyarakat. Kaum perempuan terus membiasakan diri untuk berada di era digitalisasi. Mereka juga memiliki semangat untuk meleak dengan teknologi informasi. Hal ini terutama terjadi ketika pandemi Covid-19 melanda dunia di mana segala sesuatu berubah dari yang normal menjadi digital. Segala aktivitas harus dilaksanakan secara digital. Misalnya sekolah daring (via *zoom meeting*), bekerja daring, dst. Sekalipun aktifitas dengan memanfaatkan digital sudah digunakan pada masa sebelum pandemi seperti jualan *online* namun setelah pandemi pemanfaatan digital semakin terasa. Termasuk para ibu rumah tangga yang harus membimbing anak-anaknya untuk sekolah secara daring. Sekalipun ada sejumlah kendala agar kaum perempuan juga dapat menyesuaikan diri dalam pemanfaatan aplikasi digital namun dapat dikatakan bahwa perempuan telah turut membuktikan kemampuan mereka untuk bisa secara cerdas memanfaatkan teknologi digital pada masa pandemi.²⁶

Sekalipun kaum perempuan cukup bersemangat untuk beradaptasi di era digital, sesungguhnya ruang digital tak selalu ramah terhadap kaum perempuan. Sebagaimana disampaikan oleh H. Suwendi, Koordinator

²⁵ Rifqi Dharma, Era Digital: Pengertian, Kelebihan dan Dampak dari adanya Era Digital, <https://accurate.id.>teknologi.era>, diakses tanggal 14 September 2023

²⁶ Dwi Iceu, Perempuan Andal di Era Digital , <https://diskominfo.bantenprov.go.id/diakses> tanggal 20 September 2023

Subdit Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Kemenag RI bahwa teknologi informasi pada satu sisi telah bertransformasi menjadi kebutuhan pokok masyarakat terutama bagi kaum muda. Namun pada sisi yang lain tidak seiring dengan kebijaksanaan masyarakat dalam memanfaatkannya misalnya dengan ada hoaks dan berbagai kasus kekerasan berbasis *online*. Sehubungan dengan hal ini maka Abby Gina Boang Manalu (Redaktur Jurnal Perempuan) menegaskan tentang apa yang disebut dengan ketimpangan gender digital. Dalam hal ini kaum perempuan dan laki-laki tidak mendapat manfaat yang sama dalam kemajuan digital. Hal ini dilatarbelakangi oleh budaya patriarki di mana kaum perempuan tidak dipandang berada di ruang publik di mana di sana adalah ruang ilmu pengetahuan dan ruang teknologi. Pernyataan ini didukung dengan pendapat Sandra Harding bahwa teknologi tidaklah netral dari bias gender. Adanya logika biner telah menempatkan perempuan pada posisi inferior dalam Ilmu Pengetahuan dan teknologi. Domain teknologi dipandang merupakan domain laki-laki. Inilah yang berdampak pada adanya ketimpangan gender digital. Sehingga kaum perempuan dipandang tidak berkompeten dalam dunia teknologi informasi. Ia mencatat sejumlah faktor terkait ketimpangan gender ini yakni *pertama*, hambatan pada aspek mental berupa stereotip yang eksklusif laki-laki, rasa inferior terhadap teknologi, perasaan tidak aman dalam dunia digital. *Kedua*, hambatan pada aspek fisik yakni pada ketersediaan infrastruktur dan kepemilikan perangkat. *Ketiga*, pada aspek keterampilan yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan dan yang keempat pada penggunaan internet secara bermakna. Khusus untuk hal ini kaum perempuan yang menerima manfaat dari kemajuan digital ialah mereka yang dapat

melakukan transformasi sosial dan menjadi lebih berdaya karena internet. Bagi Abby kondisi ketimpangan gender digital dialami kaum perempuan secara plural. Karena itu dibutuhkan pendekatan yang bersifat interseksional. Pada pihak lain kemudahan di bidang internet dapat dijadikan peluang bagi para aktivis untuk mendukung kesetaraan gender. Hal ini didukung oleh Purnama Ayu Rizky bahwa peran media sangat penting dalam rangka pengarusutamaan gender. Dalam hal ini pemberitaan di media dapat memperhatikan perspektif keadilan gender. Karena itu sangat dibutuhkan ada payung hukum yang mengatur ketika misalnya terjadi kasus kekerasan seksual di dunia digital. Negara perlu menyediakan infrastruktur yang menjamin sehingga baik perempuan maupun laki-laki dapat memperoleh akses yang sama untuk memanfaatkan teknologi digital.²⁷

Jadi hubungan antara perempuan dan teknologi bukanlah sesuatu yang mudah. Sebab terdapat latar belakang pandangan tradisional bahwa perempuan dan teknologi adalah dua sisi yang bertolak belakang. Terdapat stereotip simbolis dalam teknologi bahwa perempuan adalah manusia bodoh yang tidak dapat bersanding dengan teknologi. Hal ini ditandai dengan sejumlah besar alat-alat teknologi yang cenderung dibedakan berdasarkan perwakilan gender. Misalnya alat gergaji, truk, senapan, dianggap cocok bagi laki-laki. Sedangkan kaum perempuan dengan mesin cuci, setrika dst. Laki-lakilah yang dianggap memegang kendali atas teknologi

²⁷ Warta Feminis, "Perempuan dan Kesenjangan Digital: Bagaimana membangun iklim Teknologi dan Informasi yang ramah perempuan," Dokumentasi jurnal perempuan (5 September 2021), <https://www.jurnalperempuan.or.>, diakses tanggal 21 september 2022

sedangkan kaum perempuan adalah bagian dari kendali tersebut.²⁸

Singkatnya era digital merupakan fakta kehidupan masa kini. Teknologi dan informasi telah melahirkan sebuah ruang maya baru yang melancarkan aktivitas manusia. Ruang ini telah melahirkan pengetahuan dan informasi dengan sedemikian cepat. Sekalipun pada satu sisi fakta ini dapat menjamin kebebasan para penggunanya namun pada sisi yang lain diakui bahwa ruang digital bisa mengalami bias gender.²⁹ Digitalisasi ternyata selalu dihubungkan dengan ilmu pengetahuan dan ilmu pengetahuan dianggap sangat dekat dengan dunia laki-laki sedangkan kaum perempuan lebih dekat dengan ranah domestic. Karena itu kaum perempuan menghadapi sejumlah tantangan di ranah publik terutama ketika harus beradaptasi di era digital.

D. Kepemimpinan Perempuan sebagai Keniscayaan di Era Digital

Berdasarkan “The Ten Directions for the 1990’s, Megatrends 2000 oleh John Naisbitt dan Patricia Aburdene, sebagaimana dikutip oleh Yewangoe bahwa dalam memasuki abad ke 21, dunia diprediksikan akan menghadapi 10 *megatrends milenial*. Salah satu dari *megatrend* tersebut ialah Dasawarsa Wanita dalam

²⁸ Dedi Wahyudi dan Novita Kurniasih, “Narasi Perempuan dan Literasi Digital di Era Revolusi Industri 4.0,” JSGA Vol.03 no.01 (2021), 7, <https://ejournal.metrouniv.ac.id>, diakses tanggal 21 September 2022

²⁹ Warta Feminis, “Perempuan dan Kesenjangan Digital: Bagaimana membangun Iklim Teknologi dan Informasi yang Ramah Perempuan,” Dokumentasi Jurnal Perempuan/ (5 september 2021, <https://www.jurnalperempuan.or.id>, diakses tanggal 21 september 2022

Kepemimpinan.³⁰ Pada *Megatrend* yang ke tujuh dikatakan bahwa pada masa itu kepemimpinan akan dilaksanakan oleh perempuan. Hal ini disebabkan karena mereka telah mencapai masa kritis pada hampir semua profesi pekerja kantor, khususnya di perusahaan. Kaum perempuan menguasai sekitar 39,3% dari 14,2 juta pekerjaan eksekutif, administratif dan manajemen. Artinya dibandingkan dengan statistik tahun 1972 ini telah berlipat dua kali ganda.³¹ Ternyata prediksi megatrends 2000 ini telah menjadi kenyataan di mana keterlibatan kaum perempuan dalam peran-peran kepemimpinan telah menjadi sangat signifikan.

Bahkan ternyata berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan tentang kepemimpinan perempuan di era globalisasi bahwa kaum perempuan pada umumnya lebih tekun, ekonomis dan hemat sehingga mereka dapat dipercaya dan didukung untuk mengambil peran kepemimpinan. Walaupun diakui bahwa mereka juga harus berhadapan dengan sejumlah tantangan seperti: *pertama*, kaum laki-laki cenderung tidak respek terhadap pemimpin perempuan sebab alasan stereotip budaya. *Kedua*, adanya alasan bahwa sering pemimpin perempuan akan mengambil sikap yang tidak diharapkan. *Ketiga*, diyakini akan ada perbedaan peranan yang menyolok jika seorang perempuan yang memimpin. *Keempat*, Perempuan yang memimpin masih cenderung dianggap sangat bersifat komunal dan tertutup jika dibandingkan

³⁰ A. A. Yewangoe, *Allah Mengizinkan Manusia Mengalami DiriNya, Pengalaman dengan Allah dalam Konteks Indonesia yang Berpancasila*, (Jakarta, BPK GM, 2018), 133

³¹ A. A. Yewangoe, *Allah Mengizinkan Mengalami DiriNya*, 137

dengan laki-laki yang memimpin.³² Ini menunjukkan bahwa tidak mungkin mengabaikan peran perempuan dalam kepemimpinan di era yang terus berkembang ini.

E. Memotret Kepemimpinan Perempuan di Konteks NTT

Berikut ini akan dipaparkan sejumlah contoh tentang pandangan yang pernah diperoleh terkait pengalaman kaum perempuan sebagai pemimpin pada masa-masa menjelang merebaknya Covid-19. Contoh ini sengaja diambil karena justru pada masa Covid-19, peranan media digital menjadi sangat dominan. Melalui pendapat mereka, kita dapat memperoleh informasi bukan saja terkait bagaimana perjuangan kaum perempuan untuk bisa dapat mengambil peran sebagai pemimpin, tetapi juga tentang gaya dan dampak dari kepemimpinan mereka bagi gereja dan masyarakat. Sejumlah pendapat dikemukakan oleh kaum perempuan sendiri, namun sebagian juga merupakan pengakuan yang diberikan oleh kaum laki-laki. Terdapat beberapa poin penting yang dapat dicatat:

1. Perempuan perlu berjuang secara aktif.

Untuk memperoleh posisi-posisi yang strategis sebagai pemimpin maka kaum perempuan tidak boleh berdiam diri dan bersifat pasif. Kaum perempuan harus berjuang secara aktif melalui cara-cara yang benar. Pendapat ini pernah disampaikan oleh seorang ibu yang pernah dipercayakan menjadi Pimpinan Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Pelayanan Anak (P2TP2A). Ia adalah salah seorang

³² Rudi Hartono, "Kepemimpinan Perempuan di Era Globalisasi," Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan (JUPANK)/Vol.1 No. 1(2021), <http://jurnal.umb.ac.id.>jupank/diakses> tanggal 24 September 2022

perempuan yang pernah dipercayakan untuk memimpin sebuah organisasi dengan tugas untuk mendampingi masyarakat, menyadarkan mereka tentang hak-hak dan kewajibannya sebagai warga negara. Menurutnyanya:

“Sebagai pimpinan ia sering didatangi oleh warga masyarakat yang meminta pendampingan karena kasus pelecehan, penelantaran, kekerasan dst. Kebanyakan mereka yang datang sebagai korban adalah tamatan SMA. Sebagai P2TP2A maka ia dan tim melakukan pendampingan terhadap kaum perempuan di lokasi pembuangan sampah dan membantu perempuan korban kekerasan terhadap perempuan. Menurutnyanya bahwa memang sebagai perempuan, sering sekali dibebani dengan tugas rangkap dan mendapat stigma dari masyarakat. Sesungguhnya telah banyak perempuan yang berpendidikan baik. Namun seringkali tidak semua mereka menampilkan diri di ranah public sehingga masyarakatpun tidak tahu keberadaan mereka. Banyak perempuan berpendidikan namun tidak semua mereka memiliki ruang untuk mengekspresikan atau mengimplementasikan ide dan kemampuan mereka. Karena itu tidak ada jalan lain, perempuan harus mencari panggung entah itu lewat organisasi atau partai. Sebab mereka hanya mendapat pengakuan lewat sebuah forum. Banyak perempuan mampu tetapi sering tidak muncul di masyarakat. Karena itu perlu ada strategi yang disengaja oleh perempuan sendiri. Perempuan perlu memiliki forum yang

menjadi tempat untuk mendeklarasikan keberadaannya. Perempuan harus keluar dari kungkungannya sendiri. Karena itu ia harus membenahi diri dan masuk dalam lingkungan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi kita. Ia juga harus menganggap diri penting di mana kita berada. Lebih dari itu Perempuan harus aktif membuat panggung dan belajar untuk berbicara dan berlatih.”³³

2. Perempuan perlu bekerja dengan sebaik-baiknya

Ketika perempuan sudah dipercayakan untuk berada pada posisi-posisi yang strategis maka di sana ia harus melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sebagai salah seorang dokter perempuan yang dipercayakan menjadi sekretaris pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Kota, ia menegaskan bahwa:

“Isu tentang perempuan adalah isu global yang ada di semua sektor. Pada hal dari segi komposisi jumlah penduduk, jumlah perempuan hampir sama dengan jumlah laki-laki. Dinas pemberdayaan perempuan tidak hanya berurusan dengan kaum perempuan tetapi juga anak yang dalam hal ini anak laki-laki dan anak perempuan. Jumlah 30% anak merupakan jumlah yang sangat signifikan. Isu utamanya ialah buta aksara. Isu ini ada pada semua sektor. Karena itu ada uu no 2 tahun 2008. Pada umum budaya patriarchal adalah budaya yang dianut di NTT

³³ Fatima Daniel (Pimpinan P2TP2A), Wawancara, Kupang, Tanggal 12 Agustus 2018

pada umumnya. Di mana laki-laki dipandang adalah segala-galanya. Karena itu sebagai pemimpin yang dipercayakan untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab ini maka saya berupaya bekerja dengan sebaik-baiknya demi menolong mengangkat harkat dan martabat kaum perempuan dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada anak. Tentu saja dalam melaksanakan tugas ini bukan tanpa tantangan dan cobaan. Sebab sebab seringkali pekerjaan kami kurang dianggap sebagai pekerjaan yang menjadi perhatian semua orang. Apalagi dengan dana yang terbatas atau kurang memadai. Namun demikian sebagai perempuan yang dipercayakan untuk melayani sebagai pemimpin kita harus memberikan pelayanan yang terbaik dalam ketulusan dan kejujuran. Keluarga juga merupakan dukungan yang paling berarti bagi kesuksesan perempuan yang dipercayakan sebagai pemimpin. Tanpa dukungan keluarga kita maka kita juga akan bekerja dengan kurang maksimal.”³⁴

3. Perempuan berkarakter merangkul dan suka mendengar

Salah satu ciri khas yang dimiliki kaum perempuan ialah sifat merangkul dan suka mendengar. Karakter ini sesungguhnya sangat bermanfaat ketika kaum perempuan yang memimpin harus berhadapan dengan sejumlah persoalan, konflik, dst. Hal ini

³⁴ Siska (Dokter/Sekretaris Dinas Pemberdayaan Perempuan Kota), Kupang, Tanggal 13 Agustus 2018

sebagaimana disampaikan oleh Ketua Majelis Klasis Rote Tengah/KMK, demikian:

“Memang masih ada pola pandang dalam jemaat yang belum menerima kehadiran pemimpin perempuan dengan alasan bahwa perempuan itu lemah. Namun dalam pengalaman pelayanannya di klasis di mana dalam wilayah pelayanannya terdapat 12 pendeta dengan 3 laki-laki dan 9 perempuan, pelayanan para pemimpin perempuan bersama dirinya sendiri sebagai KMK cukup memberi dampak yang berarti terutama berkaitan dengan menghadapi menggunakan pendekatan yang merangkul dan mendengar dari semua pihak dan ini sangat menolong untuk melebarnya persoalan. Ada kesediaan untuk mendengar dengan rendah hati lalu mengambil strategi untuk menyelesaikan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku dalam GMT. Ia menyadari bahwa akibat melayani dalam wilayah yang rentan konflik dan secara ekonomi terbatas maka konsentrasi dan energi lebih banyak ke arah menyelesaikan konflik dan program-program yang secara khusus berdampak pada perempuan masih kurang. Kecuali membuat program yang menolong jemaat mengolah gizi dari bahan-bahan pokok yang ada sebagai gizi bagi anak-anak balita.”³⁵

Terhadap cara kepemimpinan yang dilakukan kaum perempuan ini maka seorang pemerhati dan

³⁵ Martha Saudale-M (Pendeta/KMK Rote Tengah), Wawancara *Online*, Tanggal 19 Agustus 2018

pejuang isu-isu yang berhubungan dengan hak-hak perempuan juga berpendapat:

“Bahwa kita perlu menemukan indikator di mana seorang pemimpin sungguh dapat menerapkan aspek solidaritas/kerjasama dalam pelayanannya atau tidak. Bagaimana relasi kuasa dimainkan dalam kepemimpinan. Apakah indikator ini hanya dilakukan oleh kaum perempuan saja atau kaum laki-laki juga. Bagaimana model yang dimainkan oleh para pemimpin laki-laki dan perempuan.”³⁶

4. Perempuan memimpin jemaat dengan baik

Ketika kaum perempuan diberikan kepercayaan untuk memimpin, mereka mampu menunjukkan kepemimpinan dengan baik. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh KMK Flores bahwa:

“Sejak awal GMIT hadir, kaum perempuan telah menunjukkan keterlibatan dalam pelayanan gereja. Bahkan keterlibatan mereka ini berlangsung dalam masa-masa yang sulit karena menerobos masyarakat patriarkal yang menempatkan perempuan bukan pada posisi sebagai pemimpin. Selanjutnya secara perlahan-lahan kaum perempuan mulai menyatakan eksistensinya. Menurutnyanya sesungguhnya keterlibatan ini adalah cikal bakal dari keterlibatan kaum perempuan dalam aspek yang lebih luas. Secara sinodal GMIT telah dan terus

³⁶ Karen Campbell-Nelson (Pemerhati Isu Perempuan), Wawancara, Kupang, Tanggal 20 Agustus 2018

menjadi gereja yang terbuka tanpa membuat perbedaan terhadap kaum perempuan sebagaimana kaum laki-laki. Kepada mereka diberikan ruang dan kesempatan yang sama untuk melibatkan diri. Perempuan tidak diistimewakan tetapi ruang yang seluas-luasnya terus dibukakan baginya. Kenyataan ini adalah peluang sekaligus tantangan bagi kaum perempuan untuk terus mengekspresikan diri dalam pelayanan. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa dalam pengalaman pelayanannya sebagai Ketua Majelis Klasis, para pendeta perempuan dalam wilayah pelayanannya, dari pendeta yang berjumlah 26 orang terdapat 15 orang di antaranya adalah pendeta perempuan dan 11 di antaranya adalah pendeta laki-laki. Pengalaman menceritakan bahwa para pendeta perempuan ini memimpin jemaatnya secara baik. Bahkan ada karakteristik jemaat tertentu yang lebih merasa cocok dipimpin oleh kaum perempuan. Terdapat jemaat yang ketika dipimpin oleh kaum perempuan maka kaum laki-laki akan menjadi sangat sungkan untuk berdebat yang tidak perlu dengan kaum pemimpin perempuan. Ada jemaat yang memang menghendaki pemimpin laki-laki tetapi bukan karena perempuan tidak mampu tetapi oleh karena pertimbangan medan pelayanan Flores yang cukup luas dan menantang. Memang ada pula jemaat tertentu yang masih belum bisa menerima karena kendala budaya tertentu namun sebagai KMK ia akan terus memberikan penjelasan sehingga akhirnya jemaat dapat menerima kehadiran pendeta

perempuan sebab baik laki-laki maupun perempuan memiliki kemampuan yang sama dalam hal memimpin. Perempuan juga selalu mampu melihat peluang-peluang pelayanan.”³⁷

5. Perempuan mampu meredam konflik

Konflik selalu menjadi salah satu permasalahan yang selalu terjadi dalam pelayanan gereja. Dalam hal ini maka peran seorang pemimpin sangat penting berhadapan dengan upaya meredam terjadinya konflik atau meminimalisir melebarinya permasalahan. Menurut KMK Rote Barat Daya, bahwa klasisnya terdapat 29 pendeta dan 19 pendeta di antaranya adalah pendeta perempuan di samping 10 pendeta laki-laki. Menurutny:

“Kini kehadiran perempuan dalam posisi kepemimpinan di GMIT telah menjadi fokus percakapan sebab secara kuantitas telah menunjukkan jumlah yang sangat signifikan. Ia mengatakan bahwa ketika perempuan yang memimpin maka konflik lebih dapat diredam sebab hal perbantahan lebih dapat diredam.”³⁸

6. Perempuan memberikan banyak perubahan

Ketertiban organisasi, program peduli kaum perempuan, masalah-masalah sosial. Lebih lanjut menurut KMK Rote Barat Daya, bahwa:

³⁷ Benyamin Huwae (Pendeta/KMK Flores), Wawancara *Online*, Tanggal 22 Agustus 2018

³⁸ Tony Nalle (Pendeta/KMK Rote Barat Daya), Wawancara, *Online*, Tanggal 19 Agustus 2018

“Pemimpin perempuan juga mampu menunjukkan banyak perubahan sehubungan dengan ketertiban pada organisasi dan peraturan-peraturan. Mereka juga dapat dengan sengaja membuat program-program yang peduli terhadap kaum perempuan. Orang-orang penjara dan panti sosial. Program mereka juga didasarkan pada analisa sosial yang kuat. Dalam hal pengambilan keputusan mereka juga cukup memiliki ketegasan.”³⁹

Hal senada disampaikan oleh KMK Sumbawa bahwa:

“Ia memiliki 8 pendeta di Klasisnya dengan perimbangan yang sama 4 laki-laki dan 4 perempuan. Dan dampak kehadiran pendeta perempuan sangat terasa pada program-program yang dirancang dengan sangat baik melalui proses perencanaan yang sangat sistematis hingga pada pelaksanaannya. Misalnya program pemberdayaan ekonomi diakonia, pelatihan manajemen advokasi pendampingan korban KDRT. Program-program ini sangat berdampak dalam pelayanan gereja. Pendekatan perempuan sangat partisipatif. Jika konflik terjadi kaum perempuan lebih banyak mampu meredam.”⁴⁰

³⁹ Tony Nalle, Wawancara *Online*, Tanggal 19 Agustus 2018

⁴⁰ Leonardus N Takubessi, (Pendeta/KMK Sumbawa), Wawancara *Online*, Tanggal 20 Agustus 2018.

Berdasarkan gambaran di atas maka sesungguhnya kaum perempuan di NTT telah menunjukkan partisipasi mereka dalam ranah kepemimpinan. Bahkan ketika mereka diberikan kesempatan untuk memimpin, juga telah membuktikan prestasi yang berarti dan memberi makna bagi komunitas di mana mereka berada.

F. Inspirasi Peran Perempuan Israel kuno menuju Kepemimpinan Perempuan di Era Digital

Peranan perempuan dalam kepemimpinan publik, di gereja dan masyarakat, dalam era kapan pun tidak dapat dilepaskan dari situasi sosial, politik dan ekonomi yang mempengaruhi mereka. Sejak zaman Alkitab, terutama di zaman Besi I, perempuan dicatat dengan pembagian peran yang hampir sama dengan laki-laki. Menurut Carol Meyers, hal ini dipengaruhi oleh partisipasi laki-laki dalam dunia militer dan juga tanggung-jawab dalam memelihara kelangsungan hidup keluarga. Palestina di akhir abad Perunggu atau di awal pembentukan kerajaan Israel dilanda peperangan yang terjadi terus-menerus. Kitab Hakim-hakim, misalnya, mencatat dinamika peperangan yang berlangsung terus-menerus pada masa pendudukan Israel di wilayah pegunungan dan yang akan bertahan terus-menerus pada masa generasi-generasi selanjutnya ketika Filistin menjadi ancaman. Suku-suku Israel menggunakan teknik pertahanan yang merekrut secara acak sejumlah laki-laki Israel dan menyebabkan ketidakhadiran mereka dalam keluarga. Kekosongan ini lalu digantikan oleh para

perempuan baik dalam keluarga maupun dalam masyarakat.⁴¹

Selanjutnya, dalam usaha memelihara keluarga melalui bidang pertanian, para perempuan juga menjalankan peran ganda dalam reproduksi dan *subsistence*. Mereka terlibat dalam penanaman dan panen gandum. Mereka ikut memelihara ladang dan kebun anggur, serta pemerah susu dari hewan peliharaan.⁴² Mereka juga adalah yang paling bertanggung-jawab untuk memproduksi pakaian dan *linen* keluarga. Hasil produksi ini dapat menjadi sumber ekonomi keluarga.⁴³ Bahkan sejak kecil, seorang anak perempuan Israel sudah belajar bagaimana membuat keramik.⁴⁴ Semua pekerjaan ini tidak hanya dilakukan di dalam rumah, tetapi juga di luar bahkan jauh dari pemukiman.⁴⁵

Semua kegiatan ini membutuhkan keterampilan dalam menggunakan teknologi yang sangat tinggi. Sejak dini, setiap perempuan Israel perlu mempelajari berbagai keterampilan agar dapat mengubah bahan baku makanan untuk dikonsumsi. Mereka juga perlu belajar bagaimana menyiapkan alat dan bahan untuk membuat pakaian, mulai dari pembuatan benang hingga menjahit pakaian dan *linen*. Ketika membuat keramik, mereka harus mampu menggunakan bahan kimia.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seorang perempuan Israel kuno memiliki pengetahuan,

⁴¹ Carol L. Meyers, "Procreation, Production, and Protection: Male-Female Balance in Early Israel," dalam *Journal of American Academy of Religion* 51 (1983), 577.

⁴² P.J. King and L.E. Stager, *Life in Biblical Israel* (Louisville: Westminster John Knox Press, 2001), 87-88; Jennie R. Ebeling, *Women's Lives in Biblical Times* (London, New York: T&T Clark International, 2010), 38-41.

⁴³ Ebeling, *Women's Lives in Biblical Times*, 56-59.

⁴⁴ Ebeling, *Women's Lives in Biblical Times*, 53-56.

⁴⁵ Ebeling, *Women's Lives in Biblical Times*, 65.

keahlian dan ketrampilan yang mendukungnya untuk terlibat secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan berbagai peran/tugasnya.⁴⁶ Mereka, tidak dapat disangkal, adalah kandidat yang baik bagi sosok pemimpin yang handal. Sebagaimana antara lain yang dapat digambarkan melalui peran Debora, Ester dan Maria Magdalena sebagai pemimpin perempuan dalam catatan Alkitab yang terbukti berhasil. Lebih lanjut digambarkan di bawah ini.

1. Debora

Ia adalah satu-satunya hakim perempuan Israel yang dicatat kitab Hakim-hakim. Ia juga adalah seorang Nabiah. Ia menjalankan perannya ketika Yabin menjadi penguasa Kanaan. Biasanya, Ia duduk di bawah pohon kurma yang terletak di antara Rama dan Betel, untuk menyelesaikan perkara yang dibawa oleh orang-orang Israel dari berbagai suku. Mereka datang kepadanya untuk meminta nasehat dan pertimbangan.⁴⁷ Karena kebijaksanaannya, Debora disebut sebagai ibu Israel.

Ketika kondisi bangsa Israel perlahan memburuk, ia mendekati Barak, panglima tentara Israel (Hakim 4: 6-7). Barak menyatakan bahwa ia hanya akan melakukannya jika Debora menemaninya. Debora maju bersama Barak ke medan perang. Ia memancarkan keberanian dan kepercayaan diri saat memimpin tentara Israel guna melawan Sisera, panglima tentara raja Kanaan. Di gunung Tabor, Israel menang perang, seperti yang dinubuatkan Debora. Setelah pertempuran

⁴⁶ Carol Meyers, "The Family in Early Israel," dalam *Families in Ancient Israel*, diedit oleh Leo G. Perdue, Joseph Blenkinsopp, John J. Collins dan Carol Meyers (Louisville, Kentucky: Westminster John Knox Pres, 1997), 26.

⁴⁷ Ailish Ferguson Even, "Judges," dalam Kroeger and Evans, eds., *The IVP Women's Bible Commentary* (Downer's Grove: IVP, 2002), 133; band. Meyers, "Procreation, Production, and Protection," 587.

ini, terjadi perdamaian selama 40 tahun (Hakim 5: 31). Nyanyian kemenangan atas musuh yang dikalahkan Debora tercatat dalam Hakim-hakim 5 dan sering disebut Nyanyian Debora.

Keberanian Debora menjadi yang utama dalam cerita ini. Ia tidak hanya memimpin bangsanya secara spiritual, namun ia juga memimpin mereka secara fisik dan militeristik. Ia melampaui batasan masyarakat Israel kuno tentang peran perempuan. Keberatan mula-mula dari Barak tidak mengendorkan semangatnya. Debora justru menunjukkan kepada Israel peran seorang pemimpin sejati yang berani.

Dalam konteks militer, ia mampu memimpin pasukan Israel. Ia bukan pengganti darurat bagi Barak. Selanjutnya menurut Even, ia menjalankan kepemimpinannya dengan cara yang mencerminkan peran gender. Hubungannya dengan Barak menggabungkan pengasuhan orang tua dengan tantangan orang tua; Ia menyelesaikan tugasnya dengan menjadi “seorang ibu di Israel” (5:7).⁴⁸ Kedudukannya di masyarakat Israel terjamin dan diterima sebagai sosok yang melaluinya Tuhan berbicara. Dan Ia taat pada perintah Tuhan.

Karakteristik kepemimpinan lain yang diilustrasikan Debora adalah kepercayaan diri. Sebelumnya tidak pernah ada hakim perempuan dalam Alkitab. Untuk dapat menyampaikan firman Tuhan dengan jelas dan langsung, tidak hanya kepada Barak tetapi juga kepada bangsanya, diperlukan kepercayaan diri yang sangat besar.⁴⁹ Debora perlu menunjukkan

⁴⁸ Even, “Judges,” 133.

⁴⁹ Tikva Frymer-Kensky, “Debora: Bible.” *Jewish Women's Archive*, 20 Mar. 2009, jwa.org/encyclopedia/article/debora-bible.

keyakinan selama periode ini, ketika bangsa Israel menyimpang dari firman Tuhan. Jika Debora tidak bisa menyampaikan firman Tuhan dengan percaya diri, maka hal itu akan merugikan kemampuannya dalam memimpin bangsa, apalagi ia seorang perempuan.

Peran kepemimpinan Debora sangat dominan dalam konteks masyarakatnya. Kita tidak menemukan halangan baginya dalam perannya di ranah publik.⁵⁰ Peran kepemimpinannya justru sangat diperlukan dalam menopang dan menyelamatkan Israel.

2. Ester

Kisahnyadiawali dengan kejadian di istana raja Ahasyweros dan penurunan ratu Wasti. Ester, seorang perempuan buangan Yahudi, kemudian, dipilih untuk menggantikan posisi ratu kerajaan Persia itu. Bersama Mordekhai, ia menggumuli rencana melepaskan bangsanya dari pembasmian yang dirancang oleh Haman yang gila hormat dan kejam. Dan mereka berhasil.

Menurut Frederic Bush, kitab Ester merupakan catatan tentang pemerintahan Ahasyweros (diceritakan dari sudut pandang tertentu). Perhatian naratorial yang dominan adalah kesejahteraan orang-orang Yahudi di kerajaannya dan peran yang Mordekhai (dan Ester) miliki dalam melayani raja Persia dan orang-orang Yahudi. Analisis umum tidak menunjukkan bahwa ini adalah cerita religius dalam arti normal, yaitu cerita tentang perbuatan Tuhan, tetapi sebaliknya, sesuai dengan genre-nya, ini memberikan penekanan pada

⁵⁰ Hakim-hakim 4: 4 mencatat bahwa ia "istri Lapidot," namun, tidak ada catatan lain.

tindakan tokoh-tokoh terkemuka dalam adegan istana.⁵¹

Setelah mendengar tentang rencana Haman, atas inisiatifnya sendiri dan bersedia melanggar hukum “kalau terpaksa aku mati, biarlah aku mati,” Ester mendekati Ahasyweros. Terlebih dahulu, ia meminta orang-orang Yahudi di Susan untuk berpuasa (Ibr. צום) selama tiga hari, demikian juga dirinya beserta para pengiringnya (Est. 4: 15-16). Dalam Perjanjian Lama, kegunaan puasa dalam agama sering kali dikaitkan dengan permohonan di hadapan Allah. Prinsipnya adalah bahwa pentingnya permintaan tersebut menyebabkan seseorang menjadi begitu khawatir terhadap kondisi spiritualnya, sehingga kebutuhan fisik memudar menjadi latar belakang. Dalam pengertian ini puasa dirancang sebagai proses menuju penyucian dan merendahkan diri di hadapan Allah (Mzm 69:10).⁵² Ester akan membuat satu keputusan yang sangat penting (*critical*), karena itu puasa menjadi penting.

Ia paham bahwa sebagai seorang pemimpin sejati dari bangsanya, Ia harus berkorban demi rakyatnya. Ajaib, raja memperkenankannya untuk bertemu. Ester lalu mengundang raja dan Haman ikut berpesta dengannya. Pada pesta itu, Ia mengungkapkan identitasnya sebagai seorang Yahudi, dan bahwa Haman berencana untuk membantai bangsanya. Ahasyweros, yang diliputi amarah, meninggalkan

⁵¹ Frederic W. Bush, “*The Book of Esther: Opus non gratum in the Christian Canon*” (BBR, 1998), 48-49.

⁵² John H. Walton, Victor H. Matthews, and Mark W. Chavalas, *The IVP Bible Background Commentary: Old Testament*, (Downers Grove: InterVarsity Press, 2000), 488.

tempat mereka makan; sementara Haman memohon untuk melepaskan nyawanya. Dalam keputusan, Haman jatuh menimpa Ester tepat ketika raja kembali. Ahasyweros berasumsi bahwa Haman sedang berusaha menyerang ratunya. Karena itu ia menuntut agar Haman digantung di tiang gantungan yang awalnya disediakan untuk Mordekhai.

Sayangnya, karena keputusan yang dibuat Haman tidak dapat ditarik kembali, Ahasyweros mengizinkan dikeluarkannya keputusan lain yang menyatakan bahwa orang-orang Yahudi akan diizinkan untuk membela diri. Pada akhirnya, ribuan musuh Yahudi, yang tinggal di seluruh kekaisaran, dibunuh oleh orang-orang Yahudi. Rencana Haman justru mengorbankan bangsanya sendiri. Pertumpahan darah tetap terjadi. Setelah peristiwa ini, Ester memutuskan bahwa akan ada peringatan tahunan atas peristiwa tersebut: orang-orang Yahudi “diwajibkan ... mengenai hal berpuasa dan meratap-ratap” (Ibr. פָּעַי). Demikianlah Ester dan Mordekhai menetapkan Purim sebagai hari raya Yahudi (Est. 9: 29-32) yang masih dirayakan hingga saat ini.

Ester tidak lupa diri. Dalam status sosial dan politik yang tinggi juga penting, Ia tidak segan-segan berjuang bersama mereka yang mengalami ketidakadilan dan ancaman pemusnahan. Ia mendengarkan pesan Mordekhai dengan sungguh, lalu Ia menunjukkan keberanian dan empati ketika mendekati raja Ahasyweros atas nama orang-orang Yahudi. Ia juga tidak mengandalkan diri sendiri, tetapi mencari kehendak Allah lewat berpuasa. Pada akhirnya ketika bangsanya bebas dari pembasmian, ia justru

mengumumkan hari itu sebagai hari berpuasa dan meratap.

3. Maria Magdalena

Sekalipun perempuan ini “hanya melangkah singkat saja di panggung Injil,”⁵³ Maria Magdalena,⁵⁴ di samping Maria ibu Yesus, adalah salah satu tokoh utama dari orang-orang koloni (jajahan) dalam Perjanjian Baru.⁵⁵ Ia kerap disebut dengan julukan *apostola apostolorum*. Menurut James Malcolm Arlandson alasannya adalah Maria Magdalena memenuhi kriteria tersirat untuk menjadi rasul yang ditemukan di dalam 1 Korintus 9:1-2, 15:8-11; Galatia 1:11-16: melihat Yesus dan diutus untuk memberitakanNya.⁵⁶

⁵³ See Beth M. Sheppard, “The fourth Gospel, Romanization, and the Role of Women” in *An Introduction to Empire in the New Testament*, ed. Adam Winn (Atlanta: SBL Press, 2016), 123-142.

⁵⁴ Lukas 24: 10 memperkenalkannya dengan kampung asalnya, Magdala. “Magdala” is usually identified as *Migdal Nunnayya* (tower of fish), which, in its turn, is identified with the substantial town with the Greek name Tarichaea on the sea of Galilee, engaged largely in the salting and export of fish. Its location between Nazareth, the apparent place of Jesus’ origin, and Caphernaum, the apparent base of the movement, may suggest that the association of Mary and Jesus predated the time in Caphernaum, and that she was among the first members of the movement. On the other hand, designations like “of Magdala” and “of Nazareth” might well be used precisely when one no longer lived there and might apply only to the family’s origin. Lihat Mary Rose Angelo, “Reconstructing “Real” Women for the Gospel Literature: The Case of Mary Magdalene,” in *Women and Christian Origins: A Reader*, eds. Kraemer, Ross Shepard and Mary Rose D’Angelo (New York: Oxford University Press, Inc., 1999), 122; lihat juga Jane Schaberg and Melanie Johnson-DeBaufre, *Mary Magdalene Understood*, 17-31; Breninger, *Feminist Perspectives on Cultural and Religious Identities*, 180.

⁵⁵ Lihat Warren Carter, *The Roman Empire and the New Testament*. (Nashville: Abingdon Press, 2006).

⁵⁶ James Malcolm Arlandson, *Women, Class, and Society in Early Christianity: Models from Luke-Acts*, (Peabody: Hendrickson Publishers, Inc., 1997), 166-168.

Maria Magdalena muncul dalam keempat Injil sebagai perempuan pengikut Yesus dan gerakan “Basileia” di Kekaisaran Romawi. Dalam Injil Matius, Markus, dan Yohanes, Ia muncul untuk pertama kalinya dalam narasi sengsara.⁵⁷ Dalam adegan penyaliban, Ia adalah salah satu dari beberapa perempuan yang hadir di dekat salib (Mark. 15:40; Mat. 27:56; Yoh. 19:25).⁵⁸ Markus dan Matius juga menambahkan bahwa Ia melihat bagaimana Yesus dikuburkan (Mk. 15:47; Mt. 27:61). Ia adalah salah satu saksi kebangkitan (Mat. 28:1-10; Mark. 16:1-8; Yoh. 20:1-10).⁵⁹ Namun Injil Lukas memperkenalkannya pada awal pergerakan Yesus. Lukas 8:1-3 memberitahu kita bahwa Ia ada di antara beberapa perempuan,⁶⁰ yang mengikuti Yesus dan keduabelas muridNya selama pelayanan mereka di Galilea dan menafkahi mereka.⁶¹ Lukas 8:2 juga menjelaskan bahwa Maria Magdalena telah dibebaskan Yesus dari tujuh roh jahat. Namanya terdaftar sebagai salah satu “perempuan yang

⁵⁷ Lihat Jane Schaberg and Melanie Johnson-DeBaufre, *Mary Magdalene Understood*, 99-100.

⁵⁸ Lihat Sheppard, “The fourth Gospel, Romanization, and the Role of Women,” 133.

⁵⁹ Yohanes 20:1-18 menceritakan bahwa Maria Magdalena datang ke kubur Yesus pagi-pagi sekali, menemukannya terbuka, dan berlari kembali untuk memberi tahu para murid tentang makam itu. Petrus dan seorang murid lainnya memeriksa kubur yang kosong dan pulang.

⁶⁰ Bersama Yohana dan Susana, dua perempuan kaya dan berkuasa secara sosial, lihat Arlandson, *Women, Class, and Society in Early Christianity*, 131-133; Amanda C. Miller, “Cut from the Same Cloth: A Study of Female Patrons in Luke-Acts and the Roman Empire” *Review & Expositor*, 114, No. 2 (2017): 205-206 and Birgit Breninger, *Feminist Perspectives on Cultural and Religious Identities: Rewriting Mary Magdalene, Mother Ireland and Cú Chulainn of Ulster*, (Frankfurt am Main: Peter Lang International Academic, 2012), 154. Jadi, Maria Magdalena, Yohana, dan Susana adalah para perempuan yang mampu secara finansial.

⁶¹ Bandingkan dengan Markus 15:40-41 dan Matius 27:55-56.

menerima atau disukai oleh kerajaan Allah... Ia adalah salah satu dari yang najis dan terdegradasi, namun tanpa hambatan kerajaan Allah menawarkan berkah baginya.”⁶²

Dalam hierarki sosial kekaisaran Romawi, menurut Miller, Maria Magdalena adalah seorang pelindung, namun tidak seperti praktik kekaisaran pada umumnya. Ia memainkan peran ganda yang analog dengan menerima “perlindungan kekuatan penyembuhan Yesus” dan “melayani, atau menyediakan bagi Yesus.” Setelah menerima kuasa Yesus secara ekstrem, Maria Magdalena mendukung gerakan Yesus “dengan sumber daya mereka sendiri” (ἐκ τῶν υπαρχόντων), yang menunjukkan bahwa ia termasuk di antara sedikit orang kaya di masyarakat. Bagi Miller, dalam presentasi Lukas tentang patronase, “baik Yesus maupun perempuan pendukungNya memberi sebagai dermawan dan menerima bantuan sebagai klien.”⁶³

Dalam konteks di mana kekaisaran Romawi menjadi pusat kehidupan karena mendominasi dan meresapi “hampir setiap aspek kehidupan di dunia Mediterania kuno,”⁶⁴ dan pada saat yang sama “menyediakan kerangka dan konteks politik, ekonomi, sosial, dan agama yang selalu ada bagi klaim, bahasa, struktur, personel, dan adegan Perjanjian Baru”⁶⁵ maka

⁶² Arlandson, *Women, Class, and Society in Early Christianity*, 125-129.

⁶³ Miller, “Cut from the Same Cloth,” 205, 208.

⁶⁴ Adam Winn, “Striking Back at the Empire: Empire Theory and Responses to Empire in the New Testament” dalam *An Introduction to Empire in the New Testament*, ed. Adam Winn (Atlanta: SBL Press, 2016), 1.

⁶⁵ In the world of Rome, economic, ideological, political, and military are four interrelated spheres of power, see Warren Carter, “An Imperial-Critical Reading of Matthew” in *An Introduction to Empire in the New Testament*, ed. Adam Winn (Atlanta: SBL Press, 2016), 71-90; also, Warren

Injil⁶⁶ yang dialamatkan kepada pembaca yang sebagian besar adalah kaum miskin, namun ada interaksi dengan beberapa elit Romawi.⁶⁷

Lebih jauh lagi, kekaisaran ini secara struktural bersifat patriarki. Dan perempuan, dalam konteks seperti itu “kadang-kadang lolos dari konfigurasi androsentris dan menjadi terkenal di masyarakat. Meskipun perempuan tidak diperbolehkan memegang jabatan publik atau bahkan memilih, kadang-kadang kita menemukan perempuan berada di jantung pemberian bantuan publik, menyumbangkan sejumlah besar kekayaan untuk meningkatkan lingkungan sipil dan bertindak sebagai pelindung keuangan bagi asosiasi pekerja.”⁶⁸ Tentu saja mereka adalah perempuan elit. Perempuan non-elit terlibat dalam perekonomian rumah tangga dan desa. Mereka bekerja sebagai penggembala, penjahit, penenun emas, penari, dan lain-lain.⁶⁹

Mengenai perempuan, hal penting lainnya yang perlu diperhatikan di sini adalah status sosial perempuan –baik elit maupun non-elit– seringkali tidak menjadi masalah, karena kekaisaran mempunyai

Carter, *The Roman Empire and the New Testament: An Essential Guide*. (Nashville: Abingdon Press, 2006), 1.

⁶⁶ Injil “tidak hanya merefleksikan serangkaian keadaan sejarah tetapi juga berkontribusi dan membangun pemahaman akan realitas budaya yang berinteraksi melalui konseptualisasi lain tentang dunia dan hubungan dengan kondisi aktual keberadaannya.” Warren Carter, *John and Empire: Initial Explorations* (New York: T & T Clark, 2008), x.

⁶⁷ Carter, *John and Empire*, 55.

⁶⁸ Bruce Longenecker, “Peace, Prosperity and Propaganda,” in *An Introduction to Empire in the New Testament*, ed. Adam Winn (Atlanta: SBL Press, 2016), 25.

⁶⁹ Judith P. Hallett, “Women’s Lives in The Ancient Mediterranean” in *Women and Christian Origins: A Reader*, eds. Kraemer, Ross Shepard and Mary Rose D’Angelo (New York: Oxford University Press, Inc., 1999), 28.

agenda sendiri. Judith Hallett menegaskan bahwa “[Ini menekankan] perbedaan perempuan, dan menghapus perbedaan di antara perempuan dengan mengkarakterisasi semua perempuan sebagai satu kelompok yang berbeda dan lebih rendah dari laki-laki...[melalui] kategori gender lebih sering digunakan untuk mengangkat kelompok sosial lain –laki-laki dari semua kelas– ke posisi yang terpisah dan unggul...melalui promosi “*all-female cults and rituals*” yang ...[melalui] tulisan tentang masyarakat di waktu dan tempat lain.”⁷⁰ Perempuan dijadikan homogen dan kehilangan hak *agency*-nya (kapasitas individu untuk memiliki kekuatan dan sumber daya untuk memenuhi potensinya).

Yohanes 20:1-18 mencatat bahwa Maria Magdalena datang⁷¹ (Yun. ἔρχεται) seorang diri ke kubur Yesus. Menurut Jo-Ann Brant, “[ini] menangkap kesedihan Maria ... [dan ia ingin] mengenang Yesus dengan kesedihannya,”⁷² namun Thomas Brodie menekankan sikap pesimistis Maria.⁷³ Tidak ada informasi mengenai motivasinya, namun ia secara aktif terlibat dalam kegiatan yang tidak dilakukan murid-murid lain –ia datang ke makam Yesus ketika hari masih gelap pada hari pertama minggu itu. Dan Maria

⁷⁰ Hallett, “Women’s Lives in The Ancient Mediterranean,” 33-34.

⁷¹ ἔρχεται adalah kata kerja present indicative middle atau passive, orang ketiga tunggal dari kata ἔρχομαι (lit. datang), jadi ἔρχεται berarti ia (Maria Magdalena) datang. Episode yang sejajar dalam Matius 28:1 dan Markus 16: 1-3 melaporkan bahwa ia datang bersama beberapa perempuan; sementara Lukas 24: 1 mencatat bahwa mereka datang ke kubur dengan membawa rempah-rempah yang sudah dipersiapkan.

⁷² Jo-Ann Brant, *John* (Paideia Commentaries on the New Testament), (Grand Rapids: Baker Academic Press, 2011), 266.

⁷³ Thomas L. Brodie, O.P, *A Literary and Theological Commentary*, (New York: Oxford University Press: 1993), 561.

melihat (Yun. βλέπει)⁷⁴ bahwa batu “sudah diambil dari kubur” (Yoh. 20: 1). Kata kerja yang dipakai bagi tindakan Maria ini menunjukkan bahwa ia melihat dengan jeli,⁷⁵ berbeda dengan Petrus (θεωρεῖ ay. 6),⁷⁶ dimana ia menjadi penonton.⁷⁷

Maria Magdalena berlari kembali kepada Petrus dan murid-murid lain (Yun. τρέχει).⁷⁸ Ia memiliki hasrat yang kuat untuk mencapai tujuan secepat mungkin. Kemudian ia melaporkan kepada mereka (Yun. λέγει).⁷⁹ Kenapa dia melakukan itu? Schaberg dan Johnson-DeBaufre berargumentasi bahwa seluruh episode Petrus dan murid yang dikasihi itu merupakan “sisipan” dari Injil Yohanes untuk menampilkan “peran Maria Magdalena [sebagai] yang disubordinasikan atau dikaburkan.”⁸⁰ Ia sangat terkejut melihat kubur Yesus yang kosong dan panik karena tubuhNya yang hilang⁸¹ dan melaporkan “Tuhan telah diambil orang dari

⁷⁴ βλέπει adalah kata kerja present indicative active, orang ketiga tunggal dari kata βλέπω (lit. melihat), jadi βλέπει berarti ia (Maria Magdalena) melihat sesuatu yang physical.

⁷⁵ Kata yang sama juga digunakan untuk menggambarkan tindakan murid lainnya (ay. 5) ketika ia sampai di kubur.

⁷⁶ θεωρεῖ adalah kata kerja present indicative active, orang ketiga tunggal dari kata θεωρέω (lit. melihat, membedakan), jadi θεωρεῖ ia (Petrus) menatap pada tujuan, berkonsentrasi pada makna, atau pengalamannya.

⁷⁷ Brant berpendapat bahwa “penonton melihat melalui berbagai karakter sebagai bukti yang dapat digunakan untuk mengkonstruksi apa yang telah terjadi,” Brant, *John*, 267.

⁷⁸ τρέχει adalah kata kerja present indicative active, orang ketiga tunggal dari kata τρέχω (lit. lari, bergerak maju), jadi τρέχει berarti ia (Maria Magdalena) meninggalkan kubur itu dengan cara berlari.

⁷⁹ λέγει adalah kata kerja present indicative active, orang ketiga tunggal dari kata λέγω (lit. berkata), jadi τρέχει berarti ia (Maria Magdalena) tidak ingin mempertahankan sesuatu yang tidak seharusnya didiamkan.

⁸⁰ Jane Schaberg and Melanie Johnson-DeBaufre, *Mary Magdalene Understood*, 125.

⁸¹ Brant, *John*, 266.

kuburnya dan kami tidak tahu di mana Ia diletakkan.” Bagi Brodie, “yang ia lihat hanyalah kehilangan.”⁸²

Ketika mereka kembali ke kubur Yesus, Maria Magdalena berdiri (Yun. εἰσὶτήκει)⁸³ di luar kubur. Seperti halnya di dekat salib, Maria Magdalena menunjukkan komitmennya sebagai murid Yesus. Menurut Shelly Rambo, “dengan gambaran seorang perempuan menangis, Maria hadir namun entah bagaimana selalu berada di pinggiran adegan utama.”⁸⁴ Dalam episode tersebut, sejauh ini, perannya terus-menerus “dipasangkan secara aneh” dengan sosok laki-laki.⁸⁵

Maria Magdalena tinggal di sana dan menangis (Yun. κλαίουσα) dengan keras.⁸⁶ Sebagai seorang perempuan di kekaisaran Romawi, ia berhak menghadiri pemakaman dan ikut berkabung.⁸⁷

⁸² Brodie O.P., *The Gospel according to John*, 561.

⁸³ εἰσὶτήκει adalah kata kerja pluperfect indicative active, orang ketiga Tunggal dari ἵστημι (lit. berdiri, tidak beranjak), jadi εἰσὶτήκει berarti ia (Maria Magdalena) berdiri di luar kubur, tidak kemana-mana.

⁸⁴ Shelly Rambo, *Spirit and Trauma: A Theology of Remaining* (Louisville: Westminster John Knox, 2010), 84; lihat juga Brodie, O.P., *The Gospel according to John*, 565.

⁸⁵ Mereka ada di rumah, ia keluar sendirian ke sekitar kubur; ia menemukan kubur itu kosong, namun berlari kembali untuk memberitahu yang lain; Petrus dan murid yang dikasihi datang berlari dan masuk ke dalam kubur, ia bersama mereka, tetapi tetap berada di luar; murid laki-laki dalam catatan Injil Yohanes tidak mengucapkan sepatah kata pun kepadanya, dan meninggalkannya sendirian lagi.

⁸⁶ κλαίουσα adalah kata kerja present participle active, nominative tunggal feminine dari κλαίω (lit. menangis), jadi κλαίουσα berarti menangis dengan keras, mengungkapkan kesedihan yang tak tertahankan dan terdengar. Thayer's Greek Lexicon mengusulkan κλαίω sebagai satu synonym dari Ἐδάκρυσεν satu-satunya kejadian Yesus menanggapi kematian Lazarus (Yoh. 11:35), lihat “δακρῶω,” Thayer's Greek Lexicon, <https://biblehub.com/greek/1145.htm>, diakses 7 September, 2023.

⁸⁷ Sheppard, “The fourth Gospel, Romanization, and the Role of Women,” 135.

Sementara meratap (Yun. ἔκλαιεν),⁸⁸ dengan air mata yang mengalir menandai dalamnya kesedihan dan penghormatannya kepada Yesus, tetapi juga ratapan atas kemungkinan buruk terhadap tubuh Yesus, [ia digambarkan] meniru tindakan Petrus.”⁸⁹ Maria membungkuk untuk melihat (Yun. παρέκυψεν)⁹⁰ ke dalam kubur (Ay. 11). Rambo berpendapat bahwa Injil Yohanes menggambarkan Maria Magdalena “tampaknya tidak utuh. Sebagaimana ditekankan oleh awalan *para*, ini menyiratkan penglihatan yang cepat, sekilas, atau dicuri.”⁹¹ Namun, Maria Magdalena tetap menjalankan misinya, mencari tubuh Yesus.

Ia kemudian melihat (Yun. θεωρεῖ) dua malaikat.⁹² Akan tetapi, di matanya, mereka “menandai ruang ketidakhadiran Yesus:”⁹³ duduk di tempat tubuh Yesus berada, satu di kepala dan satu lagi di kaki. Mendengar pertanyaan mereka, “Ibu, mengapa kamu menangis?” ia menjawab. “Anehnya, Maria tampaknya tidak terganggu oleh kemunculan para malaikat yang tiba-tiba.”⁹⁴ Injil Yohanes menampilkan *agency*-nya, berbeda

⁸⁸ ἔκλαιεν adalah kata kerja imperfect indicative active, orang ketiga tunggal dari κλαίω (lit. meratap), jadi ἔκλαιεν berarti ia (Maria Magdalena) terus meratap dengan keras saat melakukan tindakan berikutnya.

⁸⁹ Brant, *John*, 268.

⁹⁰ παρέκυψεν adalah kata kerja aorist indicative active, orang ketiga tunggal dari παρακίπτω (lit. membungkuk ke samping, membungkuk untuk melihat), jadi παρέκυψεν berarti ia (Maria Magdalena) mengintip ke dalam kubur.

⁹¹ “Ini menunjukkan posisi pandang yang canggung,” Rambo, *Spirit and Trauma*, 85.

⁹² John’s Gospel paints her in a way that the two of them “make no impression on her it may seem surprising and even blatantly inconsistent that she does not see what the beloved disciple had first seen –the linen cloths lying there,” Brodie O.P., *The Gospel according to John*, 564.

⁹³ Rambo, *Spirit and Trauma*, 85.

⁹⁴ Tindakan Maria “sangat berbeda dengan para perempuan dalam Lukas yang ketakutan dan menundukkan kepala ke tanah (24:4-5), atau para

para perempuan dalam versi Markus 16:5-8, di mana mereka “menemukan diri mereka di antara –atau di tengah-tengah– trauma dan dihantui.”⁹⁵ “Dihantui oleh kekerasan sistemik kekaisaran Roma,”⁹⁶ menjadikan Maria Magdalena dan para perempuan lain menyampaikan pesan mereka melalui tindakan mereka.

Dan di sini, Maria Magdalena dalam Injil Yohanes berbicara dengan para malaikat (Yoh. 20:12-15). Para malaikat memanggilnya, “Ibu” dan meminta perhatian pada air matanya. Kata “ibu”⁹⁷ dalam Bahasa Yunani tidak menunjukkan sapaan yang kasar, dingin, atau tidak sopan. Belakangan, Yesus menggunakan sapaan yang persis sama untuknya. Meskipun sedih, masih menangis, Ia berhasil mengutarakan perasaannya. Kata-kata itu mengandung emosinya yang kuat. “Ia menghadapi ketidakhadiran [Yesus]” berulang kali, dan “Dunia [baginya] telah menjadi hampa, dan orang-orangnya telah terbagi menjadi “mereka” yang tidak bersifat pribadi dan bermusuhan dan “aku tidak tahu” yang terdengar kesepian...”⁹⁸ Seseorang dapat dengan mudah melihat kepedihan Maria dan hal ini mendorongnya lebih keras dalam mencari tubuh Yesus.

penjaga dalam Matius yang lumpuh karena ketakutan (28:4),” Brant, *John*, 268-269.

⁹⁵ Tat-Siong Benny Liew, “Haunting Silence: Trauma, Failed Orality, and Mark’s Messianic Secret,” dalam *Psychoanalytic Mediations between Marxist and Postcolonial Readings of the Bible* (Atlanta: SBL Press, 20016), 99-129.

⁹⁶ Matthew J. Ketchum, “Haunting Empty Tombs: Spectres of the Emperor and Jesus in the Gospel of Mark,” *Biblical Interpretation*, 26, no.2, (2018): 219-243.

⁹⁷ Ἰὼννα adalah kata benda – vocative tunggal feminine dari ἡ ἰὼννη, αὐτὴ, ἡ yang digunakan secara universal untuk perempuan berapa pun usianya, baik perawan, menikah, atau janda.

⁹⁸ Rambo, *Spirit and Trauma*, 85; lihat juga Brodie O.P., *The Gospel According to John*, 565.

Mendengar hal ini, Maria Magdalena berbalik (Yun. ἐστράφη εἰς)⁹⁹ kembali (Yun. ὀπίσω)¹⁰⁰ dan melihat, tetapi tidak menyadari (Ay. 14). Dia berbalik dan melihat Yesus, sebagai orang pertama yang melakukannya sejak penguburannya. Kata Yunani yang sama digunakan untuk Petrus di awal episode, yang menjadikannya seorang penonton seperti Maria Magdalena, namun Injil Yohanes menambahkan hal itu Ia οὐκ¹⁰¹ ᾔδει¹⁰² tanpa penjelasan. Dengan demikian, memberikan ruang bagi pembaca untuk berimajinasi/berspekulasi. Mungkin karena Ia menangis, dan meratap sepanjang episode; mungkin karena Ia begitu sibuk dengan misi menemukan tubuh Yesus. Namun, pertanyaan Yesus yang kedua, “Siapakah yang kamu cari?” tidak memberikan bantuan lain, melainkan mendorongnya lebih jauh ke misinya. Injil Yohanes menambahkan lebih banyak lagi penyamaran Yesus. Karena itu, Maria Magdalena (Yun. δοκοῦσα)¹⁰³ berpendapat bahwa Ia adalah seorang tukang kebun (Ay. 15).

⁹⁹ ἐστράφη kata kerja aorist indicative active, orang ketiga tunggal dari στρέφω (lit. berbalik, berubah); εἰς adalah preposition yang berarti belakang, jadi ἐστράφη εἰς berarti ia (Maria Magdalena) sedang mengubah arahnya, beralih ke arah yang berbeda dari arahnya saat ini.

¹⁰⁰ ὀπίσω adalah satu adverb yang secara harfiah berarti kembali, di belakang, atau sesudah.

¹⁰¹ Adverb berarti tidak.

¹⁰² Pluperfect indicative active, orang ketiga tunggal dari οἶδα seringkali dengan makna metaforis: “melihat dengan pikiran” atau merasakan (dengan persepsi spiritual batin).

¹⁰³ δοκοῦσα adalah kata kerja present participle active, nominative tunggal feminine dari δοκέω (lit. berpikir, opini, menduga), jadi δοκοῦσα berarti berpikir.

Ia meminta, “Tuan (Yun. Κύριον)¹⁰⁴ jikalau tuan yang mengambil Dia, katakanlah kepadaku, di mana tuan meletakkan Dia.” Injil Yohanes mencantumkan kata Κύριον di mulut Maria Magdalena untuk dialamatkan kepada seseorang yang tidak dikenalnya di sini, dan kemudian di ayat 18 ketika ia memberikan kesaksian kepada para murid tentang Yesus yang bangkit. Maria Magdalena mau tidak mau harus melanjutkan pencariannya.¹⁰⁵ Berulang kali Maria Magdalena dilukis begitu fokus pada pencariannya mencari jenazah Yesus, sehingga membuatnya salah paham/bingung sepanjang episode.¹⁰⁶ Ia berada di titik putus asa dan berusaha sekuat tenaga hingga Ia berkata, “supaya aku dapat mengambil-Nya.”

Baru kemudian terdengar panggilan Yesus yang kedua, “Μαριὰμ”. Yesus memanggilnya dengan namanya, dan karena itu memberikan suara-Nya untuk mengoreksi pemahaman/ persepsinya. “Di sini, Ia mengenalinya dengan sebutan khas namanya. Ini bukan penglihatan atau suara secara langsung, tetapi kekhususan namanya yang diucapkan oleh Yesus menimbulkan pengakuan.¹⁰⁷ Maria berpaling (Yun. Στραφεῖσα)¹⁰⁸ dan berseru “*Rabbouni*.”¹⁰⁹ (Ay. 16). Injil Yohanes menambahkan terjemahan “guru” pada kata Aram yang akrab bagi para murid, dan tidak

¹⁰⁴ Κύριον adalah kata benda, accusative tunggal masculine dari κύριος, ὁ, ὁ (lit. tuan, master), seseorang yang menjalankan hak kepemilikan absolut, atau pemilik.

¹⁰⁵ Brodie O.P., *The Gospel According to John*, 566.

¹⁰⁶ Lihat Jane Schaberg and Melanie Johnson-DeBaufre, *Mary Magdalene Understood*, 137.

¹⁰⁷ Rambo, *Spirit and Trauma*, 87-89, see also Brant, *John*, 270;

¹⁰⁸ Στραφεῖσα adalah kata kerja aorist participle passive, nominative tunggal feminine dari στρέφω (lit. berbalik, berubah).

¹⁰⁹ Ραββουνι adalah kata benda vocative tunggal masculine.

menyertakan akhiran (-*oni*) dari orang pertama tunggal. Brant berpendapat “Injil mewakili pengalaman pribadi pengakuan melalui pertunjukan emosi di depan umum. Pilihan alamat yang ia sampaikan bukanlah bahasa iman melainkan bahasa reuni ... tanggapannya adalah curahan sukacita yang murni.”¹¹⁰ Maria Magdalena bangkit dari kesedihannya.

Injil Yohanes tidak mengakhiri penggambaran Maria Magdalena pada reuni yang penuh sukacita ini. Ayat 17 mencatat perkataan Yesus kepadanya “Janganlah engkau memegang Aku” (Yun. Μὴ μου ἄρτῳ),¹¹¹ memperingatkannya tentang tindakan yang kemudian diperluas sebagai undangan kepada Tomas (Ay. 27). “Bentuk kata kerjanya menyiratkan bahwa dia sudah menyentuhnya, atau mencoba.”¹¹² Brant membahas kata-kata Yesus ini dengan pertanyaan yang lebih mendalam: “Apakah kata-katanya menandakan bahwa tidak pantas bagi seorang perempuan untuk menyentuh Tuhan yang telah bangkit...? Apakah ada perubahan pada status tubuhNya antara momen ini dan pertemuanNya dengan Tomas...? Apakah kata-kataNya menunjukkan kurangnya reaksi atau pemahaman Maria...? Atau apakah ini bagian dari kisah dramatis Yohanes yang perlu dibaca bersamaan dengan instruksi Yesus, “pergilah kepada saudara-saudara-Ku dan katakanlah kepada mereka, bahwa

¹¹⁰ Brant, *John*, 270.

¹¹¹ ἄρτῳ adalah kata kerja present imperative middle, orang kedua tunggal dari ἄρτομαι (lit. menyentuh, kencangkan ke; Saya memegang, menyentuh, mengetahui secara duniawi). “Jangan pegang aku untuk melihat apakah aku masih mengenakan tubuh; tidak diperlukan pemeriksaan seperti itu,” lihat “ἄρτω” Thayer’s Greek Lexicon, <https://biblehub.com/greek/1145.htm>, diakses 7 September, 2023.

¹¹² Jane Schaberg and Melanie Johnson-DeBaufre, *Mary Magdalene Understood*, 137.

sekarang Aku akan pergi kepada Bapa-Ku dan Bapamu, kepada Allah-Ku dan Allahmu.” (20:17)?”¹¹³

Injil Yohanes tidak memberi kita jawaban dan membingungkan banyak pembaca. Mary Rose D’Angelo berpendapat bahwa “tidak dapat dikesampingkan bahwa bahaya sentuhan antara Maria dan Yesus melibatkan konotasi seksual dari kata “sentuhan”; hal ini dibuktikan dengan baik pada periode tersebut.... Interaksi lain antara Yesus dan tokoh perempuan dalam Injil Yohanes juga menampilkan dialektika yang bernuansa erotis dan asketis... kecemasan mengenai fisik, khususnya fisik Yesus, yang sering kali menyertai nubuatan.”¹¹⁴ Schaberg dan Johnson-DeBaufre mengusulkan konsep “kemurnian versus ketidakmurnian.” Maria Magdalena ingin mempertahankan hubungan yang pernah ia miliki dengan Yesus sebagai gurunya. Injil Yohanes tidak mengizinkannya. Dan mengalihkan fokus pada apa yang perlu dilakukan.¹¹⁵

Maria Magdalena pergi kepada para murid dan memberitahukan kepada mereka (Yun. ἀγγέλλουσα) Aku telah melihat (Yun. ἑώρακα)¹¹⁶ Tuhan. Perkataan Maria Magdalena kepada murid laki-laki ἑώρακα. Ia mengidentifikasi sosok yang dilihatnya di taman sebagai Yesus (Sang Guru) yang mereka semua kenali dan ketahui, yang telah disalibkan. Maria adalah

¹¹³ Brant, *John*, 270.

¹¹⁴ Lihat Mary Rose D’Angelo, “Mary Rose Angelo, “Reconstructing “Real” Women for the Gospel Literature,” 120-135.

¹¹⁵ Jane Schaberg and Melanie Johnson-DeBaufre, *Mary Magdalene Understood*, 137.

¹¹⁶ ἑώρακα adalah kata kerja perfect indicative active, orang pertama tunggal dari kata ὁράω (lit. untuk melihat, memahami, memperhatikan), jadi ἑώρακα berarti saya (Maria Magdalena) sudah melihat.

seorang pengamat, penonton, dan pengidentifikasi yang aktif. Sungguh satu agensi yang luar biasa. Yang mendengar perkataan Maria Magdalena adalah para murid laki-laki. Ia mewartakan apa yang ia alami tentang Yesus yang bangkit; baginya, itu sudah cukup. Tidak ada pengulangan kata-kata Yesus, dalam Injil Yohanes yang tampaknya tepat. Ironisnya, ini adalah adegan terakhir, kita menemukan Maria Magdalena dalam Injil dan Perjanjian Baru.

Sejumlah kisah Perempuan di atas sekali lagi menunjukkan bahwa kaum perempuan sejak masa kuno dalam sejarah alkitab telah menunjukkan peran yang tidak kalah pentingnya dibandingkan dengan kaum laki-laki dalam ranah kepemimpinan publik dan terbukti berhasil. Mereka juga cukup memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi serta keterampilan yang ada untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan konteksnya. Dengan demikian maka tidak dapat kita ragukan lagi bahwa kaum perempuan sangat mampu untuk selalu menyesuaikan diri dengan perkembangan. Tentu saja termasuk pada perkembangan dunia modern di era digital. kaum perempuan pun mampu mengambil peran kepemimpinan.

G. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh pembahasan di atas, kita saksikan bahwa bias gender masih menjadi kenyataan yang perlu dihadapi. Dalam ranah kepemimpinan, masih terjadi bias gender terhadap kaum perempuan. Hal ini perlu semakin serius disikapi di era digital yang mengandalkan teknologi di mana teknologi lebih dihubungkan dengan kaum laki-laki. Sedangkan realitas

perkembangan dunia hampir tidak dapat dibendung dengan hadirnya kaum perempuan yang dengan kekhasannya telah menunjukkan prestasi-prestasi yang berarti. Perlu diakui bahwa sesungguhnya kaum perempuan telah mengambil peran yang berarti sejak awal. Hal ini dibuktikan melalui kisah-kisah perempuan kuno yang sangat bermakna pada masa alkitab. Mereka mampu menyesuaikan diri dengan setiap konteks dan perkembangan. Dengan demikian dari perspektif gender maupun teologis tidak ada alasan untuk membatasi peran perempuan termasuk di era digital.

KEPEMIMPINAN DALAM GMIT

Pdt. Dr. Yuda D. Hawu Haba

A. Pengantar

Kepemimpinan selalu menjadi topik dan perdebatan besar. Meskipun ada pendapat bahwa pemimpin hebat dilahirkan dengan sifat-sifat bawaan yang membedakannya dari orang lain, ada pula yang percaya bahwa kepemimpinan adalah keterampilan yang dapat dikembangkan dan dipelihara seiring berjalannya waktu.

Pertanyaan klasiknya, “Apakah pemimpin dilahirkan atau dibuat?” Pertanyaan ini telah menarik perhatian berbagai pihak dalam bidangnya masing-masing untuk mengungkap sifat kepemimpinan dan asalnya.¹¹⁷

Mahatma Gandhi, Martin Luther King Jr., dan Nelson Mandela telah meninggalkan jejak yang tak akan terlupakan dan menginspirasi berbagai dan mengubah dunia. Tapi apa yang membedakan mereka dari yang lain? Apakah ini merupakan anugerah bawaan yang dianugerahkan kepada mereka sejak lahir, atau apakah mereka memperoleh kemampuan kepemimpinan melalui pengalaman dan pembelajaran?

Kenyataan menunjukkan bahwa besar kemungkinan merupakan kombinasi keduanya (dilahirkan dan dibuat/dibentuk). Meskipun beberapa orang mungkin memiliki kualitas alami tertentu yang memfasilitasi kepemimpinan, pengembangan sifat-sifat tersebut dan perolehan keterampilan tambahan melalui pengalaman dan pelatihan tidak dapat diabaikan. Salah satu penelitian

¹¹⁷<https://www.inc.com/marcel-schwantes/the-making-of-a-leader-unveiling-7-keys-to-your-success.html>, diakses: Sabtu, 16 September 2023, 13.00 WITA.

yang menjawab pertanyaan tersebut adalah "sebagian besar dibuat-buat". Lebih khusus lagi, penelitian tersebut memperkirakan bahwa kepemimpinan adalah sepertiganya dilahirkan dan dua pertiganya dibentuk. Hal ini tentunya merupakan kabar baik bagi sebagian besar dari kita yang berdedikasi untuk mengembangkan keterampilan yang tepat untuk memimpin.

Dalam rangka meningkatkan dinamika dan kreativitas kepemimpinan di era digital, maka berikut ini akan dipaparkan: Arti dan Hakikat Kepemimpinan, Praktik Kepemimpinan Dalam GMIT, Kuasa dan Wibawa, Kepemimpinan Gereja yang Sesungguhnya, Kepemimpinan Kristus, dan Asas Kemajelisan.

B. Arti dan Hakikat Kepemimpinan¹¹⁸

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dengan sengaja/sadar dan penuh disiplin digunakan untuk mampu memengaruhi orang lain atau pihak lain, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan memberi manfaat kepada para pengikutnya.

Dalam Matius 20:25-28, "Permintaan Ibu Yakobus dan Yohanes", kita menemukan pemimpin yang ideal sesuai dengan kehendak Yesus, yakni: mengutamakan pelayanan, menjadi hamba Allah, rela berkorban, rendah hati dan bukan penguasa. Inilah yang diharapkan oleh Yesus. Pemimpin itu berada di tengah bukan di atas. Gereja dan pemerintah itu berbeda karena pemerintah mencari jabatan, sedangkan dalam Gereja dengan sendirinya sudah ada jabatan tanpa dibilang dan meminta.

¹¹⁸ B. Fobia, "Kepemimpinan", Makalah yang dipresentasikan dalam Sidang Klasik Fatule'u Barat di Jemaat Bonatama, 1994, hlm. 1.

Ketika menjadi seorang pemimpin yang baik haruslah memiliki kasih. Janganlah kasih menjadi verbalisme. Kasih itu berlaku tetap, dan tidak ditentukan oleh kondisi. Menjadi pemimpin itu memiliki kasih sejak dari awal sampai akhir bukan saat di ujung-ujungnya baru berlaku baik karena ingin sesuatu.

Selain itu, kepemimpinan adalah jalannya seseorang (beberapa orang) memimpin, membimbing, memengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain ke arah tujuan bersama. Pemahamannya sebagai berikut:

1. Memimpin berarti mengarahkan kepada tujuan tertentu;
2. Membimbing berarti memandu yang dipimpin ke arah yang diinginkan;
3. Memengaruhi berarti menimbulkan kemauan untuk berpikir, merasa dan bertindak;
4. Mengawasi berarti memperhatikan dengan saksama supaya jalannya organisasi tidak menyimpang dari tujuannya.

Kepemimpinan ibarat kemudi pada suatu kendaraan baik di darat, laut dan udara. Tanpa kemudi, pasti siapa pun akan mengalami kecelakaan. Di dalam organisasi apa pun ada dua unsur yang penting, yaitu *Pemimpin* dan *Kepemimpinan*.

1. *Pemimpin* yang baik harus memiliki syarat-syarat, yaitu: keyakinan, kecakapan, penerimaan oleh anggota dan wibawa. Pemimpin yang baik senang menggerakkan anggota-anggota untuk melakukan tugasnya dengan senang hati. Ia lebih suka menjelaskan daripada memerintah. Ia juga suka memberi wewenang, percaya dan mendorong orang lain untuk berbuat seperti yang

- ia buat. Yang lebih penting, ia selalu berada di depan dan bertindak selaku contoh yang patut ditiru;
2. Kegiatan pemimpin disebut *kepemimpinan* yang harus dijalankan menurut aturan-aturan yang telah disepakati. Kepemimpinan yang baik tidak mengutamakan kemauan seseorang, tetapi kemauan organisasi. Karena itu, pemimpin tidak bisa bertindak sewenang-wenang menurut seleranya sendiri.

Ada sejumlah perilaku kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain:

1. *Hasrat*, adalah keinginan yang baik untuk menjadi teladan yang baik, mengubah sesuatu yang kurang baik menjadi lebih baik. Untuk memiliki komitmen itu, kita harus berada di tengah-tengah komunitas yang akan kita pimpin. Pemimpin yang baik selalu berkomunikasi dengan komunitasnya, untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapinya;
2. *Kemandirian*, bukan berarti tidak mau bekerja sama melainkan memiliki prinsip yang sulit untuk dipengaruhi. Harus memiliki prinsip yang jelas dengan komunitas yang dipimpin, dan mengetahui potensi dalam diri pemimpin dan komunitas itu sendiri, dan berkontribusi di dalamnya. Memberi ruang bagi anggota dan komunitas untuk mencapai tujuan inilah yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin;
3. *Kreativitas*, adalah upaya untuk menggali setiap inovasi baru, untuk menjadi suplemen bagi komunitas. Inovasi yang diambil itu harus sesuai dengan tuntutan atau sesuai dengan bingkai, jangan mengambil inovasi yang tidak sesuai dengan konteks. Paradigma itu harus benar, supaya kita dapat membuat sesuatu yang baik dan berguna. Menawarkan inovasi baru itu memiliki

dampak, tetapi pemimpin yang inovatif itu tidak takut oleh konsekuensi. Resiko memang ada, namun kita memiliki inovasi yang bermakna bagi komunitas berarti itu bukan gagal melainkan suatu manfaat. Segala sesuatu beresiko, maka perlu kreativitas untuk mengaturnya dengan baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang ingin untuk berinovatif terus menerus;

4. *Saling bergantung*, pemimpin juga harus sadar bahwa ia dan komunitas terbatas, sehingga butuh relasi kerja sama dengan semua pihak, dan harus bersedia untuk mengampuni dan memaafkan orang lain;
5. *Kerendahan hati dan integritas*, pemimpin harus memiliki jiwa kerendahan hati, terlibat untuk mencari solusi, mampu untuk memancarkan kewibawaan, kejujuran, ketulusan hati, dan tak tercemar.

Dengan memahami arti dan hakikat kepemimpinan tersebut di atas, bagaimana dengan praktik kepemimpinan dalam Gereja dalam hal ini Gereja Masehi Injil di Timor (GMIT) sebagai konteks pelayanan.

C. Praktik Kepemimpinan Dalam GMIT

Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) yang berdiri sejak tanggal 31 Oktober 1947, dan menjadi anggota Dewan Gereja-gereja se-Dunia (DGD) pada tahun 1948¹¹⁹, kemudian menjadi Anggota Dewan Gereja-gereja di Indonesia (sekarang PGI) pada 25 Mei 1950, di tengah-tengah dinamika pelayanannya, gaya dan corak kepemimpinan manakah yang telah diperlihatkan?

¹¹⁹ Frank L. Cooley, *Benih Yang Tumbuh XI (Memperkenalkan Gereja Masehi Injili Di Timor)*, Jakarta: LPS DGI, 1976, 24.

1. Kepemimpinan yang Memutlakkan Kuasa

Jenis kepemimpinan ini menganggap kekuasaan sebagai hal yang terpenting. Di dalam praktik sehari-hari, jenis kepemimpinan ini mengutamakan perintah yang bersifat memaksa semua orang supaya ikut perintahnya. Dalam situasi ini, semua orang (pemimpin dari waktu ke waktu) bertindak menurut kemauannya sendiri, seperti yang sering dipraktikkan dalam bidang pemerintahan – negara, bahkan kadang terjadi dalam GMIT. Dengan cara ini, semua orang dipaksa untuk tunduk kepada kepemimpinan yang ada, yang memutlakkan kuasa dan bisa saja berpeluang sewenang-wenang untuk kepentingan diri atau kelompoknya;

2. Kepemimpinan yang Menerapkan Sistem Kebapaan (Patriarkhi/Bapak-isme)

Jenis kepemimpinan ini memandang pemimpin sebagai bapak dan memandang mereka yang dipimpin sebagai anak-anak yang harus dengar-dengaran. Pemimpin sebagai bapak adalah yang memiliki suara yang menentukan. Karena itu jenis kepemimpinan ini biasanya meremehkan suara dari umat. Sebaliknya, pemimpin berusaha agar umat sangat bergantung kepada dirinya. Kepemimpinan ini sangat kuat di jemaat-jemaat atau desa-desa yang berhubungan darah secara dekat. Orang yang dituakan di jemaat atau desa yang ditunjuk sebagai pemimpin. Dengan demikian, nasihatnya selalu dituruti oleh jemaat/warga desa sebagai anak-anak. Jenis kepemimpinan ini sering mengerahkan jemaat untuk melakukan sesuatu untuk mementingkan kekuasaan. Oleh karena itu, jenis kepemimpinan ini dapat disalahgunakan untuk

kepentingan sendiri, dan akan berusaha untuk mempertahankan kedudukannya terus-menerus.

Contoh konkret dari dua model kepemimpinan di atas adalah, para pejabat GMIT baik pendeta, penatua, diaken, dan pengajar, sejatinya mengutamakan fungsi pelayanan, namun dalam praktiknya mereka lebih mengutamakan fungsi organisasinya (Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Wakil Sekretaris, Bendahara, Wakil Bendahara pada lingkup jemaat, klasis, dan sinode). Para ketua pada lingkup sebagaimana dikatakan tadi, cenderung memutlakkan fungsi sebagai organisator, administrator, otorisator, dan ordonator sehingga mengabaikan fungsi utamanya, yakni melakukan pelayanan pastoral bagi jemaat.

3. Kepemimpinan Karismatik (Berdasarkan Karunia Allah)

Jenis kepemimpinan karismatik adalah kepemimpinan yang mendasarkan diri pada anugerah ilahi. Pemimpinnya dianggap memiliki karunia-karunia khusus dari Tuhan dan karena itu ia sangat disegani dan dihormati. Kalau ia mulai berpidato semua orang diam serentak dan sepi sepanjang ia berpidato, bahkan dalam praktik, pemimpin yang demikian dianggap memiliki kekuatan ilahi yang tidak ada pada orang-orang lain. Oleh karena itu, warganya sangat tunduk kepadanya dan bahkan mendewakannya.

4. Kepemimpinan Demokratis

Jenis kepemimpinan ini didasarkan kepada kehendak rakyat dan dapat disebut kepemimpinan rakyat. Yang paling dipentingkan di dalam jenis kepemimpinan ini adalah cara melaksanakan kepemimpinan dan bukan sekadar cara memilih

pemimpin. Cara yang dikehendaki adalah yang sesuai dengan kehendak rakyat. Di dalam praktik, kehendak rakyat disampaikan secara langsung atau tidak langsung (melalui perwakilan). Di Indonesia, kita mengenal Pemilihan Umum sebagai kesempatan di mana seluruh rakyat memberikan suaranya secara langsung. Tetapi sesudah itu, kehendak rakyat harus disampaikan/dialurkan melalui wakil-wakil rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

Dengan kata lain, aspirasi rakyat disampaikan secara tidak langsung. Jenis kepemimpinan demokratis sangat terkenal di mana-mana karena mencegah pemimpin untuk tidak berkuasa secara berlebihan dan acapkali hanya merugikan kepentingan umum bagi kepentingan diri sendiri.

5. Kepemimpinan Militer

Kepemimpinan ini menonjolkan ketaatan atau kepatuhan dari orang-orang yang dipimpin. Setiap calon anggota militer diberi latihan disiplin yang sangat berat. Mereka yang tidak tahan akan digugurkan sejak awal. Dengan demikian, orang-orang yang menjadi anggota militer adalah orang-orang yang kepatuhannya teruji terhadap disiplin militer yang ditetapkan. Dalam keadaan demikian, setiap komando tidak akan dipertanyakan, melainkan siap dilaksanakan.

6. Kepemimpinan yang Bebas

Kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang bersifat tidak teratur. Ibarat sapi yang liar, ia tidak bisa dikendalikan dan dikendalikan. Ia berjalan sesukanya dan setiap bertemu dengan manusia, ia lari dan menghilang ke dalam hutan. Demikian halnya kepemimpinan yang bebas. Tidak ada aturan-aturan

yang patut dipedomani. Semua kebijakan dan keputusan terserah kepada apa yang baik menurut keadaan. Dalam hal ini pemimpin harus pandai-pandai memilih apa yang baik untuk dituruti. Jenis kepemimpinan ini tidak kaku, tetapi dapat saja menjadi bebas dari prinsip-prinsip yang baik dan membahayakan kepentingan bersama.

Gaya kepemimpinan apa yang terjadi di GMIT sejak terbentuknya hingga saat ini? Oleh karena itu, pendeta dalam jabatan pelayanan dan organisasinya hendaklah memperhatikan dengan saksama hal-hal berikut ini:

- a. Organisator: adalah orang yang memimpin, menyusun dan mengatur sebuah organisasi dalam hal ini GMIT pada lingkup jemaat, klasis, dan sinode. Dalam hubungan ini, ada sekelompok orang dalam jabatan pelayanannya sebagai Pendeta, Penatua, Diaken, dan Pengajar, bekerja sama dan sama-sama kerja dengan suatu perencanaan kerja dan peraturan, untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yakni menyelenggarakan pelayanan pada setiap lingkup pelayanan sebagai persembahan yang hidup, kudus, dan berkenan kepada Allah: itu adalah ibadah yang sejati (Lih. Rom. 12:1).
- b. Administrator, adalah orang/orang-orang yang bertugas untuk mengurus hal-hal administrasi. Seorang administrator bertugas untuk mengelola hal-hal yang berhubungan dengan komputer.

Pengertian administrasi dalam bahasa Indonesia ada dua, yakni: administrasi berasal dari bahasa Belanda, "administratie" yang merupakan pengertian administrasi dalam arti sempit, yakni sebagai kegiatan tata usaha kantor (catat-mencatat,

mengetik, menggandakan, dan sebagainya). Kegiatan ini dalam bahasa Inggris disebut: *Clerical works*.¹²⁰ Administrasi dalam arti luas, berasal dari bahasa Inggris "administration", yakni proses kerjasama antara dua orang atau lebih berdasarkan rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, administrasi ialah proses penyelenggaraan kerja yang dilakukan bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Administrasi, baik dalam pengertian luas maupun sempit di dalam penyelenggaraannya diwujudkan melalui fungsi-fungsi manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Jadi, administrasi adalah penyelenggaraannya, dan manajemen adalah orang-orang yang menyelenggarakan kerja. Maka, kombinasi dari keduanya adalah penyelenggaraan kerja yang dilakukan oleh orang-orang secara bersama-sama (kerja sama) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Administrasi sebagai proses atau kegiatan perumusan-perumusan administrasi sebagai kegiatan yang terdapat dalam kepustakaan Indonesia berbunyi sebagai berikut: "jadi apabila bicara mengenai 'administrasi', maka jelas yang dimaksud adalah penyelenggaraan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan pokok dari masyarakat dan anggota-anggotanya"¹²¹

¹²⁰ F.X. Soedjadi, 1989; S.P. Siagian, 1973.

¹²¹ Arifin Abdulrachman Theori, Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja, 1971. Lihat pula: <http://mughits->

Pengertian administrasi itu dapat ditinjau dari tiga sudut, yaitu:

- a. Administrasi dalam arti institusional, yang mana administrasi dimaksudkan sebagai keseluruhan orang/kelompok orang-orang sebagai suatu kesatuan menjalankan proses kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan bersama;
- b. Administrasi dalam arti fungsional, adalah segala kegiatan dan tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan (termasuk juga di dalamnya tindakan) untuk menentukan tujuan itu sendiri, atau dengan kata lain bersifat melihat ke depan, artinya melihat kepada pencapaian tujuan pada masa yang akan datang. Administrasi sebagai proses, berarti keseluruhan proses berupa kegiatan-kegiatan, pemikiran-pemikiran, pengaturan-pengaturan sejak dari penentuan tujuan sampai penyelenggaraan sehingga tercapainya suatu tujuan.
- c. Otorisator dan Ordonator (manajemen Keuangan/Dana). Komponen keuangan lembaga/jemaat merupakan komponen produksi yang menentukan terlaksananya kegiatan pelayanan bersama komponen-komponen lain. Dengan kata lain, setiap kegiatan yang dilakukan lembaga/jemaat memerlukan biaya.

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan, perlu dialokasikan dana khusus untuk keperluan pelayanan (Panca Pelayanan: Persekutuan - Koinonia, Kesaksian -

sumberilmu.blogspot.com/2011/11/pengertian-administratoran.html#sthash.rEc62apv.dpuf, diakses: Sabtu, 16 September 2023 WITA.

Marturia, Pelayanan Kasih - Diakonia, Ibadah - Liturgia, dan Penatalayanan - Oikonomia).

Pada tahap pelaksanaan Panca Pelayanan, diperlukan dana sebagai stimulasi, baik dari jemaat maupun dari pihak lain.

Dalam pelaksanaannya, manajemen keuangan menganut asas pemisahan tugas antara fungsi, yaitu:

- a. Otorisator, adalah pejabat yang diberi wewenang untuk mengambil tindakan yang mengakibatkan penerimaan dan pengeluaran anggaran;
- b. Ordonator adalah pejabat yang berwenang melakukan pengujian dan memerintahkan pembayaran atas segala tindakan yang dilakukan berdasarkan otorisasi yang telah ditetapkan.
- c. Bendaharawan/i adalah pejabat yang berwenang melakukan penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran uang serta diwajibkan membuat perhitungan dan pertanggungjawaban.

Pendeta sebagai Ketua Majelis Jemaat/manajer, berfungsi sebagai otorisator dan dilimpahi fungsi ordonator untuk memerintahkan pembayaran. Namun, tidak dibenarkan melaksanakan fungsi bendaharawan/i karena berkewajiban melakukan pengawasan ke dalam. Sedangkan bendaharawan/i, di samping mempunyai fungsi-fungsi bendaharawan/i, juga dilimpahi fungsi ordonator untuk menguji hak atas pembayaran.

D. Kuasa dan Wibawa¹²²

Kuasa dan wibawa macam apa yang terjadi dalam GMIT sejak terbentuknya hingga saat ini? Kuasa adalah sesuatu yang baik. Kepemimpinan pasti memiliki kekuasaan yang patut dihormati, tetapi kekuasaan tidak boleh menjadi tujuan tersendiri. Kuasa adalah alat untuk mengubah keadaan menjadi baik dan menjaganya terhadap kekuatan-kekuatan yang merusak. Hal ini penting untuk diperhatikan karena dalam praktik, kuasa dapat berubah menjadi setan yang dalam sekejap dapat menguasai dan menyeret kita ke dalam perangkap yang jahat. Kekuasaan apapun juga mempunyai kecenderungan yang kuat untuk tumbuh dan menggumpal. Kuasa pembesar cenderung bersekongkol dengan kuasa yang mempunyai pengaruh di dalam masyarakat, dan persekongkolan itu dapat menjadi sangat kuat sehingga sulit digugat. Karena itu, kuasa harus diawasi dan dikendalikan dengan aturan-aturan supaya benar-benar menjadi alat kebaikan. Tanpa pengawasan dan pengendalian itu, maka umat yang tidak berkuasa biasanya digusur dan disingkirkan. Bilamana keadaan menjadi demikian, maka kuasa benar-benar telah menjadi setan.

Kekuasaan yang baik memiliki satu kekuatan yang disebut wibawa, bahkan kekuasaan yang baik dapat disebut kewibawaan. Wibawa adalah kemampuan untuk dapat menguasai dan mempengaruhi orang lain melalui sikap dan tingkah laku kepemimpinan yang penuh daya tarik. Kewibawaan tidak dengan sendirinya melekat pada satu kedudukan yang kita terima.

¹²² B. Fobia, "Kepemimpinan...", hlm. 3.

Kewibawaan harus ditemukan dan ditunjukkan melalui seni kepemimpinan yang baik dan dipercayai. Ia berkait-paut dengan sikap dasar dan praktik kepemimpinan seorang pemimpin. Kedudukan dapat saja tidak mempunyai wibawa apabila kedudukan dipakai untuk tujuan yang tidak baik, maka kedudukan itu telah kehilangan wibawa bagi mereka yang dipimpin. Jadi, kedudukan dan kekuasaan harus diwaspadai dan dikendalikan dengan aturan-aturan supaya tetap baik dan berwibawa.

Kepemimpinan lebih bersangkut-paut dengan *kewibawaan* bukan dengan *kuasa*. Wibawa itu dihormati sedangkan kuasa itu ditakuti. Kewibawaan itu dibedakan lagi dalam dua aras: wibawa pribadi dan jabatan. Wibawa pribadi berhubungan dengan karisma, kualitas atau mutu kehidupan berupa bakat alam yang dikaruniakan kepada seseorang. Hal paling penting dari wibawa pribadi adalah moral atau kesusilaan sang pemimpin. Makin baik moralitas atau kesusilaan seseorang, makin besar aksesnya kepada kepemimpinan di dalam organisasi. Wibawa jabatan berhubungan dengan kedudukan yang diberikan untuk menjalankan fungsi mengarahkan dan mengontrol kinerja dari organisasi. Jadi, kuasa yang dimaksud lebih merupakan upaya untuk memperoleh kepercayaan dari orang-orang yang merupakan anggota dari kelompok atau organisasi dimaksud.¹²³

¹²³ Ebenhaizer I Nuban Timo, "The Maker of History, Pemimpin yang Berwawasan Oikumenis di Indonesia", Dept. of Theology, Satya Wacana Christian University of Salatiga – Indonesia.

E. Kepemimpinan Gereja yang Sesungguhnya¹²⁴

Gereja adalah satu persekutuan iman kepada Tuhan Yesus tetapi gereja juga merupakan suatu lembaga yang mempunyai organisasi dan kepemimpinan. Sisi persekutuan iman dan sisi lembaga tidak perlu dipertentangkan. Lembaga gereja harus benar-benar diwarnai oleh hakikatnya sebagai persekutuan iman. Sebaliknya, persekutuan iman perlu dilembagakan dengan tepat di dalam organisasi dan kepemimpinan yang baik.

Berbicara tentang kepemimpinan gereja, maka pertama kita harus sadar, bahwa pemimpin terutama dari gereja adalah Kristus. Corak kepemimpinan yang berlaku di dalam gereja haruslah berpusat pada Kristus (Kristosentris) dan bersifat pemerintahan Kristus (Kristokrasi).

Di dalam GMIT, pemerintahan Kristus itu dijalankan melalui sistem pemerintahan gereja yang disebut *Presbiterial-Sinodal*. Perkataan Presbiterial-Sinodal berasal dari kata *prebuteros* (= tua-tua/penatua) dan *sunhodon* (= berjalan bersama-sama). Sistem Presbiterial-Sinodal mengandaikan, bahwa pemerintahan gereja berada di tangan para *presbiter* yang *secara bersama-sama* membentuk "sinode" sebagai wujud kebersamaan yang menyeluruh.

Di dalam GMIT, Sinode terwujud di dalam Sidang Sinode yang diadakan 4 (empat) tahun sekali. Di samping itu terdapat Majelis Sinode yang terdiri dari sembilan orang (Majelis Sinode Harian – *full time* 5 orang dan 4 orang part time ditambah 53 orang anggota Majelis Sinode di lapangan – Klasis – Ketua Majelis Klasis).

¹²⁴ Majelis Sinode GMIT, Tata GMIT 2010 Perubahan Pertama, 2015, 18, 19, 25, 26.

Majelis Sinode ini bersidang setahun sekali untuk menilai dan merencanakan program pelayanan gereja selama satu tahun berikut. Pelaksana Harian Tugas Sinode dilakukan oleh suatu badan yang disebut Majelis Sinode Harian.

Penjelasan di atas menunjukkan, bahwa GMIT secara lembaga terdiri jemaat-jemaat, klasis-klasis dan sinode sebagai bentuk kebersamaan. Mereka yang menjalankan tugas-tugas pada setiap lingkup terdiri dari para pejabat gereja dan anggota gereja. Para pejabat gereja terdiri dari *Pendeta, Penatua, Diaken, dan Pengajar*. Pejabat-pejabat gereja ini di dalam jemaat bersama-sama membentuk *konsistorium*. Ruang di mana biasanya mereka berhimpun disebut ruang *Konsistori*.

Oleh karena itu, baik para pejabat maupun bukan pejabat gereja bersama-sama merupakan pelayan-pelayan Kristus. Para pejabat bukan pemimpin terutama, melainkan mereka memimpin untuk melayani kepentingan Kristus. Norma kepemimpinan mereka adalah kehendak Kristus.

F. Kepemimpinan Kristus¹²⁵

Di dalam Alkitab Kristus disebut sebagai *Kepala* (Kol. 1:18). Ia juga dengan jelas disebut pemimpin (Ibr. 2:10). Menurut Matius 23:10, dengan jelas dikatakan, bahwa yang disebut pemimpin hanya satu, yakni *Mesias*. Perkataan pemimpin untuk Kristus berasal dari sebuah istilah bahasa Yunani, yakni *arkhegos* artinya “kepala atau asal/sumber atau pula perintis jalan”.

¹²⁵ B. Fobia, “Kepemimpinan...”, hlm. 5.

Kalau Kristus disebut *kepala*, ia tidak semata-mata kepala organisasi yang memegang komando dan menentukan keputusan. Ia adalah kepala dalam arti sumber di mana semua orang mendapat kehidupan. Ia juga *kepala* dalam arti yang memulai sesuatu dan membiarkan yang lain masuk ke dalamnya (perintis). Dalam arti yang demikian, maka Kristus disebut pemimpin ke dalam keselamatan.

Ada beberapa hal yang ditekankan tentang kepemimpinan Kristus, sebagai berikut:

1. Ia adalah pemimpin yang menyelaraskan kehidupan-Nya dengan kehendak Allah Bapa yang mengutus-Nya;
2. Ia adalah pemimpin yang mendatangi manusia dan berani merasakan penderitaan manusia yang terdalam untuk membebaskan;
3. Ia mengosongkan diri dan mengambil rupa seorang hamba seperti manusia yang diperhambakan oleh kuasa-kuasa dunia;
4. Ia merendahkan diri-Nya sedemikian rupa sampai mati, bahkan sampai mati di kayu salib.

Semua ini menekankan pemberian diri-Nya untuk kebaikan manusia. Karena itu, Ia tidak seperti kuasa-kuasa lain yang gandrung untuk menjadi seperti Allah bagi manusia (Fil. 2:6-8). Justru karena itu, dalam Filipi 2:9-11, Ia dinyatakan layak untuk memikul nama di atas segala nama, yakni *Yahweh* (= Tuhan). Jadi, rahasia ke-Tuhanan-Nya terletak pada pemberian diri-Nya sampai mati di kayu salib. Karena itu juga Ia disebut Tuhan bagi kemuliaan Allah (Fil. 2:11).

G. Asas Kemajelisan¹²⁶

GMIT tidak mengenal kepemimpinan tunggal, tetapi kepemimpinan yang berasas kemajelisan/kebersamaan. Ada Majelis Jemaat, Majelis Klasis, dan Majelis Sinode. Majelis sebagai pemegang kepemimpinan dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu:

1. Secara gerejawi, majelis adalah perhimpunan pejabat-pejabat gereja yang melayani kepemimpinan Kristus;
2. Secara organisatoris, majelis merupakan perhimpunan pemimpin-pemimpin jemaat. Pembagian tugas menurut pandangan pertama berbeda dari pembagian tugas menurut pandangan kedua. Seorang pejabat gereja menurut sudut pandang pertama tidak kehilangan martabatnya sebagai pejabat gereja ketika ia terpilih untuk jabatan organisatoris seperti Ketua Majelis Sinode. Sekalipun, pemimpin organisatoris pada lingkup jemaat atau sinode itu adalah seorang awam, ia perlu memahami dirinya pertama-tama sebagai pelayan Kristus.

Asas kemajelisan ini diatur di dalam tata gereja dan peraturan-peraturannya tentang Jemaat, Klasis, dan Sinode. Aturan-aturan itu penting untuk mengawasi dan yang terpenting adalah pengaturan tentang sidang-sidang.

Sidang adalah wadah perwujudan kebersamaan untuk berpikir, berembuk dan mencari kesepakatan mengenai segala sesuatu sesuai dengan maksud Tuhan. Di dalam persidangan itu, setiap orang berhak menurut karunia yang diterimanya untuk menyampaikan pendapat yang diyakini benar untuk kebaikan gereja Tuhan.

¹²⁶ Majelis Sinode GMIT, *Tata GMIT 2010 Perubahan Pertama*, hlm. 15, 16.

Sidang tidak boleh terbengkalai dan dikuasai oleh segelintir orang untuk kepentingan mereka sendiri. Sidang tidak terbatas pada Majelis Sinode, Majelis Klasis, Majelis Jemaat dan di Rayon-rayon.

Di samping Majelis, *terdapat pula Badan-badan Pembantu Pelayanan (BPP), dan Unit-unit Pembantu Pelayanan* pada lingkup Jemaat, Klasis, dan Sinode. Badan-badan Pembantu itu terikat kepada Majelis pada lingkup yang sama. Mereka tidak membentuk tingkat-tingkat tersendiri di samping tingkat-tingkat kemajelisan. Kita hanya mengenal tiga lingkup pelayanan, yakni Jemaat, Klasis, dan Sinode sehingga membentuk suatu piramida.

Badan-badan Pembantu Pelayanan dan Unit-unit Pembantu Pelayanan pada setiap lingkup pelayanan perlu dilibatkan di dalam sidang-sidang sesuai lingkungannya agar mereka pun dapat menyampaikan pendapatnya. Pendek kata, di dalam gereja kita tidak boleh kaku dengan status sebagai majelis dan bukan majelis. Kita harus sadar, bahwa gereja adalah persekutuan yang bersifat terbuka, karena itu semakin lebih banyak orang memikirkan tugasnya.

H. Penutup

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dengan sengaja/sadar dan penuh disiplin digunakan untuk mampu memengaruhi orang lain atau pihak lain, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan memberi manfaat kepada para pengikutnya. Perilaku kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain hasrat, kemandirian, kreativitas, saling bergantung, kerendahan hati dan integritas.

Praktik kepemimpinan dalam GMIT hendaklah didasari dengan jiwa dan semangat pastoral sehingga dengan sendirinya fungsi organisasi-administrasi akan berjalan dengan baik dan benar dalam pada lingkup jemaat, klasis, dan sinode.

Kuasa adalah alat untuk mengubah keadaan menjadi baik dan menjaganya terhadap kekuatan-kekuatan yang merusak. Meski demikian, kuasa harus diawasi dan dikendalikan dengan aturan-aturan supaya benar-benar menjadi alat kebaikan sehingga memiliki satu kekuatan yang disebut wibawa, bahkan kekuasaan yang baik dapat disebut kewibawaan.

Kepemimpinan yang sesungguhnya dari gereja adalah Kristus, berpusat pada Kristus (Kristosentris) dan bersifat pemerintahan Kristus (Kristokrasi). GMIT, dengan sistem pemerintahan yang disebut *Presbiterial-Sinodal* mengandaikan, bahwa pemerintahan gereja berada di tangan para *presbiter* yang *secara bersama-sama* membentuk "sinode" sebagai wujud kebersamaan yang menyeluruh.

Para pejabat maupun bukan pejabat gereja bersama-sama merupakan pelayan-pelayan Kristus, memimpin untuk melayani kepentingan Kristus. Kristus adalah *kepala*, di mana semua orang mendapat kehidupan. Ia adalah pemimpin yang menyelaraskan kehidupan-Nya dengan kehendak Allah Bapa yang mengutus-Nya, mendatangi manusia dan berani merasakan penderitaan manusia yang terdalam untuk membebaskan; mengosongkan diri dan mengambil rupa seorang hamba seperti manusia yang diperhambakan oleh kuasa-kuasa dunia; merendahkan diri-Nya sedemikian rupa sampai mati, bahkan sampai mati di kayu salib.

GMIT dengan asas kemajelisan (bukan tunggal) pada lingkup jemaat, klasis, dan sinode secara gerejawi melayani kepemimpinan Kristus dan secara organisatoris sebagai pelayan Kristus diatur dalam tata gereja dan peraturan-peraturannya. Sidang adalah wadah perwujudan kebersamaan untuk berpikir, berembuk dan mencari kesepakatan mengenai segala sesuatu sesuai dengan maksud Tuhan, di mana setiap orang berhak menurut karunia yang diterimanya untuk menyampaikan pendapat yang diyakini benar untuk kebaikan gereja Tuhan.

KUALITAS & KOMPETENSI GEREJA DI ERA DIGITAL

Pdt. Merensiana Hale, M.Th.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan gereja di era digital memiliki tantangan tersendiri sebab dalam perubahan era yang cepat ke era industri 4.0 bahkan menuju 5.0 para pemimpin gereja dituntut untuk mengembangkan kapasitas, kompetensi bahkan kualitas dalam pelayanan. Jemaat yang dilayani sekarang adalah masyarakat digital yang bersekutu dalam gereja. Hal penting yang lain adalah tidak dapat dipungkiri juga bahwa ada kesenjangan akses media digital dalam jemaat bahkan pada kalangan pemimpin gereja. Tidak semua pemimpin gereja memiliki kecakapan melayani di era digital, apalagi ketika pemimpin tersebut berasal dari generasi yang kurang adaptif teknologi atau media digital. Pemimpin tersebut perlu peka akan kebutuhan jemaat di era digital dan perlu meningkatkan strategi pelayanan di era digital agar gereja menjadi tetap relevan. Alih-alih hanya memanfaatkan media digital dalam pelayanan gereja,¹²⁷ pemimpin gereja perlu juga memiliki kualitas dan kompetensi dalam mengelola pelayanan di era digital. Oleh sebab itu tulisan ini bertujuan untuk menunjukkan tantangan pelayanan, model pemimpin gereja dan sejumlah kualitas yang perlu dimiliki oleh para pemimpin dalam melayani di era digital. Kekayaan wawasan mengenai kepemimpinan yang berkualitas akan menolong para pemimpin gereja mengembangkan diri demi pelayanan yang terbaik.

¹²⁷ Merensiana Hale, "Pemanfaatan Media Digital Dalam Pelayanan Pendidikan Gereja Di Era Digital," *Jurnal Murai : Papua Teologi Kontekstual* 2, no. 1 (2021), <https://ojs.stftkijne.ac.id/index.php/jmp/article/view/52>.

B. Pelayanan di Era Digital

1. Gambaran Era Digital

Kata digital tidak hanya terbatas dan berhubungan dengan perkembangan teknologi semata akan tetapi, juga pada efek-efek dan kemungkinan-kemungkinan yang disebabkan dari perkembangan sebuah teknologi.¹²⁸ Berbicara tentang digital ada banyak faktor yang melingkupinya dan teknologi hanya merupakan salah satu faktor di dalamnya. Maka, sebenarnya berbicara era digital adalah berbicara juga soal interaksi, hubungan sebab akibat atau implikasi antara manusia sebagai pengguna teknologi dan perkembangan teknologi itu sendiri. Dalam era digital terdapat beragam karakteristik yang muncul dan memengaruhi budaya atau perilaku manusianya seperti: digital konvergen, interaktif dan saling terkait serta virtual dan global Mondial.¹²⁹

a. Digital dan konvergen (komputerisasi dan digitalisasi)¹³⁰

Proses "digitalisasi" semua media menjadi ciri khas era digital. Dalam proses digitalisasi, terjadi konversi atau perubahan ke dalam angka untuk kepentingan menunjang sistem bit, juga dikenal sebagai digit binar.¹³¹ Maksudnya, dengan mengubahnya menjadi bilangan yang terdiri dari angka 0 dan 1 atau *off* dan *on*, segala pesan atau informasi media dapat dikomputerisasi. Ini karena setiap sistem komputer menggunakan sistem digital sebagai basis datanya. Pada dasarnya, sistem digital

¹²⁸ Komisi Kateketik KWI, *Hidup Di Era Digital* (Yogyakarta: Kanisius, 2015).

¹²⁹ KWI. 24-30

¹³⁰ KWI. 25

¹³¹ KWI.

tersebut hanya mengenal dua logika untuk menunjukkan dua kondisi berbeda: kondisi hidup diwakili oleh logika 1 dan kondisi mati diwakili oleh logika 0. Pada akhirnya, proses komputerisasi, atau komputasi, menyebabkan perubahan besar dalam perilaku kita dalam memahami, mengolah, dan mengembangkan isi media.

Selain itu, orang dapat dengan mudah memindahkan semua data atau konten dari sebuah media ke berbagai platform (bentuk atau wujud). Mendistribusikannya ke mana pun juga mudah bagi orang. Pada dasarnya, data digital atau komputerisasi memiliki keuntungan dalam hal akses kecepatan, kualitas, dan kinerja. Tidak diragukan lagi, perkembangan ini menghasilkan berbagai revolusi luar biasa, salah satunya adalah munculnya konvergensi dan integrasi teknologi digital. Dengan konvergen dan multiplexing, seseorang dapat mengakses pesan atau informasi menggunakan berbagai media dalam satu genggam saja. Sifat-sifat konvergen dan *multiplexing* ini memungkinkan untuk menyatukan dalam satu tempat, memusat, dan bahkan modular, yang berarti perakitan unit dari yang lebih besar ke yang lebih kecil. Hal ini terbukti ketika perangkat telepon genggam dapat menyatukan ribuan, jika tidak miliaran, data dalam hitungan satu jam atau kurang.

b. Interaktif dan saling terkait.¹³²

Perkembangan teknologi digital yang konvergen dan multiplexing menghasilkan

¹³² KWI. 27

transformasi dalam cara berkomunikasi, terutama setelah munculnya dan berkembangnya internet. Orang dapat saling terhubung tanpa batas tempat karena interaksi terjadi dengan cara ini. Selain itu, sejak munculnya teknologi "*World Wide Web*" (*www*), yang menghubungkan semua orang di seluruh dunia melalui jaringan internet. Teknologi "*World Wide Web*" adalah kumpulan alat yang mirip dengan internet yang tersebar di seluruh dunia yang dapat digunakan untuk berbagi data dan informasi. Sistem ini memungkinkan informasi atau pesan tersebar dengan cepat dalam berbagai bentuk, cara, dan lokasi (jalur akses).

Dengan demikian, proses komunikasi yang dulunya "statis" (satu arah) sekarang "dinamis" (interaktif-dialogis). Ini adalah era "komunikasi nomaden". Setiap hal dapat disalin dan dihubungkan, dan ini adalah fenomena di era digital. Perkembangan dapat mengubah apa yang awalnya bersifat "privat" menjadi publik, atau bahkan sebaliknya. Karena sifatnya yang interaktif dan saling terkait, gaya komunikasi di era digital lebih egaliter, terbuka, dan majemuk, selain berbagai fenomena yang berkaitan dengan hubungan dan hubungan pribadi.

c. Virtual dan global Mondial¹³³

Dengan kekuatan era digital, fenomena interaksi individu melalui jaringan internet telah menghasilkan jejaring sosial yang sangat menarik. Jejaring tersebut bahkan kadang-kadang memiliki

¹³³ KWI. 28

daya tarik yang luar biasa, terutama dalam hal sosial politik, dan telah mendorong partisipasi publik yang luas. Selain peningkatan tingkat keterlibatan dalam era digital, individu kadang-kadang menginginkan untuk menghilangkan identitas mereka dari "kehidupan nyata" mereka. Dengan bantuan internet, mereka dapat membuat Kembali diri mereka sendiri. Seringkali disebut sebagai fenomena "maya". Fenomena di mana sesuatu tampak seperti benar-benar ada, meskipun sebenarnya hanyalah khayalan.

Selain fitur virtualnya, era digital juga dikenal sebagai era global-modial, atau globalisasi. Kita dapat melihat berbagai jejaring sosial masing-masing dengan cara mereka mengubah orang untuk menggunakan internet dengan kekuatan "dunia maya"-nya. Konvergensi dan intertekstualitasnya telah berubah. Internet, atau "dunia maya", telah menjadi mediasi baru untuk hubungan dan komunikasi antara individu dan komunitas di seluruh dunia. "Dunia dalam satu genggam" adalah istilah yang sering diucapkan oleh orang-orang. Dengan demikian, karakteristik global – atau global – menjadi ciri utamanya saat bergerak maju di era digital saat ini. Dengan kemajuan teknologi digital, jaringan komunikasi menjadi seluas dunia dan tidak dibatasi oleh waktu, tempat, atau bangsa.

2. Tantangan pelayanan di era digital.¹³⁴

Kehadiran teknologi digital tentu telah mengubah karakteristik budaya, perilaku dan cara berkomunikasi manusia termasuk warga jemaat. Perubahan budaya ini nampak pada beberapa karakteristik yang sekaligus juga menjadi tantangan dalam pelayanan gereja.

a. Informasi yang berlimpah.

Dunia komunikasi digital melalui internet membuat gudang informasi menjadi lebih mudah diakses oleh banyak orang. Anda tiba-tiba dihadapkan pada banyak data. Selain tulisan, informasi terdiri dari gambar, animasi, video, dan produk auditif. Orang menghadapi sumber daya informasi yang melimpah tentang setiap aspek suatu topik. Di sini, informasi dapat diakses tanpa filter dari siapa saja. Dalam keadaan seperti ini, ada sedikit ketidaksamaan, tetapi otoritas kadang-kadang tidak jelas. Oleh karena itu, sangat penting untuk memeriksa dengan cermat kredibilitas sumber informasi, serta latar belakangnya.

b. Relasi yang langsung namun bercorak sepiintas dan dangkal.

Selain itu, internet memungkinkan kita untuk menjalin relasi dengan banyak orang yang mungkin belum pernah kita temui secara langsung. Kontak virtual, seperti email, status facebook, atau twitter, bersama dengan komentar dan tanggapannya, menandai hubungan ini. Orang bisa berhubungan secara langsung tanpa harus bertemu secara langsung, tetapi hubungan ini juga lebih informal dan singkat. Karena mereka dapat saling

¹³⁴ KWI. 10-12

menanggapi dari tempat yang jauh, yang jauh menjadi dekat, dan yang dekat menjadi jauh, hubungan ini bersifat interaktif. Di sisi lain, orang dapat berkomunikasi dengan orang yang jauh melalui alat digital secara *real time*. Sebaliknya, karena masing-masing anggota keluarga terlalu tertarik dengan dunia virtualnya, relasi dalam beberapa keluarga menjadi dangkal. Orang muda juga mengalami hal yang sama. Dalam era komputer dan internet, karakteristik generasi muda telah berkembang, yang memiliki baik efek positif maupun negatif.

- c. Corak pengetahuan yang didapat: cepat namun tidak mendalam.

Kecepatan mengganti kedalaman dengan permukaan atau penampilan. Meskipun Internet menawarkan banyak informasi, hanya sedikit yang menunjukkan nilainya. Generasi yang sudah akrab dengan internet sejak kecil akan memperoleh pengetahuannya dengan cepat melalui pertemuan *audio-visual* dan tidak lagi melalui proses penalaran. Dengan munculnya "mesin pencari" seperti google dan yahoo, internet menjadi tempat tanya jawab untuk berbagai masalah. Karena banyaknya jawaban yang tersedia dan diberikan secara cepat, orang tidak memiliki kesempatan atau waktu yang cukup untuk menjelajahi lebih dalam. Banyak informasi menjadi lebih penting daripada kedalamannya. Selain itu, pola pikirnya sering berubah-ubah.

- d. Bahasa baru untuk komunikasi.

Bahasa audio-visual yang paling menyentuh di era digital adalah bahasa yang lebih menyapa emosi. Ini karena bahasa gambar yang menyentuh

membuat penyampaian emosi lebih kaya. Seolah-olah tidak ada wewenang linguistik yang mengatur pembakuannya, banyak kosakata baru muncul di dunia komunikasi virtual yang belum ada dalam bahasa bakunya.

- e. Manusia yang cenderung semakin tidak manusiawi.

Orang cenderung memperlakukan orang lain bukan sebagai manusia, tetapi sebagai benda atau robot dalam pola hubungan dan komunikasi di era digital. Manusia kehilangan bagian penting dari hidup mereka, keheningan.

3. Kualitas & Kompetensi Pelayan Gereja di Era Digital

Dalam dunia digital kepemimpinan tentunya menjadi adalah satu bagian yang penting dan perlu mendapat perhatian lebih. Terdapat banyak teori yang menggambarkan model-model kepemimpinan, baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun bergereja. Elizabeth Drescher turut memperkaya teori kepemimpinan gereja di era digital dengan mengatakan bahwa: “praktik kepemimpinan dalam reformasi digital mengingat percepatan perubahan yang terjadi, sehingga kepemimpinan mesti berbasis praktik, berfokus pada berbagi sumber daya (tradisi, kebijaksanaan, kebaikan, waktu) yang memelihara, memberi dan mempertahankan hubungan yang ada, pada gilirannya ikut bagian ke dalam masyarakat”.¹³⁵ Dalam praktiknya, kepemimpinan dalam dunia digital diharapkan memiliki model kepemimpinan yang lebih cair, terdistribusi, kolektif dan tidak bersifat

¹³⁵ Elizabeth Drescher, *Tweet If You ♥ Jesus: Practicing Church in the Digital Reformation* (New York: Morehouse Publishing, 2011). 127

individual.¹³⁶ Berkaitan dengan kepemimpinan juga dikenal ada lima konsep yakni: kompetensi, keberanian, kejelasan, pelatihan, karakter. Karakter yang perlu dimiliki seorang pemimpin adalah Kedewasaan pribadi, manajemen konflik, keberanian pribadi, dan dapat dipercaya.¹³⁷ Bagian berikut akan menggambarkan lebih luas mengenai kualitas dan kompetensi pelayan atau pemimpin gereja di era digital.

a. Kualitas pelayan di era digital¹³⁸

Elizabeth Drescher dan Keith Anderson menjelaskan enam kualitas pelayan digital yang sukses berdasarkan penelitian dan pengalaman mereka.¹³⁹ Oleh sebab itu menarik memperhatikan sejumlah kualitas pelayan di era digital sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan kualitas.

- 1) *Generous*. Para pelayan gereja bermurah hati untuk membagikan waktu, nasihat, dan ide mereka. Mereka represif ketika orang menemuinya secara *online* atau *offline*. Mereka mendengarkan, mendorong dan berbagi ide-ide terbaik mereka.
- 2) *Humble*. Dengan penuh kerendahan hati para pelayan gereja tidak egois dan menyadari bahwa masih banyak hal yang perlu dipelajari karena

¹³⁶ Elsyah Sohilait, *Komunitas Ignite: Kehadiran Gereja Melalui Media Digital* (Yogyakarta: Kanisius dan Universitas Kristen Duta Wacana, 2018). 36

¹³⁷ Merensiana Hale, "Pendidikan Kristiani Intergenerasi Sebagai Upaya Memulihkan Kehidupan Bergereja," *Epigraphe: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani* 5, no. 2 (2021): 284-94, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33991/epigraphe.v5i2.301>.

¹³⁸ Jhon Roberto, "Leadership for Digital Ministry," in *Digital Ministry and Leadership in Today's Church*, ed. John Roberto (USA: Liturgical Press, 2022). 103-104

¹³⁹ Drescher, *Tweet If You ♥ Jesus: Practicing Church in the Digital Reformation*.

teknologi selalu berubah. Mereka memahami bahwa mereka adalah satu simpul dalam jaringan yang sangat besar, namun mereka mengetahui bahwa satu simpul itu dapat memberi pengaruh baik dalam pelayanan bagi banyak orang.

- 3) *Curious*. Para pemimpin gereja mengetahui apa yang tidak mereka ketahui dan terus belajar tentang teknologi baru dan berkembang ini. Mereka ingin tahu tentang orang lain, tidak hanya jemaatnya tetapi juga pada komunitas yang luas. Mereka mengakui, menegaskan, dan melampaui hal yang nampak.
- 4) *Willing to experiment*. Para pemimpin memiliki kesediaan untuk mencoba hal-hal baru dan melihat hasilnya. Para pemimpin ini membuat sesuatu, meluncurkannya, dan belajar darinya.
- 5) *Collaborative*. Para pemimpin adalah kolaborator yang hebat, baik mereka terlibat dalam proyek yang difasilitasi secara digital maupun proyek lokal. Mereka mengumpulkan orang-orang, seringkali dari berbagai disiplin ilmu dan tradisi agama, dan terbuka terhadap ide-ide yang berbeda dengan mereka. Selain itu mereka tidak terlalu peduli dengan siapa yang akan mendapat pujian sebab prinsip kolaborasi.
- 6) *Kind*. Mungkin kualitas yang penting adalah kebaikan hati. Ada terlalu banyak orang di internet termasuk orang-orang beriman yang memperdagangkan hal-hal negatif, sinisme, dan bahkan kebencian, yang menjelek-jelekkan orang lain atau yang ingin membesar-besarkan diri sendiri. Internet dan dunia kita membutuhkan

kesaksian yang berbeda yakni kebaikan hati atau tetaplah bersikap baik.

Jadi sebagai pelayan digital, para pelayan harus penuh kasih sayang, menarik, menginspirasi, mudah dihubungi/diakses, dan informatif. Kesaksian pelayan digital harus benar-benar menyingkapkan jati diri yang sebenarnya. Jati diri tersebut nampak melalui membina kehadiran yang bermakna secara konsisten dan suara yang berbeda membantu membedakannya, mengundang hubungan baru, dan membina hubungan yang sudah ada di tengah hiruk pikuk percakapan dan membanjirnya konten di komunitas sosial.

Dresher dan Anderson juga menjelaskan tujuh cara para pemimpin mengembangkan kehadiran digital.¹⁴⁰ 1) *Activist*: menyediakan konten tentang isu keadilan sosial, membagikan aktivitas mereka, dan meminta masyarakat untuk mengambil tindakan. 2) *Affirming*: lebih aktif di halaman (*pages*) orang lain dibandingkan milik sendiri, menawarkan *likes* dan *comments*. 3) *Educational*: berbagi konten pendidikan tentang topik yang menarik bagi diri sendiri dan orang lain. 4) *Informational*: menyediakan tautan ke berita lokal atau nasional dan konten di bidang minat tertentu. 5) *Pastoral*: memberikan doa dan berkat, ekspresi kepedulian dan dukungan bagi anggota komunitas pelayanan yang lebih jelas (jemaat, denominasi, organisasi). 6) *Social*: senang berinteraksi dengan banyak orang di berbagai platform, menghubungkan pengguna media sosial

¹⁴⁰ Drescher.

satu sama lain, dan berbagai konteks pribadi yang membantu memperdalam relasi. 7) *Spiritual*: berbagai doa, kutipan spiritual, gambar inspiratif, dan musik, serta berdoa untuk kebutuhan individu dan dunia.

b. Kompetensi pelayan di era digital¹⁴¹

Kompetensi pelayan dapat dibangun melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan untuk pelayanan dan iman yang terintegrasi secara digital formasi. Pengembangan tersebut mencakup enam bidang yakni pemuridan komunitas, kewarganegaraan digital, komunikasi digital, penginjilan dan pembentukan iman, kolaborasi digital, dan kurasi digital. Dari bidang-bidang ini tergambar tiga puluh tiga (33) *skill* dan kompetensi yang perlu dimiliki oleh para pelayan gereja. Akan tetapi perlu disadari juga bahwa tidak semua pemimpin atau pelayan gereja perlu memiliki semua kompetensi ini. Berikut sebaran *skill* dan kompetensi yang dapat dipertimbangkan bagi pelayan gereja:

- 1) Kepemimpinan.
 - a) Kemampuan merekrut, melatih, dan memperkuat relawan untuk mewujudkan pelayanan digital yang kreatif, kontemporer, dan menarik.
 - b) Kemampuan untuk mengkoordinasikan tim yang terdiri dari para pemimpin relawan dilibatkan dalam pelayanan digital.
- 2) Mengembangkan hubungan dan komunitas di ruang digital.

¹⁴¹ Roberto, "Leadership for Digital Ministry."

- a) Kemampuan memilih dan memanfaatkan media sosial yang sesuai (facebook, twitter, tiktok, dll) untuk terhubung dengan orang-orang, membangun hubungan, dan membentuk iman.
 - b) Kemampuan mempublikasikan atau menyajikan cerita digital dalam bentuk cetak, gambar, dan video menggunakan aplikasi, media sosial, dan/atau situs web.
 - c) Kemampuan untuk mengorganisir kelompok orang secara *online* menggunakan platform media sosial untuk membangun hubungan, berbagai pengalaman hidup dan iman, berdoa bagi orang-orang, merayakan peristiwa penting bersama, berbagi wawasan inspiratif untuk menuju hidup dengan karakteristik seperti Kristus dalam kehidupan mereka sehari-hari.
- 3) Bertanggungjawab di dunia digital.
- a) Kemampuan untuk bertindak dengan cara yang aman, legal dan dalam komunitas dan ruang *online*.
 - b) Kemampuan membina dan mengelola identitas dan reputasi digitalnya di dunia digital, mengelola data pribadi untuk menjaga privasi dan keamanan digital.
 - c) Kemampuan untuk berperilaku positif, aman, legal, dan etis saat menggunakan teknologi digital, termasuk interaksi sosial *online*.
 - d) Kemampuan untuk menunjukkan pemahaman dan penghormatan terhadap hak dan kewajiban dalam menggunakan dan berbagi kekayaan intelektual.

- e) Kemampuan untuk membekali masyarakat segala usia untuk memanfaatkan media sosial dan komunikasi *online* dengan cara yang etis, dengan menghormati martabat dan hak semua orang.
- 4) Berkomunikasi menggunakan teknologi digital dalam pengaturan *online* dan fisik.
 - a) Kemampuan memanfaatkan SMS dan email untuk berkomunikasi dan berbagi konten spiritual dan keagamaan dengan beragam audien.
 - b) Kemampuan membuat blog untuk berbagi konten spiritual dan keagamaan, serta membuat blog untuk khalayak tertentu.
 - c) Kemampuan untuk membuat formulir digital dan survei *online* untuk menentukan kebutuhan, mendaftarkan orang untuk program, mengevaluasi pelayanan dan program, melakukan kampanye pemberian apresiasi/hadiah/penghargaan.
 - d) Kemampuan untuk membuat dan menyajikan pesan-pesan interaktif untuk membawa firman Tuhan ke berbagai komunitas dengan menggunakan teknologi digital.
- 5) Menggunakan media digital dalam pelayanan pembentukan iman
 - a) Kemampuan untuk menerbitkan atau menyajikan cerita digital menggunakan aplikasi, media sosial atau situs web.
 - b) Mampu membuat situs untuk pelayanan atau pembinaan iman
 - c) Kemampuan membuat dan mengedit video pendek tentang kehidupan gereja dan

pembinaan iman, serta mempublikasikannya di ruang digital.

- d) Kemampuan membuat grafik diam dan bergerak serta memanfaatkannya di ruang digital.
 - e) Kemampuan untuk mengembangkan dan memantau saluran video seperti youyube dan vimeo.
 - f) Kemampuan untuk mengembangkan streaming langsung untuk kelas pembinaan, dan presentasi, serta mengarsipkan video untuk digunakan secara *online*.
 - g) Kemampuan untuk mengadakan pertemuan langsung menggunakan platform pertemuan digital interaktif.
 - h) Kemampuan untuk menyelenggarakan dan memfasilitasi pertemuan *online* menggunakan platform pertemuan digital interaktif (zoom, google meet, microsoft team, dll.
- 6) Mengkurasi Konten digital.
- a) Kemampuan untuk meneliti dan mengatur media dan sumber digital dari sumber terpercaya seperti blog, situs kristen yang dikurasi, situs denominasi, dan organisasi kristen.
 - b) Kemampuan mengevaluasi media dan sumber daya digital dengan menggunakan nilai-nilai kristiani dan prinsip etika.
 - c) Kemampuan untuk menghubungkan sumber daya terbaik dan paling relevan dengan program dalam model pelayanan dan pembentukan iman yang disatukan, *online*, dan hibrida.

- 7) Menginjl dan Membentuk iman menggunakan Platform, Metode, Media, dan Aplikasi digital.
- a) Kemampuan mengembangkan program baru dan inovatif menggunakan platform, alat, metode, dan media digital.
 - b) Kemampuan untuk mengintegrasikan metode dan media digital dalam program pembinaan iman untuk segala usia baik secara fisik maupun *online*.
 - c) Kemampuan untuk menyesuaikan dan mempersonalisasi kegiatan pembinaan iman berdasarkan kebutuhan keagamaan dan gaya belajar masyarakat, menggunakan daftar pustaka digital, situs, dan aplikasi pembelajaran.
 - d) Kemampuan untuk mengembangkan pembentukan iman dalam model hibrida yang mengintegrasikan pembelajaran dalam lingkungan *online* dan fisik.
 - e) Kemampuan untuk mengembangkan playlist digital konten multimedia pembinaan iman yang interaktif dan personal, serta berisi berbagai cara untuk mempelajari dan mengalami konten tersebut.
 - f) Kemampuan mengatur dan memfasilitasi pembelajaran *online* menggunakan zoom, google meet, dan platform lainnoby.
 - g) Kemampuan merancang dan menggunakan 'ruang kelas' *online* untuk pembinaan iman, seperti edmodo, dll.
 - h) Kemampuan merancang program yang menggunakan metode digital, situs, dan

aplikasi untuk mempelajari Alkitab dan topik teologis.

C. Kesimpulan

Pelayanan gereja di era digital membutuhkan paradigma dan kesiapan reformasi digital untuk menghidupkan pelayan dan tetap memberitakan injil di era yang baru dan berubah. Pelayanan di era digital membutuhkan pemimpin gereja yang berkualitas dan berkompeten. Pemimpin yang mau mendengarkan, mau hadir, dan mau terlibat.¹⁴² Perlu kerendahan hati untuk menjadi autentik dan mau terus belajar mengembangkan diri sebagai pemimpin dan pelayan gereja. Sejumlah kualitas (*Generous, Humble, Curious, Willing to experiment, Collaborative, Kind*) dan kompetensi (kepemimpinan, Mengembangkan hubungan dan komunitas di ruang digital, bertanggungjawab di dunia digital, Berkomunikasi menggunakan teknologi digital dalam pengaturan *online* dan fisik, Menggunakan media digital dalam pelayanan pembentukan iman, mengkurasi konten digital, Menginjil dan Membentuk iman menggunakan Platform, Metode, Media, dan Aplikasi digital) yang diharapkan telah tergambar dalam tulisan ini. Selanjutnya pemimpin gereja tidak perlu merasa harus menjadi *superman* atau *superwomen*, baiklah tetap berpegang pada visi memberitakan kabar baik dengan menjalankan praktik pelayanan di era digital.

¹⁴² Sohila, *Komunitas Ignite: Kehadiran Gereja Melalui Media Digital*. 91

MEMBANGUN JEMAAT DI ERA DIGITAL DENGAN MODEL KEPEMIMPINAN GEMBALA

Pdt. Mefibosed Radjah Pono. M.Si-Teol.

A. Pendahuluan

Kehidupan manusia dan peradabannya dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan. Perubahan ini terlihat dari upaya manusia menggunakan teknologi untuk membangun hidupnya. Kita mengenal teknologi *society 1.0* yang disebut *hunting society* (manusia hidup berburu), lalu berlanjut ke *agricultural society* yang akrab disebut dengan *society 2.0* di mana manusia berubah dari mengumpulkan menjadi memproduksi makanan (bercocok tanam). Kemudian berkembang ke *society 3.0* yang disebut *industrial society* di mana sistem kerja tidak lagi menggunakan tenaga manusia tetapi tenaga mesin sehingga produksi massal secara cepat dengan mudah dilakukan. Perkembanganpun berlanjut ke era *society 4.0* yakni *information society* di mana masyarakat masuk dalam dunia internet. Hal ini ditandai dengan adanya jaringan internet dan *artificial intelligence*. Era ini disebut juga *era digital* yaitu masa di mana sebuah informasi dan komunikasi dapat diakses dan dapat dengan mudah melalui cara-cara yang lebih praktis menggunakan teknologi-teknologi digital. Di era ini, semua orang kini dapat mengakses dan mencapai segala sesuatu dengan lebih mudah.

Flynn mengatakan teknologi digital yang berkembang sangat pesat mempercepat laju perubahan terjadi, sehingga pengenalan produk, ide, layanan, atau teknologi baru memicu serangkaian perubahan tak terduga yang terus bergerak melalui masyarakat seperti

sebuah tsunami.¹⁴³ Evans mengatakan bahwa transformasi era digital kini menjadikan setiap individu maupun organisasi hidup dalam penerapan penggunaan teknologi yang telah menjadi kebiasaan.¹⁴⁴ Kemajuan yang dirasakan pada era *society* 4.0 justru melahirkan gagasan tentang *society* 5.0 yang menawarkan pelayanan produk yang berkualitas tinggi dan memberikan kenyamanan terhadap masyarakat.

Perubahan yang sangat cepat ini memberi dampak baik secara positif maupun negatif terhadap seluruh lapisan kehidupan masyarakat baik dalam kehidupan ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, bahkan kepercayaan atau agama. Gereja salah satunya mengalami dampak perubahan dalam masyarakat ini. Dalam era yang berkembang pesat dan sudah dikuasai teknologi digital yang tentu bisa menjadi peluang dan juga tantangan, salah satu hal yang menjadi sorotan adalah peran pemimpin gereja menghadapinya. Bagaimana para pemimpin gereja dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mampu membawa gereja dan membangun jemaat Tuhan yang dipimpinnya tetap sejalan dengan misi dan rencana Allah dalam dunia ini. Tugas seorang pemimpin dalam membangun jemaat adalah bagaimana gereja dan jemaatnya dapat berfungsi dengan baik sehingga jemaat menjadi vital di dunia kini dan esok.¹⁴⁵ Karena gereja dan jemaat adalah milik Kristus, maka para pemimpin harus

¹⁴³ Flynn, J.T. 2013. "Moocs: Disruptive Innovation and the Future of Higher Education." *Christian Education Journal*, Vol. 10 (1): 149-162. <https://doi.org/10.1177/073989131301000112>

¹⁴⁴ Evans E.W. Tulungen, David P.E. Saerang, and Joubert B. Maramis, "Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital" dalam *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 10, no. 2 (2022), h. 117.

¹⁴⁵ Rob van Kessel, *6 Tempayan Air*, Yogyakarta: Kanisius, 2015, h.3

meneladani Kristus dalam menjalankan kepemimpinannya. Para pemimpin ini dalam gereja disebut juga sebagai gembala, dan anggota jemaat disebut sebagai domba. Karena itu penting bagi gereja untuk menjalankan model kepemimpinan gembala yang telah diperlihatkan Yesus dalam karya dan firman-Nya.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan dalam Pembangunan Jemaat

Tujuan pembangunan jemaat adalah supaya jemaat menjadi vital (hidup). Menurut Kessel, vitalisasi itu terlihat melalui tiga hal yaitu pertama, sejauh mana orang beriman menemukan dirinya dalam penghayatan injil. Kedua, struktur intern dan pemenuhan semua fungsi dalam jemaat. Ketiga, spiritualitas pribadi orang beriman.¹⁴⁶ Untuk pemenuhan tujuan ini maka sebagai sebuah organisasi, gereja memerlukan konsep pemimpin yang dapat mendukung pelaksanaan pelayanan dan kelangsungan hidup gereja. Konsep pemimpin gereja tentu tidak berbeda dengan kepemimpinan sekuler. Kepemimpinan sendiri merupakan sebuah cara atau teknik untuk menggerakkan dan menolong orang lain agar mampu melaksanakan tugas mereka demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam gereja, pemimpin dapat dipandang sebagai tugas yang dipercayakan Tuhan agar misi dan rencana Allah dalam dunia dapat terlaksana. Tuhan mempercayakan tugas itu kepada para pemimpin gereja. Orang yang diberikan kepercayaan sebagai pemimpin tentu juga harus memiliki kemampuan dan

¹⁴⁶ Ibid, h. 7

kualitas hidup yang memungkinkannya untuk menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik. Chandra menyebutkan bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki karisma sehingga orang lain bersedia mengikutinya.¹⁴⁷

Senada dengan Chandra, Hendriks memahami bahwa dalam pembangunan jemaat, unsur karakter, fungsi, dan gaya atau cara kepemimpinan berpengaruh besar terhadap vitalitas sebuah organisasi. Menurutnya, seorang pemimpin dapat membuat anggotanya bergairah dan terlibat secara aktif dan dengan senang hati apabila pemimpin memiliki pandangan yang positif tentang anggota biasa. Anggota biasa tidak dilihat sebagai pelaksana keputusan yang diambil di tempat lain, melainkan sebagai orang yang ikut dalam menentukan arah atau tujuan organisasi, dan sebagai manusia yang bernilai serta mempunyai kapasitas yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Ia menjadi subjek dan bukan sebagai objek. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat mendengarkan para anggotanya dan mereka dapat berkomunikasi secara terbuka dengan jujur. Untuk itu, seorang pemimpin gerejawi diharapkan memiliki karakteristik:¹⁴⁸

- a. Mudah dan dapat untuk didekati oleh para anggota;
- b. Menghargai anggota lain dengan memandang mereka sebagai subjek.
- c. Dapat dengan sungguh menggunakan informasi yang didapat;

¹⁴⁷ Robby I. Chandra, *Bahan Bakar Pemimpin: Sikap, Skil, Sensitivitas, Pendekatan Sistem dan Spiritualitas*, Jakarta: Bina Warga, 2003.

¹⁴⁸ Jan Hendriks, *Jemaat Vital dan Menarik*, Yogyakarta: Kanisius, 2015, h. 71.

- d. Membiarkan orang berbicara sampai selesai;
- e. Menaruh perhatian, oleh karena itu lebih banyak bertanya daripada bercerita;
- f. Mampu menjalin komunikasi yang terbuka;

Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin perlu menjalin komunikasi yang baik dan terbuka dengan anggotanya dengan meminimalisasi perbedaan status. Perbedaan status dapat membuat komunikasi dapat terhambat. Yang berstatus tinggi dapat menganggap remeh yang lebih rendah, sedangkan yang status lebih rendah berbicara 'asal bapak senang' dan merasa bergantung pada yang lebih tinggi.

Hendriks juga berpendapat bahwa kepemimpinan seharusnya menjadi sebuah fungsi, yaitu suatu pelaksanaan bentuk perilaku tertentu (aktivitas) yang membantu kelompok untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Secara konkret, fungsi dari kepemimpinan seharusnya dapat membantu tingkah laku sebuah kelompok untuk menentukan tujuan-tujuan kelompok, bergerak menuju tujuan tersebut, memperbaiki interaksi antar anggota kelompok, memperkuat kohesi kelompok, menyediakan sarana agar dapat mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.¹⁴⁹ Hendriks memahami bahwa kepemimpinan itu menggairahkan jika kepemimpinan dapat melihat fungsinya sebagai melayani dan tidak sebagai memerintah. Artinya bahwa kepemimpinan bertujuan untuk mendukung orang atau kelompok dan menolong mereka untuk

¹⁴⁹ J. Hendriks, *Jemaat Vital dan Menarik*, h. 67.

menjalankan tugasnya dan bukan untuk mendikte apa yang harus mereka jalankan. Terkait gaya kepemimpinan, menurut Hendriks akan muncul dua bentuk yaitu kooperatif dan otoriter. Kepemimpinan kooperatif yang menghasilkan kemandirian dan rasa tanggungjawab, merasa semakin diteguhkan jika para anggotanya membenarkan dan membuktikan kepercayaan yang telah diberikan kepada mereka. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter yang tidak dapat membawa kelompoknya kepada kemandirian dan tanggungjawab, akan memiliki pandangan bahwa seorang pemimpin tidak dapat menyandarkan diri atau bergantung kepada para anggotanya.¹⁵⁰ Dalam upaya pembangunan jemaat agar model kepemimpinan yang menggairahkan agar jemaat menjadi vital dan menarik, maka kepemimpinan gembala dapat menjadi acuan bagi para pemimpin gereja.

2. Konsep Kepemimpinan Gembala dalam Alkitab

Konsep kepemimpinan gembala sesungguhnya bersumber dari Alkitab. Istilah kepemimpinan gembala menunjuk pada suatu gaya kepemimpinan yang mengacu pada konsep seorang gembala yang cukup dikenal dalam masyarakat di Timur Tengah pada saat itu. Konsep ini dikenakan oleh Tuhan sendiri kepada diri-Nya atau oleh umat Israel kepada Tuhan berdasarkan pengalaman kehidupan iman mereka. Jika kita mengamati teks-teks Alkitab dengan baik, konsep itu terlihat pada teks-teks seperti kitab Kejadian 48:15 di mana Yakub menyatakan bahwa Tuhan adalah

¹⁵⁰ Ibid., h. 78-79.

gembala hidupnya. Demikian pula Daud, Raja Israel, menyatakan bahwa Tuhan adalah gembalanya (Mazmur 23:1-6). Pengakuan ini tidak hanya dinyatakan secara pribadi tetapi juga oleh umat Israel. Hal ini terlihat dalam Mazmur 80:2 dan Yesaya 40:11 yang menyatakan bahwa Tuhan adalah gembala Israel. Yesus sendiri menyatakan dirinya sebagai Gembala yang baik (Yohanes 10:11, 14).

Selain kepada Tuhan, konsep kepemimpinan gembala ini juga dikenakan kepada manusia. Dalam Alkitab, Musa dan Harun dianggap sebagai gembala Israel (Mazmur 77:20). Allah menyebut para pemimpin Israel sebagai gembala (Yehezkiel 34). Petrus diberi tugas oleh Yesus untuk menggembalakan domba-domba-Nya (Yohanes 21:15-19). Tugas itu selanjutnya diteruskan oleh Rasul Petrus kepada para tua-tua jemaat agar mereka menggembalakan kawanan domba yang ada pada mereka bukan dengan paksaan tetapi dengan sukarela (1 Pet. 5:2). Petrus juga menasihati para penilik umat agar mereka dapat menjaga diri dan seluruh kawanan (jemaat) sebagai pemimpin umat (Kis. 20:28). Dalam perkembangannya, para pejabat gereja oleh Rasul Paulus dalam kitab Efesus disebut sebagai gembala, di samping fungsi mereka yang lain seperti guru, pengajar dan nabi (Ef. 4:11).

Kata 'gembala' sendiri dalam Alkitab muncul dalam beberapa istilah. Perjanjian Lama menggunakan kata *ra'ah* (kata kerja yang berarti menggembalakan) dan kata *ro'eh* (kata benda yang berarti gembala). Kata tersebut dipakai untuk menggambarkan Tuhan sebagai Sang Gembala yang menjaga, melindungi, menyertai dan menggembalakan domba-domba-Nya (baik komunal maupun pribadi) penuh kasih. Kata gembala

juga dipakai sebagai gambaran atau metafora bagi para pemimpin atau raja Israel berdasarkan pemahaman bahwa raja yang memberi makan dan memelihara rakyatnya. Pemahaman ini tidak terlepas dari peran politis seorang raja yang bertanggung jawab untuk mengupayakan kesejahteraan hidup rakyatnya melalui pemerintahannya. Gambaran ini tidak hanya terdapat dalam kehidupan orang Israel. Dalam kaitannya dengan raja, kata gembala juga digunakan untuk orang non-Israel. Orang-orang Mesopotamia misalnya juga mempunyai pemahaman seperti itu. Raja Hammurabi disebutkan juga sebagai gembala bagi rakyatnya.¹⁵¹

Dalam kalangan orang Israel, pemakaian metafora gembala dikenakan kepada seorang pemimpin. Sebagai contoh, Daud diakui oleh umat Israel sebagai gembala atas Israel berdasarkan penetapan Tuhan. Hal itu dinyatakan umat Israel ketika mereka meminta Daud menjadi raja atau pemimpin mereka. Dalam 2 Samuel 5:2-3, umat Israel menyatakan: "... dan TUHAN telah berfirman kepadamu: Engkaulah yang harus menggembalakan umat-Ku Israel." Daud mempunyai keunikan tersendiri karena ia pernah menjadi seorang gembala secara nyata dan ketika ia diminta menjadi raja maka, Daud dapat memahami apa artinya menjadi gembala dalam menjalankan kepemimpinannya.¹⁵²

Sedangkan dalam Perjanjian Baru, kata yang dipakai untuk gembala adalah *poimen*. Kata ini digunakan baik secara harfiah maupun secara

¹⁵¹ R. Laird Harris, dkk., *Theological Workbook of Old Testament*, Chicago: Moody Press, 1980, h. 853.

¹⁵² W. E. Vine, dkk., *Vine's Complete Expository Dictionary of Old and New Testament Words*, Nashville: Thomas Nelson Publishers, 1985, h. 227-228.

metafora. Dalam Matius 9:36 dan Markus 6:34, misalnya, Yesus menyatakan bahwa orang Israel seperti domba tanpa gembala. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin diidentikkan dengan gembala. Demikian pula dalam surat Efesus 4:1, kata gembala digunakan sebagai metafora untuk menyebut salah satu jabatan yang ada di dalam gereja pada masa itu, di antara jabatan-jabatan lainnya seperti nabi dan rasul.

3. Teladan Yesus: Kepemimpinan Gembala

Kepemimpinan gembala dengan jelas diperlihatkan oleh Yesus dalam firman dan karya-Nya. Yesus menggambarkan diri-Nya sebagai Gembala yang baik (Yoh. 10:11), bahkan gembala yang rela menyerahkan nyawa-Nya demi keselamatan domba-domba-Nya (Yohanes 19:30; Lukas 23:46). Anthony D'Souza menguraikan ciri atau karakteristik seorang pemimpin sebagai gembala yang baik, yaitu¹⁵³:

a. Mengenal domba-dombanya

Seorang pemimpin sebagai gembala harus mengetahui nama setiap dombanya dan secara pribadi memanggil masing-masing dengan namanya (Yoh. 10:3; 14:27). Bagi Yesus, kepemimpinan itu bersifat pribadi, yaitu gembala mengenal dan dikenal oleh dombanya. Pemimpin dan yang dipimpin saling mengenal satu dengan yang lain. Hal ini tidak berarti bahwa seorang pemimpin dituntut untuk melakukan kontak pribadi dengan

¹⁵³ Anthony D'Souza, *Ennoble, Ennable, Empower. Kepemimpinan Yesus Sang Almasih*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009, h. 28-39 (bnd. Y. Gunawan, *Kepemimpinan Kristiani: Melayani Sepenuh Hati*, Kanisius: Yogyakarta: 2017, h.50-55

setiap pengikutnya, apalagi jika kelompok/lembaganya sangat besar. Namun, seberapa pun besarnya kelompok/lembaga seorang pemimpin sebagai gembala melihat para anggotanya bukanlah makhluk yang anonim, melainkan sebagai pribadi-pribadi yang menjadi rekan sekerja dan teman seperjalanannya.

Seorang gembala tidak akan dapat mengenal gembalaannya secara instan, melainkan memerlukan proses yang panjang dan membutuhkan kesungguhan. Jika seorang pemimpin ingin mengenal komunitas yang dipimpinnya dengan berkualitas, maka ia harus dapat larut dalam komunitas tersebut, menaruh kepercayaan kepada mereka, memelihara keterbukaan antara dirinya dengan komunitasnya dan membangun komunikasi dari hati ke hati. Semakin seorang gembala mengenal kawanan gembalaannya dengan baik (melalui relasi yang dibangun), maka ia akan semakin mengetahui apa yang menjadi kebutuhan mereka.

Oleh karena itu, seorang gembala seharusnya bersedia meluangkan waktunya untuk lebih mengenal kawanan gembalaannya. Dengan demikian, seorang gembala dapat memahami ketakutan, kecemasan, kegembiraan, harapan dan rasa frustrasi mereka. Ia juga tahu kapan waktunya mereka dibawa ke air yang tenang. Sedangkan bagi para domba (pengikut), pemimpin sebagai gembala bukanlah pembuat kebijakan dan perencana yang tidak dikenal, bukan juga juru hitung yang tidak ramah, melainkan seorang gembala atau pemimpin mereka. Mereka mengetahui impian, harapan, nilai

dan prinsip yang dihidupi. Mereka dibentuk oleh kehadiran kepribadian dan karakternya. Dalam kaitannya dengan hal ini, Michael Youssef berpendapat bahwa agar seorang gembala mampu mengenal kawanan gembalaannya secara utuh, maka mau tidak mau, ia harus memiliki hubungan emosional yang intim dengan kawanan gembalaannya.¹⁵⁴

b. Hadir dan siap sedia melayani

Seorang gembala selalu bersama domba-dombanya dan senantiasa siap melayani apabila mereka membutuhkan dirinya. Yesus sendiri mengatakan, “Aku ada di tengah-tengah kamu sebagai pelayan” (Lukas 22:27). Bagi Yesus, seorang pemimpin sebagai gembala yang sejati perlu siap sedia dan mudah ditemui. Kehadiran pemimpin itu penting dalam usaha membangun kepercayaan para pengikutnya. Kehadirannya secara pribadi bisa memberikan ketenangan, ketentraman, bahkan bisa membuat domba-dombanya terus melangkah maju karena percaya bahwa pemimpinnya selalu menjaga mereka (bnd. Mazmur 23:4).

c. Memimpin dari depan

Seorang pemimpin sebagai gembala akan berjalan di depan dan mengarahkan domba-dombanya ke tempat tujuan yang dikehendaki. Yesus sendiri berfirman, “Ia memanggil domba-dombanya masing-masing menurut namanya dan menuntunnya keluar. Jika semua dombanya telah dibawanya keluar. Jika semua dombanya telah dibawanya keluar, ia berjalan di depan mereka dan

¹⁵⁴ Michael Youssef, *The Leadership Style of Jesus*, USA: Victor Books, 1986, h. 28-29.

domba-domba itu mengikuti dia, karena mereka mengenal suaranya” (Yohanes 10:3-4). Seorang pemimpin memiliki inisiatif untuk menuntun dan memimpin para pengikutnya dari depan, tidak sekedar mengiringnya dari belakang.

d. Menuntun dan membimbing

Sebagai seorang gembala dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin dituntut untuk siap sedia dalam mengendalikan kawanan dombanya agar ia dapat menuntun dan membimbing mereka serta tidak terjerumus dalam bahaya. Demi kebaikan domba-dombanya, seorang gembala harus berani bertindak dengan tegas. Selain gada atau cambuk untuk melindungi, perlengkapan penting yang harus dibawa adalah tongkat yang dipakai untuk membimbing domba-dombanya. Tongkat inilah yang menjadi simbol otoritas sang gembala. Tujuannya bukan untuk menakut-nakuti dan menciptakan kesan seram, tetapi untuk mengawasi, menuntun dan membimbing. Lekukan di ujung tongkat, yang cukup dikalungkan di leher domba yang tidak patuh, digunakan untuk mengajak domba yang berkeliaran dapat kembali ke jalan yang benar. Dengan demikian, otoritas ini dapat dipakai dengan baik, bijaksana dan tegas dalam masa bahaya dan ketidakpastian.

Dalam sebuah organisasi, para pengikut (anggota) juga mengharapkan pemimpin mereka menggunakan otoritasnya dengan cara yang baik untuk membentuk perilaku agar searah dengan visi dan misi bersama. Terutama pada masa-masa yang penuh bahaya dan ketidakpastian, para pengikut

akan merasa aman apabila pemimpin menggunakan otoritasnya dengan bijaksana dan tegas. Seorang gembala harus dapat melakukan tanggung jawab dalam menuntun dan membimbing kawanan gembalaannya dengan berani. Namun, meskipun seorang gembala perlu bertindak berani dan tegas, itu tidak berarti harus berlaku kasar dan bahkan menindas.

Dalam Perjanjian Lama, Tuhan digambarkan sebagai gembala yang: menghimpun kawanan ternak-Nya dengan tangan-Nya (Yes. 40:11); membalut domba yang terluka (Yeh. 34:16); dan yang membawa domba-domba-Nya ke tempat yang menyegarkan (Mzm. 23:2). Gambaran tersebut menunjukkan kelembutan hati, pemeliharaan, dan kesetiaan. Dalam Perjanjian Baru, Yesus menggambarkan bahwa Gembala Baik itu mengenal dan memelihara setiap domba-Nya dan bahwa pemeliharaan ini membutuhkan pengorbanan yang mendalam dari sang gembala.

e. Berani

Keberanian seorang pemimpin sebagai gembala terlihat dalam sikapnya yang mau melindungi, rela berkorban, dan siap mempertaruhkan nyawanya demi domba-dombanya (Yohanes 10:11-18). Bagi Yesus, menjadi seorang pemimpin/gembala berarti dituntut keberanian yang besar dan kemauan untuk mengambil resiko.

f. Peduli pada domba yang hilang atau tersesat

Kepedulian seorang gembala pada dombanya nampak pada perumpamaan Yesus tentang domba yang hilang (Lukas 15:4-7; Matius 18:12-14). Ia rela meninggalkan 99 ekor dombanya guna mencari dan

menemukan seekor domba yang tersesat. Bagi orang yang tidak memiliki hati seorang gembala mungkin akan berkata, “Apa artinya seekor domba yang hilang? Untuk apa membuang waktu yang berharga dengan berusaha membujuk mereka kembali. Biarkan saja mereka supaya menyadari kebodohan mereka sendiri karena meninggalkan kawanannya.” Sebagai pemimpin yang memiliki hati gembala, Yesus memberikan kesaksian dan keteladanan hidup yang nyata yaitu Dia bergaul, bersahabat menyentuh dan menyapa para pemungut cukai, pelacur, orang yang sakit kusta, dan para pendosa dengan hati yang penuh kasih kegemblaan. Seorang yang menghayati kepemimpinannya sebagai seorang gembala yang sejati harus peduli dan berani mencari domba yang tersesat, yang kehilangan arah yang terjerumus dalam dosa dan kesalahan, yang membutuhkan belas kasih dan pengampunan, yang terasing dari Allah, yang disingkirkan dan diabaikan oleh masyarakat.

g. Mempunyai semangat pengorbanan diri

Semangat pengorbanan diri dalam konteks ini tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak lagi hidup sebagai individu atau sisi individualitasnya tidak lagi menjadi penting bahkan diabaikan, melainkan lebih merupakan sikap dan fokus seorang pemimpin yang mengupayakan kebaikan dan kebutuhan orang lain. Seorang pemimpin bersedia mengesampingkan hasratnya sendiri dan mengorbankan keinginannya untuk kebaikan bersama. Secara ekstrem, Yesus mengatakan, “siapa menyerahkan dan mempertaruhkan nyawanya

sendiri demi domba-dombanya” (Yohanes 10:11). Semangat pengorbanan diri dari sang pemimpin sebagai gembala sejati ini dibandingkan oleh Yesus dengan semangat seorang gembala upahan atau bayaran yang melepaskan tanggung jawabnya ketika terjadi bahaya yang mengancam domba-dombanya. Seorang gembala bayaran menjalankan peran kepemimpinannya semata-mata didasarkan pada gaji atau upah. Ia tidak peduli pada mereka yang tidak memberinya upah. Lebih jauh lagi, Yesus membandingkan pemimpin sebagai gembala dengan pemimpin yang juga perampok dan pencuri. Mereka mencuri dan merampok apa yang bukan haknya. Mereka hanya menimbun kekayaan sedemikian banyak dengan mengorbankan para pengikutnya.

4. Membangun Jemaat di Era Digital dengan Kepemimpinan Gembala

Era digital memberikan kemungkinan bagi gereja untuk mengembangkan pelayanannya. Dengan kemudahan mengakses teknologi informasi dan komunikasi, gereja dapat memakai media digital sebagai alat yang mendukung pelayanan. Anggota jemaat dapat dengan mudah mendapatkan berbagai informasi tentang pelayanan dan pengajaran iman. Hal ini memberi manfaat baik bagi gereja. Namun harus disadari pula bahwa ada dampak buruk atau negatif dari kemajuan ini. Keterbukaan terhadap berbagai informasi dan komunikasi telah membuat manusia menjadi lebih bebas dan menerima berbagai hal yang jika tidak disaring dengan benar dapat membawanya ke dalam situasi yang membingungkan dirinya.

Sebagai contoh, di internet muncul berbagai pengajaran dan pemberitaan tentang Kristus. Tidak semua hal itu sesuai dengan ajaran yang benar yang diakui oleh gerejanya. Anggota jemaat yang tidak memiliki dasar pengajaran yang benar tentu akan terpengaruh dan bisa meninggalkan pengajaran yang benar bahkan gereja sendiri. Demikian pula pemanfaatan media digital di kalangan anak muda dengan cara yang tidak benar dan maksud yang tidak baik. Mereka bisa memakainya untuk menyebarkan berita hoaks, menonton bahkan menyebarkan aksi pornografi. Hal ini tentu merusak kehidupan orang muda. Dan yang lebih penting lagi, media digital dapat meningkatnya individualitas manusia karena media digital menguasai seluruh waktu dan pikirannya. Individualitas ini dapat membuat mereka juga mengalami alienasi dari dunia sekitar.

Dalam konteks seperti inilah pemimpin gereja hadir. Menurut Jackelén, kehadiran pemimpin gereja bukan untuk dituntut menjadi ahli dalam teknologi digital, tetapi menunjukkan ketahanan, koeksistensi, dan harapan sebagai komponen kunci teologis untuk menavigasi ranah era digital yang belum dipetakan untuk mencapai visi misi gereja¹⁵⁵ Sebab kehadiran pemimpin di tengah-tengah perkembangan digital adalah kekuatan yang mencakup kesatuan komunitas untuk mempengaruhi anggotanya dalam memperoleh sebuah hasil.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Antje Jackelen, "Technology, Theology, and Spirituality in The Digital Age," *Zygon* 56 no. 1

¹⁵⁶ Alexander Likhotal, "Global Leadership in the 21 St Century," *Cadmus* 4, no. 2 (2020): 134–140

Pendeta merupakan gembala bagi jemaat (domba-domba). Kepemimpinannya sebagai seorang gembala (kepemimpinan gembala) adalah kepemimpinan yang berdasarkan atas penghayatannya akan panggilan dan kepercayaan Tuhan terhadap dirinya. Pemberian kepercayaan sebagai pemimpin (gembala) kepada manusia merupakan mandat dari Tuhan kepada orang tertentu. Konsekuensi dari panggilan seperti ini adalah pemimpin menyadari bahwa dirinya merupakan utusan Tuhan dan harus bertanggungjawab kepada Tuhan dalam menjalankan kepemimpinannya. Dia tidak hanya bertanggungjawab secara horizontal (kepada orang yang dipimpinnya), tetapi juga harus bertanggungjawab secara vertikal (kepada Tuhan). Tanggung jawab seperti itu terlihat dalam Yehezkiel 34. Pada saat para pemimpin yang diangkat sebagai gembala Israel tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, maka Tuhan mencabut mandat itu. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan kepemimpinan gembala, setiap pemimpin harus bertanggungjawab kepada Tuhan yang telah memilih dan memberi kepercayaan kepada mereka.

Demikian pula dalam Perjanjian Baru dalam percakapan Yesus dan Petrus (Yohanes 21:15-19). Yesus mengajukan pertanyaan yang sama sebanyak tiga kali kepada Petrus. Yesus bertanya kepada Petrus: "Simon, anak Yohanes, apakah engkau mengasihi Aku?" Setiap kali Petrus menjawab bahwa dia mengasihi Yesus, maka Yesus memberi perintah kepadanya: "Gembalakanlah domba-domba-Ku". Perintah ini menunjukkan bahwa tugas sebagai gembala tersebut dipercayakan oleh Yesus kepada Petrus. Kata "Ku" dari kata "domba-domba-Ku", semakin menegaskan bahwa

orang yang dipimpin (dilayani) bukanlah milik sang gembala tetapi milik Tuhan yang dipercayakan kepada gembala untuk menggembalakan mereka.

Karena itu, sebagai seorang gembala, nilai-nilai kepemimpinan gembala harus dihidupi. Dalam membangun jemaat, pendeta hadir di tengah jemaat sehingga dapat mengenal mereka dengan baik. Pendeta dapat melayani dan menolong mereka bertumbuh dalam iman dan pengajaran yang benar sehingga dapat menangkal segala bahaya dari berbagai pengajaran yang tidak benar dan menyesatkan di berbagai media digital. Ia dengan berani karena kebenaran dapat menyampaikan hal-hal benar tentang iman kepada Yesus sehingga dapat membimbing dan mengarahkan umat dalam kerangka pembangunan jemaat menuju kondisi yang lebih baik. Ia bahkan dapat menggunakan tongkatnya untuk menghalau ke jalan yang benar jika dombanya tersesat atau berjalan di luar jalur yang benar. Sebagai pemimpin, ia patut menghadirkan keberanian untuk melakukan berbagai terobosan pelayanan dalam dunia digital sambil terus belajar dari perkembangan dunia digital sehingga dapat memberi arah etiket dan moral kekristenan yang baik.

Dalam era digital ini juga perlu diperhatikan gaya kepemimpinan yang ditampilkan para pendeta. Setiap jemaat memiliki pengetahuan dan informasi yang sudah mereka peroleh di dunia pendidikan, pengalaman hidup dan dunia digital. Jemaat Dengan pengetahuan itu, gaya kepemimpinan otoriter yang menjadikan jemaat sebagai objek tentu tidak lagi relevan. Kepemimpinan yang kooperatif yang membuat jemaat mandiri, memiliki rasa tanggung jawab dan merasa semakin diteguhkan, menjadi pilihan

utama. Mereka menjadi subyek yang dihargai dan diberi ruang untuk menikmati kehidupan dan keindahan anugerah Allah dalam hidup mereka. Dengan demikian, jemaat akan menjadi jemaat yang hidup dan mereka hidup dengan bergairah, serta dapat mengantarai kasih dan keadilan Allah dalam dunia ini.

C. Kesimpulan

Kepemimpinan gembala merupakan kepemimpinan bersumber dari Alkitab dan telah dinyatakan Yesus Kristus. Dalam membangun jemaat di era digital yang terus berkembang, setiap pemimpin gereja (pendeta) perlu mempersiapkan diri dengan baik. Model spirit dan semangat untuk meneladani Yesus, Sang Gembala yang Baik itu menjadi sebuah keharusan. Perlu kesadaran dari setiap gembala untuk melihat kembali model kepemimpinan yang telah ia lakoni selama ini. Dengan demikian, kehadirannya dapat memberi nilai yang baik bagi anggota jemaat dan menolong mereka untuk bertumbuh dalam iman serta menjadi saksi Kristus dalam dunia.

PEMIMPIN DAN POLA KEPEMIMPINAN MENURUT SURAT EFESUS 4:11-16

Pdt. Anika C. Takene, M.Th.

A. Pendahuluan

Seorang pemimpin pada sebuah organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Pernyataan ini paling tidak didasari oleh dua hal. *Pertama*, sebuah organisasi pasti mempunyai visi atau tujuan yang ingin dicapai. Seorang pemimpin bertugas untuk memastikan tujuan tersebut tercapai melalui semangat, bimbingan dan arahan terhadap anggotanya. Motivasi dan arahan yang diberikan, diharapkan akan meningkatkan kinerja para anggota sehingga tujuan bersama dapat dicapai. *Kedua*, sebuah organisasi terdiri dari banyak anggota yang akan berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Seorang pemimpin bertugas mengkoordinir, merencanakan, menggerakkan serta mengawasi setiap interaksi dan aktivitas organisasi tersebut.¹⁵⁷ Dengan peran pemimpin seperti ini maka kepentingan atau tujuan bersama yang akan diperjuangkan sekaligus memungkinkan orang lain memberikan kontribusi terhadap keefektifan dan kesuksesan sebuah organisasi.¹⁵⁸

Melalui penjelasan di atas, disadari bahwa pemimpin dan kepemimpinan adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pemimpin adalah orang yang memimpin sedangkan kepemimpinan berkenaan dengan perihal

¹⁵⁷ Gusti Meika Madyarti, "Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai" (Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan, UNISKA MAB, 2021), 291.

¹⁵⁸ Martje Panekenan, "Pola Kepemimpinan Kristen Menurut Injil Yohanes 13:1-20," *Educatio Christi* 1, no. 1 (January 30, 2020): 41-52.

memimpin atau cara memimpin.¹⁵⁹ Suatu tujuan organisasi dapat tercapai tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin menjalankan pola kepemimpinan yang tepat sesuai kebutuhan konteks.

Jika pemimpin merujuk kepada seseorang atau pribadi tertentu maka kepemimpinan merupakan cara-cara memimpin. Dalam kepemimpinan juga terkandung unsur memengaruhi, mengajak, meyakinkan, mengatur, dan memberdayakan orang-orang yang dipimpin untuk memahami, menyikapi dan memiliki tujuan bersama. Cara, mengandung arti seni dan metode. Sekalipun cara memimpin menjadi hal yang penting untuk diperhatikan namun hal tersebut tidak mengesampingkan pentingnya pribadi seorang pemimpin. Bahkan apapun kemampuan yang dimiliki pemimpin, pada akhirnya yang menentukan kepemimpinannya adalah pribadinya. Sebab keberhasilan untuk mempengaruhi, mengajak dan membimbing orang lain tidak dapat mengandalkan cara dan metode semata. Seorang pemimpin diikuti, bukan karena terpaksa atau terbujuk, melainkan karena sukarela, karena percaya kepada pemimpin.¹⁶⁰

Pentingnya perananan seorang pemimpin dan pola kepemimpinan juga menjadi kebutuhan dalam gereja. Borrong berpendapat bahwa kepemimpinan dalam gereja bukanlah pelaksanaan kekuasaan atau otoritas manusia melainkan suatu kegiatan pelayanan. Pelayanan yang ditujukan kepada Yesus Kristus, Pemilik dan Kepala

¹⁵⁹ KBBI *online*, diakses tanggal 18 September 2023, band Wilianus Illu, "ESENSI KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF PERJANJIAN LAMA," *Missio Ecclesiae* 6, no. 2 (October 29, 2017): 198–220, <https://doi.org/10.52157/me.v6i2.75>.

¹⁶⁰ Robert P. Borrong, "KEPEMIMPINAN DALAM GEREJA SEBAGAI PELAYANAN," *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik Dan Agama* 2, no. 2 (November 25, 2019), <https://doi.org/10.36972/jvow.v2i2.29>.

Gereja. Gereja ada karena panggilan untukewartakan Kerajaan Allah di dunia. Oleh sebab itu kepemimpinan tidak terutama berkenaan dengan penataan organisasi gereja tetapi berkenaan dengan penataan pelayanan gereja kepada Tuhan dan bagi dunia. Kepemimpinan gereja tidak bertujuan membuat organisasi gereja dengan baik, tetapi menata organisasi gereja dengan baik supaya pelayanan dan kesaksian kepada dunia berjalan dengan baik.¹⁶¹

Oleh karena kesadaran di atas maka seorang pemimpin dalam gereja hendaknya bekerja dalam semangat untuk melayani dalam sukacita dan sukarela. Dengan menjadi pemimpin maka seseorang harus memberi diri untuk mengabdikan kepada Tuhan dan bukan untuk kepada manusia.¹⁶² Kenyataannya, gereja tetap menghadapi persoalan klasik berkenaan dengan pemimpin dan pola kepemimpinan. Integritas seorang pemimpin dalam gereja dipertanyakan dan hal tersebut tampak dalam pola kepemimpinan yang dibangunnya. Ada kecenderungan melalaikan tanggung jawab untuk mengatur Persekutuan agar tujuan bersama untuk menghadirkan Kerajaan Allah dapat tercapai. Bisa dikatakan, beberapa pemimpin tidak lagi menjadi sosok teladan baik dalam Persekutuan gereja maupun dalam Masyarakat umumnya. Tulisan ini bertujuan untuk melihat kembali bagaimana pengajaran tentang pemimpin dan pola kepemimpinan Kristen. Tema ini merupakan tema yang luas karena itu pembahasan dalam tulisan ini dibatasi hanya berdasarkan pengajaran dalam Efesus 4:11-16.

¹⁶¹ Borrong.

¹⁶² Borrong.

B. Pembahasan

1. Gambaran Umum Konteks Surat Efesus dan Teologinya

Ada perdebatan yang kuat tentang apakah surat Efesus memang ditujukan kepada orang-orang Efesus (sekarang: Turki), suatu perdebatan yang tidak dibahas di sini. Hal yang pasti adalah bahwa konteks penerima surat Efesus terbaca melalui isi dan pengajarannya. Sidang pembaca surat Efesus bukan orang Yahudi dan umumnya sedang dipengaruhi oleh cara berpikir secara sinkretisme.¹⁶³ Paling tidak ada dua masalah besar yang menjadi konteks dari surat Efesus.¹⁶⁴ *Pertama*, ketegangan secara politis maupun agama antara orang Yahudi dan Kristen bahkan dalam tubuh jemaat Kristen sendiri yaitu Kristen Yahudi dan Kristen Yunani. Ketegangan ini disebabkan perang Yahudi melawan Roma. Untuk itu, penulis surat Efesus merasa penting untuk memberikan pengajaran dalam hubungan dengan keesaan gereja. Persatuan melalui gereja harus nyata dalam kehidupan orang Kristen. Gereja mempersatukan semua orang yang percaya kepada Yesus Kristus. Untuk itu tendensi terhadap individualisme Rohani, pembentukan kelompok-kelompok kecil yang sealiran dan keinginan untuk melarikan diri dari dunia “nyata” perlu ditinggalkan.¹⁶⁵ *Kedua*, masalah etis khususnya pergaulan bebas yang dipraktekkan umat Tuhan akibat pengaruh dari ajaran gnostic dan agama-agama mistri. Untuk itulah penulis memberikan penekanan tentang menanggalkan sifat

¹⁶³ C Groenen, *Pengantar Ke Dalam Perjanjian Baru* (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 2006), 291-2.

¹⁶⁴ Sebagian besar penjelasan ini dikutip dari buku Samuel Benyamin Hakh, *Perjanjian Baru* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2019), 229-31.

¹⁶⁵ Groenen, *Pengantar Ke Dalam Perjanjian Baru*.

lama dan mengenakan sifat baru. Efesus pasal 4-6 merupakan bagian yang sangat memberi penekanan pada masalah dan panggilan etis. Secara khusus pasal 4 merupakan suatu ajakan kepada pembaca untuk memberi perhatian kepada kehidupan etis sebagai bentuk ucapan syukur kepada Allah. Karena itu bagian ini disebut juga sebagai suatu nasihat moral yang terstruktur.¹⁶⁶

Bertolak dari konteks di atas, penulis surat Efesus membangun salah satu teologi dalam suratnya yaitu Gereja yang esa. Menurut Hakh, Gereja yang esa dalam surat ini memiliki tiga makna penting yaitu gereja sebagai tubuh Kristus, sebagai bait Allah dan sebagai pengantin Perempuan.¹⁶⁷ Hemat saya, dalam melihat tema kepemimpinan, dua makna akan dipakai dari ketiga makna tersebut yaitu gereja sebagai tubuh Kristus dan gereja sebagai bait Allah. Dalam analogi tubuh, Kristus adalah kepala yang memberikan karunia kepada gereja untuk difungsikan dalam pelayanannya. Hal tersebut sejalan dengan penggambaran gereja sebagai bait Allah. Sebagai bait Allah (bangunan) setiap bagian memiliki fungsi yang harus dijalankan baik sebagai rasul, nabi, pemberita injil, gembala dan pengajar (Ef. 4:11).¹⁶⁸ Fungsi-fungsi yang disebutkan ini mempunyai hubungan yang erat dengan panggilan sebagai pemimpin. Ada fungsi yang harus dijalankan tapi juga ada tujuan bersama yang hendak dicapai melalui suatu Persekutuan. bahkan untuk menjalankan fungsi tersebut, ada otoritas jabatan yang dimiliki oleh

¹⁶⁶ Martin Kitchen, *Ephesians, New Testament Readings* (London; New York: Routledge, 1994), 70.

¹⁶⁷ Hakh, *Perjanjian Baru: Sejarah, Pengantar Dan Pokok-Pokok Teologinya*.

¹⁶⁸ Hakh, 232-33.

golongan pelayan tertentu seperti yang disebutkan dalam ayat 11.¹⁶⁹

2. Kajian Teks Efesus 4:11-16 dalam Tema Pemimpin dan Kepemimpinan

Kitchen membagi perikop ini ke dalam dua bagian. Ayat 11-12 merupakan suatu bentuk pengakuan terhadap karunia Allah dalam kehidupan umat-Nya sedangkan ayat 13-16 merupakan gambaran tentang kehidupan umat yang sempurna.¹⁷⁰ Edwards melihat ada kesatuan dari ayat 7 sampai 16 sebagai pengakuan terhadap Anugerah Kristus.¹⁷¹ Namun, dalam upaya melihat makna pengajaran tentang pemimpin dan kepemimpinan maka pembahasan akan dimulai dari ayat 11-16. Dalam bagian ini, ada aspek anugerah Allah sekaligus panggilan kepada umat untuk berespon.

a. Dasar Kepemimpinan (ay. 11, 16)

Menurut terjemahan LAI-TB, penulis surat Efesus memulai ayat 11 dengan kalimat "...Ialah yang memberikan..." (ay. 11) dan ditutup dengan kalimat ".... Dari pada-Nyalah...." (ay. 16). Allah di dalam Kristus telah memberikan karunia kepada tiap-tiap orang. Pemberian itu adalah karunia itu sendiri. Karunia yang diberikan yang dimaksudkan di sini tidak saja merujuk kepada karunia secara individu tetapi juga kepada jabatan dalam gereja dan

¹⁶⁹ Ladd menyebutkan bahwa otoritas para pelayan yang disebutkan dalam ayat 11 bisa merujuk pada dua kemungkinan yaitu otoritas jabatan maupun fungsi. Ada golongan yang hanya memiliki otoritas fungsi dibandingkan dengan yang lainnya yang mempunyai otoritas jabatan (band. George Eldon Ladd, *Teologi Perjanjian Baru Jilid 2* (Bandung, 2013), 320-1.

¹⁷⁰ Kitchen, *Ephesians*, 77-8.

¹⁷¹ M. J. Edwards, ed., *Galatians, Ephesians, Philippians*, Ancient Christian Commentary on Scripture 8 (Downers Grove, Ill: InterVarsity Press, 1999), 167.

berguna untuk keseluruhan pertumbuhan gereja.¹⁷² Benar bahwa kata “karunia” tidak terlihat langsung dalam ayat 11 namun apa yang disampaikan di sini mempunyai hubungan dengan penyebutan karunia di 3:7 dan 4:7.

Penulis surat Efesus menggunakan istilah *dorea* untuk menyebut karunia (3:7 dan 4:7). Istilah ini berasal dari kata *doron*, yang berarti suatu pemberian atau hadiah ataupun juga suatu pemberian yang sah. Dalam Perjanjian Baru, istilah ini digunakan khusus untuk pemberian dari Allah atau Kristus kepada manusia. Hal ini tampak dalam Efesus 3:7 dimana penulis sendiri menyatakan bahwa jabatan dan tugasnya sebagai pelayan Injil adalah merupakan pemberian (*dorean*) kasih karunia Allah. Hal itu dinyatakannya untuk menekankan bahwa jabatan dan tugasnya tersebut bukan berasal dari manusia maupun dari keinginan dirinya sendiri, melainkan semata-mata dari Allah yang didasarkan atas anugerah-Nya.

Kesadaran bahwa jabatan yang diberikan kepadanya semata-mata merupakan karunia dari Allah sebab Allah yang telah mengangkatnya dari setiap orang yang paling hina untuk menjadi pemberita hikmat Allah (3:8-12). Panggilan ini bukanlah suatu panggilan yang terbatas pada golongan atau kelompok tertentu tetapi juga untuk menyampaikan berita injil kepada pemerintah-pemerintah dan penguasa-penguasa di sorga, sesuai

¹⁷² Kitchen, *Ephesians*.

dengan maksud abadi yang dilaksanakan-Nya dalam Kristus Yesus.¹⁷³

Istilah yang sama dipergunakan Paulus dalam Efesus 4:7, ketika dinyatakan bahwa setiap orang percaya telah dianugerahkan kasih karunia menurut ukuran pemberian (*doreas*) Kristus. Maksudnya, bahwa setiap orang percaya telah diberikan karunia-karunia Roh, menurut ukuran pemberian (*doreas*) Kristus. Dalam ayat 8-10 dinyatakan bahwa pemberian itu berkaitan dengan karya keselamatan Kristus bagi manusia, yaitu melalui kematian, kebangkitan dan kenaikan-Nya. Di mana Kristus, yang kepadaNya telah diberikan segala kuasa di surga dan di bumi oleh Allah Bapa, memberikan pemberian-pemberian (*domata*) kepada jemaat-Nya. Tujuan pemberian karunia-karunia itu, dalam kaitan dengan karya keselamatan Kristus bagi jemaat, adalah untuk memperlengkapi jemaat bagi pekerjaan pelayanan dan pembangunan jemaat, sebagai tubuh Kristus (Ef 4:11-16). Semua hal ini menunjukkan bahwa penggunaan istilah *dorea* dalam kaitan dengan karunia-karunia Roh, adalah untuk menyatakan bahwa karunia karunia Roh adalah merupakan pemberian atau hadiah yang resmi dari Allah Bapa dan Tuhan Yesus Kristus melalui Roh Kudus, kepada setiap orang percaya. Itu dimungkinkan karena karya keselamatan Kristus di atas kayu salib dan kemenangan-Nya yang terwujud

¹⁷³ Robert Calvin Wagey, "KARUNIA ROH MENURUT PENGAJARAN RASUL PAULUS: SUATU KAJIAN TEOLOGIS TERHADAP PANDANGAN NEO-PENTAKOSTA TENTANG KARUNIA SPEKTAKULAR," *Missio Ecclesiae* 1, no. 1 (October 30, 2012): 44-86, <https://doi.org/10.52157/me.v1i1.20>.

dalam kebangkitandan kenaikan-Nya ke surga. Karunia-karunia Roh ini dibagi-bagikan menurut kehendak-Nya. Tujuan pemberian karunia-karunia tersebut adalah bagi pelayanan dan pembangunan jemaat, sebagai tubuh Kristus. Karena itu, setiap orang percaya harus mempergunakan segala karunia yang ada padanya dengan penuh tanggung jawab, apapun konsekuensinya.¹⁷⁴

Lebih lanjut Wagey menyimpulkan bahwa karunia Allah diberikan berdasarkan karya keselamatan Kristus bukan hasil usaha manusia atau sebagai pahala atas jasa manusia. Kehendak Allah menjadi dasar pemberian karunia tersebut. karunia diberikan agar setiap orang percaya mampu untuk berfungsi secara efektif dalam segala kegiatan pelayanan dan pembangunan jemaat, sebagai tubuh Kristus. Tidak hanya itu, dengan karunia Allah, diharapkan setiap orang percaya mencapai kesatuan iman dan pengetahuan yang benar tentang Anak Allah, kedewasaan penuh, dan tingkat pertumbuhan yang sesuai dengan kepenuhan Kristus. Orang percaya memiliki karakter dan integritas sebagai anak Allah yang serupa dan segambar Kristus. Semua orang yang mendapat karunia harus mempergunakannya bagi kepentingan jemaat dan untuk kemuliaan Allah.¹⁷⁵

Fungsi umat Allah disebutkan dalam beberapa gelar yaitu rasul, nabi, pemberita Injil, gembala dan pengajar. Gelar rasul dikaitkan dengan otoritas seseorang dalam memberitakan injil. Tidak mengherankan bahwa di dalam penulisan kitab

¹⁷⁴ Wagey.

¹⁷⁵ Wagey.

Perjanjian Baru, otoritas rasul tertentu dipakai dalam pemberitaan injil, termasuk Paulus.¹⁷⁶ Gelar Nabi diberikan kepada orang yang menerima Roh Kudus dan berbicara sebelum kedatangan Kristus. Dalam ayat ini, pandangan tentang nabi diperluas pada seseorang yang dipenuhi Roh Kudus dan yang terus menyampaikan ajaran Ilahi.¹⁷⁷ Tekanan utama di sini adalah pimpinan Roh Kudus karena itu Ladd menyebutnya dengan istilah *pneumatik*.¹⁷⁸ Pemberita injil dilihat sebagai orang yang memberitakan injil sekalipun ada pendapat bahwa pemberitaan lebih berhubungan dengan konteks praktik liturgi dan pedagogi gereja.¹⁷⁹ Sedangkan gelar gembala dan pengajar dilihat sebagai hal yang sama. Keduanya merupakan jabatan yang sama dengan fungsi ganda yaitu menggembalakan sekaligus mengajar.¹⁸⁰ Mereka menjadi gembala sekaligus pengajar bagi anggota baru dalam Persekutuan atau bahkan penggembalaan dan pengajaran bagi komunitas secara umum.¹⁸¹

Apapun fungsi dari orang-orang dengan gelar yang disebutkan di atas, hal prinsip yang perlu diingat adalah bahwa semuanya menjalankan fungsi oleh karunia Allah dalam Roh Kudus dan mempunyai tujuan untuk memuliakan Allah.

¹⁷⁶ Kitchen, *Ephesians*.

¹⁷⁷ Edwards, *Galatians, Ephesians, Philippians*, 170.

¹⁷⁸ Ladd, *Teologi Perjanjian Baru Jilid 2*, 320.

¹⁷⁹ Kitchen, *Ephesians*.

¹⁸⁰ Ladd, *Teologi Perjanjian Baru Jilid 2*.

¹⁸¹ Kitchen, *Ephesians*.

b. Tujuan Kepemimpinan (ay 12-15)

Setelah melihat dasar dari suatu kepemimpinan, pada bagian ini akan dilihat tujuan kepemimpinan. Dasar untuk melihat hal ini adalah pengajaran dan nasihat dalam ayat 12-15. Beberapa tujuan dapat dilihat di sini.

Pertama, Melanjutkan pelayanan (ay. 12). Ayat 12 menyebutkan bahwa tujuan dari pemberian karunia adalah untuk memperlengkapi orang kudus. Ada dua maksud yang ingin dicapai dalam tujuan memperlengkapi orang kudus yaitu untuk pelayanan serta untuk membangun tubuh Kristus. Baik pelayanan maupun membangun tubuh Kristus menunjukkan pada kebutuhan internal Persekutuan. Hal ini hendak menegaskan bahwa suatu Persekutuan atau gereja hendaknya memberi perhatian pada kesejahteraannya sendiri. Fungsi kepemimpinan diarahkan secara khusus untuk menggerakkan gereja ke arah penyatuan di dalam Kristus. Dasarnya tentu karena Allah di dalam karunia-Nya telah bertindak menciptakan kesatuan. Kitchen menegaskan bahwa kesatuan yang dimaksudkan di sini juga dengan memberi perhatian pada gelar-gelar yang disebutkan di ayat 11 sebagai suatu penegasan bahwa pekerjaan Paulus dilanjutkan oleh mereka yang dipercayakan oleh Allah untuk mengurus jemaat.¹⁸²

Tujuannya untuk memperlengkapi orang-orang kudus juga mengindikasikan bahwa orang-orang kudus perlu diperlengkapi untuk mengerjakan suatu tugas. Jadi diberikannya

¹⁸² Kitchen.

perlengkapan ini bukan tanpa maksud, melainkan agar karunia dari Allah dipergunakan dalam pekerjaan pelayanan dan dalam pembangunan tubuh Kristus.

Dalam Bahasa Yunani, kata depan yang digunakan untuk menyebutkan tujuan (TB: bagi) bukan menggunakan kata $\pi\acute{\sigma}\delta\varsigma$ (*pros*) tetapi $\epsilon\acute{\iota}\varsigma$ (*eis*), artinya bukan hanya ke arah tujuan melainkan sampai ke dalam atau sampai kepada tujuan. Lange sebagaimana yang dikutip oleh Santo mengatakan, "Tujuan dari pelayanan sekali lagi dihubungkan dengan kata depan $\epsilon\acute{\iota}\varsigma$ (*eis*) yang menunjukkan betapa pentingnya mempersiapkan orang Kristen untuk melayani dalam kegiatan jemaat. Tubuh Kristus itu ada dan eksis, tetapi adanya anggota baru yang terus tergabung di dalamnya, tubuh Kristus itu meluas dan meningkat." Sejalan dengan pembangunan tubuh Kristus yang semakin besar itu, orang-orang yang baru bergabung perlu benar-benar tergabung dalam arti menjalankan fungsinya sebagai bagian dari tubuh. Di sinilah pentingnya karunia yang spesifik pada setiap individu untuk dapat berfungsi dalam tubuh Kristus.¹⁸³

Kedua, Menumbuhkan Iman dalam Kristus (ay. 13). Pertumbuhan iman menjadi hal pokok dan penting dalam mengupayakan suatu Persekutuan yang sehat. Ada pandangan bahwa indikator utama pertumbuhan gereja adalah penambahan jumlah anggota namun hal ini tidak cukup. Gereja harus dilihat sebagai organisme yang di dalamnya terdiri atas tubuh dan unsur hidup yang menghidupi tubuh

¹⁸³ Joseph Christ Santo, "Makna Kesatuan Gereja dalam Efesus 4:1-16," n.d.

tersebut. Tubuh gereja adalah umat yang membentuk Persekutuan tersebut. Dengan iman yang bertumbuh kepada Kristus maka Persekutuan dapat terjaga.¹⁸⁴

Penulis teks ini Kembali menggunakan kata *eig* (*eis*) dalam ayat 12. Melalui kata ini kembali ditegaskan sesuatu yang menjadi tujuan. Di sini diingatkan bahwa karunia diberikan dengan tujuan agar dipergunakan dalam tugas dan pelayanan. Dengan jelas disebutkan bahwa tujuan dari tugas ini adalah kesatuan iman dan pengenalan akan Anak Allah, kedewasaan, ketiga ukuran yang penuh dari kelimpahan Kristus. Keberbedaan karunia pada tiap-tiap orang sama sekali tidak dimaksudkan untuk terjadinya perpecahan, sebaliknya justru untuk pembangunan tubuh Kristus; bahkan salah satu tujuan pembangunan tubuh Kristus itu, yaitu tujuan pertama, adalah kesatuan iman dan pengenalan akan Anak Allah. Jadi perkembangan yang dimaksudkan adalah suatu perkembangan yang tanpa batas. Artinya, ukuran tertentu tersebut bisa dicapai sebagai tanda kedewasaan. Pencapaian ukuran kedewasaan ini dapat dibandingkan dengan pertumbuhan kanak-kanak menjadi dewasa yang akan berhenti ketika mencapai ukuran tubuh dewasa.¹⁸⁵ Menjadi jelas bahwa ada tujuan Bersama yang hendak dicapai. Pencapaian tersebut adalah sesuatu yang bisa diukur bukan saja melalui bentuk

¹⁸⁴ Oleh Yohanes Liu, "KARUNIA-KARUNIA ROH KUDUS SEBAGAI FAKTOR PENDORONG (PROMOTING FACTOR) PERTUMBUHAN GEREJA," n.d.

¹⁸⁵ Santo, "Makna Kesatuan Gereja dalam Efesus 4:1-16."

pengakuan semata namun juga pada aksi yang nyata.

Ketiga, Mampu menghadapi tantangan zaman dan memiliki arah yang tepat (ay. 14&15). Ayat 14 merupakan suatu ungkapan yang kontras dengan sebuah kedewasaan. Ayat ini menggambarkan kondisi kanak-kanak yang labil dan mudah ditipu. Kata *ἀνέμω* (*anēmō(i)*) adalah bentuk datif dari *ἀνέμος* (*anemos*), yang berarti angin yang mengalir atau bergerak. Angin pengajaran mengandung pengertian bahwa pengajaran palsu adalah seperti arus yang bisa menyeret dan menghanyutkan. Ketika seseorang mencapai kedewasaan penuh, maka ia tidak lagi labil dan mudah ditipu, melainkan memiliki pendirian yang teguh dalam pengajaran sehingga tidak disesatkan. Kedewasaan di sini dihubungkan dengan kewaspadaan terhadap rupa-rupa pengajaran.¹⁸⁶

Ayat 15 dimulai dengan kata sambung *δέ* (*de*) yang ingin menunjukkan realitas yang kontras dengan ayat 14. Jika di dalam ayat 14 disebutkan tentang kondisi *κλυδωνιζόμενοι* (*klydōnizomenoi*) “diombang-ambingkan” dan *περιφερόμενοι* (*peripheromenoi*) “dibawa-bawa”, dalam ayat 15 disebutkan tentang *ἀληθεύοντες* (*alētheuontes*), berpegang teguh. Sambil berpegang pada kebenaran, pertumbuhan dalam segala hal terus terjadi. Ketika dikaitkan dengan konsep pembangunan tubuh Kristus, pertumbuhan dalam segala hal adalah mutlak harus terwujud. Kemacetan pertumbuhan pada salah satu segi atau terjadinya

¹⁸⁶ Santo.

ketidakseimbangan proporsi pertumbuhan menjadikan tubuh Kristus tidak sehat. Target atau sasaran pertumbuhan juga dijelaskan dalam ayat ini juga, sasaran pertumbuhan adalah kepada Kepala, yaitu Kristus.¹⁸⁷ Disadari bahwa pertumbuhan menjadi terhambat oleh karena rupa-rupa godaan dan angin pengajaran yang menjadi konteks umat Allah.

Mano sebagaimana yang dikutip oleh Watopa berkesimpulan bahwa Gereja kini menghadapi pergumulan mempertahankan jati dirinya sebagai persekutuan hidup dalam Roh Kudus. Pada satu sisi ada doktrin yang dianut yang dilihat sebagai kebenaran yang sudah final. Tetapi di sisi lain, gereja sedang hidup dan berkembang di tengah dunia yang terus berubah diterpa berbagai krisis multidimensi. Dalam menghadapi laju perubahan ini, kemerosotan moral terlihat dan kehidupan umat semakin menjauh dari standar iman Kristen sesuai Firman Allah. Menghadapi tantangan ini, gereja dan pemimpinnya dituntut memiliki sikap memprioritaskan membangun watak dan tata nilai Kristiani, berkarakter Kristus, kehidupan dengan standar berpikir, berperasaan dan tindakan seperti Kristus. Pola kepemimpinan harus dilandasi oleh pikiran yang kreatif, pengelola manajemen yang efektif dan sistematis. Pemimpin yang unggul harus berkemampuan sebagai fasilitator atau mentor dalam melaksanakan misi Allah menjadikan semua

¹⁸⁷ Santo.

bangsa murid Kristus, yang kemudian menjadi garam dan terang dalam dunia.¹⁸⁸

3. Pemimpin dan Kepemimpinan Menurut Efesus 4:11-16

Ada beberapa catatan yang akan disampaikan pada bagian ini berkenaan dengan pembahasan tentang pemimpin dan kepemimpinan. Keduanya akan terangkum dan dibahas dalam tiap poin tanpa ada pemisahan secara mendetail. Catatan-catatan ini merupakan catatan reflektif yang diambil berdasarkan kajian teks di atas.

- a. Jabatan dan fungsi merupakan dua hal yang penting dalam kehidupan bergereja. Ketidakmungkinan adanya gereja tanpa pemimpin sama kuatnya dengan ketidakmungkinan ada pemimpin tetapi tidak menjalankan fungsinya dengan seharusnya. Ini merupakan idealisme yang harus tetap dipertahankan. Pemimpin harus menjalankan kepemimpinan yang menunjukkan fungsinya. Menurut Jatmiko, bahwa perwujudan pelayanan holistik sebuah gereja ditentukan oleh optimalisasi peran kepemimpinan dari pada sekedar program maupun sumber daya. Berbagai pelayanan gereja seringkali tidak berjalan secara optimal bukan karena terbatasnya sumber daya maupun kurangnya program. Kemungkinan terhambatnya pelayanan gereja adalah tidak berfungsinya peran-peran kepemimpinan di dalam gereja itu sendiri. Berbicara tentang gelar dalam pelayanan tentu akan

¹⁸⁸ Dolfinus B. Watopa and Zulkisar Pardede, "Pentingnya Pemahaman Eskatologi Menurut Matius 24 Bagi Jemaat GPdI Pisga," *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani* 4, no. 2 (2020): 283–95.

berbicara tentang fungsi dan perannya bukan sekedar jabatan.¹⁸⁹

- b. Pemimpin perlu untuk terus mengevaluasi pola kepemimpinannya untuk menjawab apakah tujuan bersama sudah tercapai. Apakah hal-hal yang sementara dilakukan sedang menuju kepada pencapaian tujuan bersama tersebut. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan management gereja. Nababan sebagaimana dikutip oleh Tangdiseru berpendapat bahwa manajemen berarti sebuah seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang disusun berdasarkan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) dengan menggunakan ilmu untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan mendayagunakan manusia dan sumber-sumber lainnya.¹⁹⁰ Hal ini akan menghindarkan gereja dari pemimpin sentris yang hanya terpaku pada sumber daya seorang pemimpin dan mengabaikan talenta anggota yang lain. Regenerasi menjadi perhatian penting sebab pelayanan harus dilanjutkan. Regenerasi merupakan suatu keharusan yang secara sengaja dipersiapkan seorang pemimpin dalam masa kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang dinamis harus mampu merendahkan hati, mendelegasikan tugas, mendengarkan nasehat orang lain, memberikan

¹⁸⁹ Bakhoh Jatmiko, "Optimalisasi Fungsi-Fungsi Jabatan Kepemimpinan Gereja sebagai Salah Satu Perwujudan Pelayanan yang Holistik," *SANCTUM DOMINE: JURNAL TEOLOGI* 8, no. 2 (April 30, 2020): 133–56, <https://doi.org/10.46495/sdj.v8i2.54>.

¹⁹⁰ Yesda Tangdiseru, "Pentingnya Manajemen Gereja terhadap Pertumbuhan Gereja," *EULOGIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 1, no. 2 (2021).

ajaran, membenahi organisasi.¹⁹¹ Tentu hal ini tidak saja berhubungan dengan kemampuan atau intelektual seseorang dan karismanya namun juga pada sikap yang diteladankan. Sebab seorang pemimpin harus memberi inspirasi, mendorong dan membimbing anggotanya sehingga mereka pun mampu menjawab panggilan untuk melanjutkan pelayanan dan mencapai tujuan bersama yaitu menghadirkan Kerajaan Allah.

- c. Memberi perhatian pada perubahan zaman dan menemukan pola kepemimpinan yang kreatif untuk menjawab tantangan zaman tanpa meninggalkan kebenaran identitas Kristiani. Di sini aspek spiritualitas seorang pemimpin perlu diperhatikan. Kecakapan dalam memimpin harus didukung oleh spiritualitas yang tinggi. Gereja adalah sebuah organisasi yang hidup yang di dalamnya ada Roh Allah untuk mengarahkan gereja mencapai visi Kerajaan Allah. Sejalan dengan itu, gereja berhadapan dengan tantangan zaman. Tantangan zaman bukan hal yang harus dihindari namun gereja harus ada untuk juga menjadi agen perubahan ke arah yang lebih baik dengan memanfaatkan potensi yang ada di Tengah berbagai perkembangan zaman.

C. Kesimpulan

Pemimpin dan kepemimpinan adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Tujuan bersama suatu lembaga termasuk gereja dapat tercapai tidak terlepas dari

¹⁹¹ Jozethian Watta, Yudhy Sanjaya, and Talizaro Tafonao, "Peran Pemimpin Kristen Dalam Meregenerasi Dan Memperlengkapi Para Pemimpin Muda Di Era Globalisasi," *MANTHANO: Jurnal Pendidikan Kristen* 2, no. 1 (March 31, 2023): 53–63, <https://doi.org/10.55967/manthano.v2i1.30>.

bagaimana seorang pemimpin menjalankan pola kepemimpinan yang tepat sesuai kebutuhan konteks. Pentingnya perananan seorang pemimpin dan pola kepemimpinan juga menjadi kebutuhan dalam gereja. Kepemimpinan gereja tidak bertujuan membuat organisasi gereja dengan baik, tetapi menata organisasi gereja dengan baik supaya pelayanan dan kesaksian kepada dunia berjalan dengan baik.

Efesus 4:11-16 memberi pengajaran tentang pemimpin dan kepemimpinan. Bertolak dari teologi surat Efesus tentang gereja yang esa, pengajaran tentang pemimpin dan kepemimpinan menjadi penting. Dua hal penting dalam hubungan dengan hal ini adalah dasar kepemimpinan dan tujuan kepemimpinan. Dasar kepemimpinan adalah karunia Allah. Oleh karena kesadaran akan karunia Allah maka bicara tentang kepemimpinan tidak hanya bicara tentang jabatan namun juga tentang fungsinya. Tujuan kepemimpinan gereja adalah untuk menuntun anggotanya untuk menjadi dewasa dalam iman sekalipun berhadapan dengan tantangan zaman dan arus perubahan yang kuat. Kemampuan manajemen dan spiritualitas harus dimiliki seorang pemimpin.

**PERSPEKTIF TALCOTT PARSONS: Memimpin
Gereja dalam Revolusi Industri 5.0**
Pdt. Arly E. M. de Haan, M.Si-Teol.

A. Pendahuluan

Perubahan sosial dari perspektif sosiologi merujuk pada transformasi atau pergeseran dalam struktur, nilai-nilai, norma, budaya, dan institusi dalam masyarakat. Ini adalah proses yang terjadi secara terus-menerus dalam masyarakat manusia. Perubahan sosial bisa bersifat kecil dan lambat seperti perubahan dalam gaya berpakaian atau bahasa yang digunakan, atau bisa bersifat besar dan drastis seperti perubahan dalam sistem politik atau agama yang mendominasi suatu masyarakat. Banyak faktor dapat menyebabkan perubahan sosial, termasuk globalisasi, konflik sosial, inovasi, perkembangan teknologi, perubahan demografi, dan perubahan budaya. Misalnya, revolusi industri membawa perubahan sosial yang signifikan melalui pengorganisasian ekonomi dan metode produksi, yang berdampak pada gaya hidup, urbanisasi, dan struktur pekerjaan.

Perkembangan teknologi digital, otomasi, kecerdasan buatan, dan konektivitas yang lebih tinggi mendorong revolusi industri 5.0, tahap terbaru dalam revolusi industri yang akan berdampak besar pada berbagai aspek masyarakat.¹⁹² Dalam konteks perubahan sosial, Revolusi Industri 5.0 akan berdampak pada jenis pekerjaan dan bagaimana orang bekerja. Dalam beberapa industri, robot dapat menggantikan orang. Ini dapat mengubah dinamika pekerjaan dan meningkatkan

¹⁹² Dara Sawitri, *Internet Of Things Memasuki Era Society 5.0*, KITEKTRO: Jurnal Komputer, Informasi Teknologi, dan Elektro, Vol.8 No.1 2023: 31-35.

perbedaan antara pekerja berkualifikasi tinggi dan rendah.

Selain itu, Revolusi Industri 5.0 akan mempengaruhi pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja masa depan. Pelatihan dan pendidikan harus disesuaikan dengan cepat dengan permintaan pasar kerja yang berubah. Dampak lain yang terlihat, peningkatan konektivitas akan mengubah cara orang berkomunikasi dan berinteraksi, yang berdampak pada budaya dan hubungan sosial. Perubahan dalam teknologi pemrosesan data dan analisis besar-besaran juga akan berdampak pada keputusan yang dibuat dalam berbagai bidang kehidupan, seperti bisnis, pemerintahan, dan pelayanan kesehatan. Dengan revolusi industri 5.0, masalah privasi dan keamanan data mungkin muncul, yang perlu ditangani melalui perubahan etika dan peraturan digital.¹⁹³

Gereja sebagai sebuah lembaga sosial tidak kebal terhadap kehadiran revolusi industri 5.0 dan gereja pun menghadapi sejumlah masalah sebagai akibat dari perubahan ini. *Pertama*, gereja harus mencari cara untuk mempertahankan keterlibatan jemaat di tengah perubahan dalam cara orang bekerja dan berinteraksi secara digital. *Kedua*, ketika gereja mengelola data jemaatnya, mereka harus bijak menangani masalah etis terkait kecerdasan buatan, teknologi seperti privasi dan penggunaan data. *Ketiga*, gereja harus mempertimbangkan bagaimana konten digital dan media sosial memengaruhi pemahaman teologi dan prinsip keagamaan. Pemimpin gereja harus membantu jemaat

¹⁹³ Suryadi Faizal A.P. Nasution, Revolusi Industri, Tren Pekerjaan Masa Depan, dan Posisi Indonesia, J-naker: Jurnal Ketenagakerjaan, Volume 18 No. 2, 2023 124-141

menghadapi dampak kultural dari teknologi ini. Kepekaan sosial dibangun melalui tulisan ini, bagaimana gereja melalui Pendeta dan Majelis Jemaat memiliki perspektif komunal ketika berhadapan dengan revolusi industri 5.0 yang memicu individualisme. Tulisan ini akan memanfaatkan pemikiran dari Talcott Parsons.

B. Pembahasan

1. Talcott Parsons

Talcott Parsons (1902-1979) adalah seorang sosiolog Amerika yang lahir di Colorado Springs, Amerika Serikat, dan menghabiskan sebagian besar kariernya di Universitas Harvard. Ia lahir dari keluarga yang religius dan memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi. Ayahnya merupakan seorang profesor dan pendeta dalam gereja Protestan. Ia meraih gelar sarjananya dari Amherst College pada tahun 1924. Kemudian, ia melanjutkan studi pascasarjana di London School of Economics dan berpindah ke Heidelberg, Jerman. Selama masa studinya di sana, pemikiran Parsons sangat dipengaruhi oleh Max Weber, yang terlihat dari disertasi doctoral yang ia tulis, yang membahas karya-karya Weber.¹⁹⁴

Talcott Parsons adalah seorang sosiolog yang memiliki banyak karya berpengaruh dalam bidang sosiologi, terutama dalam kerangka struktural-

¹⁹⁴ J. Tittenbrun, Talcott Parsons' Economic Sociology. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 13, 20–40. [\(https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs\)](https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs). (<https://www.encyclopedia.com/people/social-sciences-and-law/sociology-biographies/talcott-parsons>) diunduh 15 September 2023, 14.12

fungsionalisme. Beberapa karya utama yang dihasilkan oleh Talcott Parsons antara lain:¹⁹⁵

- a. **The Structure of Social Action** (1937): Karya ini adalah disertasi doctoral Parsons dan merupakan karyanya yang pertama. Dalam buku ini, dia mencoba untuk mengintegrasikan pemikiran dari berbagai teoretikus sosial, termasuk Max Weber dan Emile Durkheim, untuk mengembangkan teori aksi sosial.
- b. **The American University** (1942): Parsons juga melakukan penelitian empiris, dan buku ini adalah hasil penelitiannya tentang universitas Amerika dan peran sosialnya dalam masyarakat.
- c. **The Social System** (1951): Karya ini dianggap sebagai karyanya yang paling berpengaruh. Dalam buku ini, Parsons mengembangkan teori sistem sosial yang kompleks, yang menekankan pentingnya integrasi sosial, norma, dan nilai-nilai dalam masyarakat. Ia menguraikan konsep seperti peran, status, dan fungsi sosial.
- d. **Toward a General Theory of Action** (dengan Edward Shils, 1951): Buku ini adalah usaha kolaboratif untuk mengembangkan teori tindakan sosial yang komprehensif. Buku ini mempertimbangkan konsep-konsep penting seperti motivasi, tujuan, dan norma.
- e. **Essays in Sociological Theory** (1954): Kumpulan esai ini memperluas dan mengklarifikasi gagasan-gagasan dalam karya sebelumnya dan menjelaskan lebih lanjut konsep-konsep dalam sosiologi struktural-fungsionalisme.

¹⁹⁵ <https://uregina.ca/~gingrich/n2202.htm>, diunduh 15 September 2023, 15.02

Parsons dikenal karena kontribusinya dalam teori struktural-fungsionalisme dalam sosiologi. Karyanya yang paling terkenal adalah *The Social System* (1951), yang menguraikan pemikiran struktural-fungsionalnya dengan mendalam. Ia juga berkontribusi dalam pemahaman tentang perubahan sosial dan teori aksi.

2. Teori Fungsionalisme Struktural

Teori fungsionalisme struktural Talcott Parsons adalah salah satu pendekatan teoretis paling berpengaruh dalam sosiologi. Teori ini muncul pada pertengahan abad ke-20 dan berfokus pada analisis struktur sosial dan bagaimana masyarakat menjaga keseimbangan dan stabilitasnya melalui integrasi sosial.¹⁹⁶ Pandangan Parson tentang sistem biologis dalam tubuh makhluk hidup adalah dasar dari pendekatan teori ini. Ia percaya bahwa struktur sosial, seperti organisme biologis, terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan dan melakukan fungsi tertentu. Struktur sosial terhubung satu sama lain sehingga bagian-bagiannya bergantung satu sama lain. Jika salah satu bagian struktur sosial tidak berfungsi dengan baik, itu akan mengganggu fungsi bagian lain. Pandangan ini digambarkan sebagai makhluk hidup yang sakit. Sistem organisme hidup tersebut akan tidak seimbang jika salah satu organnya tidak berfungsi dengan baik.¹⁹⁷

¹⁹⁶ Apriani Riyanti, dik, *Ensiklopedi Teori-teori Sosial*, Bandung: Widina Media Utama, 2023, 37

¹⁹⁷ Muhammad Yamin, Agus Haryanto, *Teori Pembangunan Internasional*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2017, 71

Lebih lanjut, teori ini beranggapan bahwa semua peristiwa dan semua struktur adalah fungsional bagi suatu masyarakat. Perubahan dapat terjadi secara bertahap, dan penganut teori ini berkonsentrasi pada bagaimana menyelesaikan masalah tersebut agar masyarakat kembali ke keseimbangan. Masyarakat dianggap sebagai sistem yang stabil yang cenderung mempertahankan sistem kerja yang selaras dan seimbang. Perubahan sosial mengganggu keseimbangan sosial yang sudah ada. Namun, tidak lama kemudian, keseimbangan baru muncul.

Konsep AGIL adalah salah satu aspek kunci dalam teori fungsionalisme struktural Talcott Parsons. AGIL, yang merupakan singkatan dari *Adaptation* (Adaptasi), *Goal-Attainment* (Pencapaian Tujuan), *Integration* (Integrasi), dan *Latency* (Latensi). Konsep ini menggambarkan empat fungsi dasar yang harus dilakukan oleh semua sistem sosial agar dapat bertahan dan berfungsi dengan baik. Penjelasan detail berkaitan dengan konsep AGIL ini sebagai berikut:¹⁹⁸

- a. *Adaptation* (Adaptasi): Sistem sosial harus mampu beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya. Hal ini melibatkan proses pengaturan dan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungan

¹⁹⁸ E.F. Rusydiyah & F. Rohman Local Culture-Based Education: An Analysis of Talcott Parsons' Philosophy. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/346398682_Local_Culture-Based_Education_An_Analysis_of_Talcott_Parsons'_Philosophy, November 2020; E.R. Chotim, *Talcott Parsons' Sociological Perspective In Viewing Social Change In Society In The New Normal Era*, International Journal of Demos, April 2022; K. Thompson & K. Thompson, *Talcott Parsons' Perspective on Religion - ReviseSociology*. ReviseSociology - a Level Sociology Revision - Education, Families, Research Methods, Crime and Deviance and More! <https://revisesociology.com/2018/06/26/talcott-parsons-perspective-on-religion/>, Juni, 2018.

sosial, politik, ekonomi, dan budaya. Fungsi ini sangat penting bagi kelangsungan hidup sistem sosial. Jika sistem sosial tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya, maka sistem tersebut akan mengalami kesulitan dalam memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk bertahan hidup. Proses adaptasi dalam pelaksanaan fungsi *Adaptation* (Adaptasi) melibatkan pengaturan dan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungan sosial, politik, ekonomi, dan budaya. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti mengembangkan teknologi baru, mengubah kebijakan sosial, atau mengadopsi nilai-nilai dan norma-norma baru. Fungsi ini juga dapat diterapkan pada berbagai jenis sistem sosial, seperti organisasi, kelompok masyarakat, dan negara.

- b. *Goal-Attainment* (Pencapaian Tujuan): Sistem sosial harus memiliki tujuan yang jelas dan mampu mencapainya. Fungsi ini melibatkan pembuatan keputusan tentang tujuan yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. *Goal-Attainment* dimulai dengan pengidentifikasian tujuan-tujuan kolektif yang diinginkan oleh komunitas. Tujuan ini dapat bervariasi dari tingkat lokal hingga tingkat nasional atau bahkan internasional, dan dapat mencakup berbagai aspek kehidupan seperti ekonomi, politik, sosial, atau budaya. Setelah tujuan-tujuan tersebut diidentifikasi, masyarakat harus mengembangkan kebijakan-kebijakan dan strategi-strategi yang akan membantu mencapai tujuan-tujuan tersebut. Ini melibatkan proses perencanaan dan pembuatan keputusan yang melibatkan berbagai aktor, seperti pemerintah, lembaga-

lembaga sosial, dan sektor swasta. Proses ini mencakup penentuan sumber daya yang akan dialokasikan, pengembangan aturan dan regulasi, serta perencanaan tindakan yang diperlukan. Setelah kebijakan-kebijakan telah dirumuskan, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikannya dalam tindakan nyata. Ini melibatkan pelaksanaan program-program, alokasi sumber daya, dan pelaksanaan aturan yang telah dibuat. Proses ini dapat melibatkan berbagai aktor dalam masyarakat yang bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Fungsi ini juga mencakup evaluasi terus-menerus terhadap kemajuan dalam pencapaian tujuan-tujuan tersebut. Jika terdapat ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan hasil yang dicapai, masyarakat perlu melakukan penyesuaian dalam kebijakan dan strategi mereka. Evaluasi ini membantu menjaga keseimbangan dan adaptabilitas masyarakat dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang mungkin muncul.

- c. *Integration* (Integrasi): Sistem sosial harus mampu mempertahankan kesatuan dan kohesi internalnya. Fungsi ini melibatkan pengaturan hubungan antara individu-individu dan kelompok-kelompok dalam sistem sosial. Integrasi berfokus pada kohesi sosial, yaitu tingkat keterkaitan dan solidaritas antara anggota masyarakat. Ini mencakup perasaan identitas bersama dan rasa memiliki, yang membantu menghubungkan individu-individu dalam masyarakat. Keanggotaan dalam keluarga, agama, komunitas, atau kelompok sosial lainnya adalah beberapa contoh kohesi sosial. Penanaman

nilai dan norma bersama dalam masyarakat juga merupakan bagian dari integrasi. Norma-norma adalah aturan sosial yang mengatur perilaku seseorang, sedangkan nilai-nilai adalah keyakinan dan prinsip-prinsip yang dihargai secara kolektif. Dalam integrasi, mekanisme kontrol sosial digunakan untuk memastikan bahwa individu menghormati dan menerapkan norma-norma dan nilai-nilai yang telah ditetapkan. Mekanisme ini termasuk aturan, hukum, sanksi sosial, dan sistem penghargaan dan hukuman yang digunakan untuk mengarahkan perilaku individu sesuai dengan norma sosial yang berlaku. Integrasi berkontribusi pada stabilitas sosial. Dengan adanya kohesi, norma, nilai, dan mekanisme kontrol sosial yang kuat, masyarakat cenderung lebih stabil dan kurang rentan terhadap konflik dan disintegrasi sosial. Ini memungkinkan masyarakat untuk berfungsi dengan efektif dalam mencapai tujuan-tujuan kolektifnya. Namun, integrasi juga memerlukan masyarakat untuk dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungannya.

- d. *Latency* (Latensi): Sistem sosial harus mampu memelihara nilai-nilai, norma-norma, dan simbol-simbol budaya yang diperlukan untuk mempertahankan keberlanjutan sistem. Fungsi ini melibatkan sosialisasi, pembelajaran, dan internalisasi nilai-nilai dan norma-norma sosial oleh anggota-anggota sistem. *Latency* mencakup proses sosialisasi, yaitu bagaimana seseorang dalam masyarakat dipengaruhi dan diajarkan tentang budaya, nilai, dan norma masyarakat mereka. Proses ini dimulai di masa kanak-kanak dan berlanjut

sepanjang hidup. Nilai-nilai yang dipelajari selama sosialisasi menjadi bagian dari identitas seseorang, dan mereka belajar bagaimana berperilaku, berinteraksi, dan memahami dunia sekitar mereka sesuai dengan nilai-nilai masyarakat. Dalam *latency*, internalisasi juga termasuk; ini berarti bahwa individu secara pribadi menerima dan mengadopsi nilai-nilai tersebut sebagai panduan dalam perilaku mereka. Ini mendukung integrasi sosial yang lebih baik karena menciptakan kesesuaian antara individu dan norma sosial. *Latency* juga berarti mempertahankan tradisi dan budaya masyarakat. Ini mencakup upaya untuk mempertahankan bahasa, adat istiadat, ritual, dan simbol budaya yang merupakan komponen penting dari identitas sosial seseorang. Selain membantu masyarakat mempertahankan kontinuitas dan identitas mereka seiring waktu, pemeliharaan budaya juga membantu *latency* mengatasi konflik dan perubahan budaya. Nilai-nilai dan norma sosial sering berubah seiring waktu, dan *latency* harus dapat mengendalikan proses ini untuk menjaga stabilitas sosial. Akhir dari *latency* adalah pembentukan identitas individu dan kelompok berdasarkan budaya dan prinsip yang mereka internalisasi. Ini menumbuhkan rasa ikatan dan afiliasi di antara anggota masyarakat yang memiliki nilai-nilai dan budaya yang sama.

3. Memimpin Gereja di Era Revolusi Industri 5.0 dari Perspektif Talcott Parsons

Dalam perspektif sosiologi agama, gereja adalah salah satu entitas sosial yang sangat penting untuk dipelajari. Gereja bukan hanya sebuah tempat ibadah,

tetapi juga merupakan komunitas sosial yang memiliki peran yang signifikan dalam membentuk dan memengaruhi kehidupan individu dan masyarakat.¹⁹⁹ Gereja adalah tempat di mana individu menjadi bagian dari komunitas keagamaan. Keanggotaan gereja membentuk identitas agama individu dan dapat memengaruhi cara mereka melihat diri mereka sendiri dan orang lain dalam masyarakat. Gereja pun berperan besar dalam mengajarkan nilai dan norma, yang tidak saja mempengaruhi anggota komunitasnya, tetapi juga masyarakat.

Seperti lembaga sosial lainnya, gereja juga mengalami perubahan dan perlu beradaptasi dengan perubahan sosial dan budaya. Ini termasuk perubahan dalam doktrin, praktik ibadah, dan respons terhadap isu-isu kontemporer. Salah satu yang menarik perhatian adalah bagaimana gereja melalui para pemimpinnya menyikapi fakta revolusi industri 5.0 sebagai sebuah perubahan sosial yang tidak dapat dihindari.

Dalam perspektif teori Struktural Fungsionalisme, gereja memiliki peranan penting dalam masyarakat, dengan menjalankan fungsinya yaitu penjaga nilai dan norma. Para pemimpinnya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa gereja menjalankan fungsinya dengan efektif dalam era Revolusi Industri 5.0. Para pemimpin gereja harus mampu memastikan bahwa nilai-nilai dan keyakinan gereja relevan dengan kebutuhan yang berubah dalam masyarakat, memiliki kemampuan untuk memastikan

199

<http://repository.unika.ac.id/13270/2/12.60.0158%20B.%20Risma%20Gratia%20P.%20BAB%20I.pdf> diunduh 15 September 2023, 15.50.

bahwa tujuan kolektif gereja diimplementasikan secara efektif, harus memastikan bahwa semua anggota gereja merasa inklusi dan dihargai, tanpa memandang latar belakang atau keyakinan mereka.

Dalam konteks pemimpin gereja di era revolusi industri 5.0, konsep AGIL dapat memiliki implikasi yang relevan untuk memahami bagaimana pemimpin gereja beroperasi dan beradaptasi dengan perubahan yang signifikan dalam masyarakat dan teknologi.

- a. *Adaptation* (Adaptasi): Pemimpin gereja harus mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan sosial, politik, ekonomi, dan budaya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi dan merespon perubahan, mengembangkan strategi baru untuk mempertahankan relevansi gereja dalam masyarakat yang terus berubah.
- b. *Goal-Attainment* (Pencapaian Tujuan): Pemimpin gereja harus memiliki tujuan yang jelas dan mampu mencapainya. Fungsi ini melibatkan pembuatan keputusan tentang tujuan yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Pemimpin gereja dapat mengembangkan rencana strategis untuk mencapai tujuan gereja, seperti meningkatkan partisipasi jemaat atau meningkatkan pelayanan sosial gereja.
- c. *Integration* (Integrasi): Pemimpin gereja harus mampu mempertahankan kesatuan dan kohesi internal gereja. Fungsi ini melibatkan pengaturan hubungan antara individu-individu dan kelompok-kelompok dalam gereja. Pemimpin gereja dapat mempromosikan kerja sama dan kolaborasi antara anggota gereja untuk mencapai tujuan bersama.

- d. *Latency* (Latensi): Pemimpin gereja harus mampu memelihara nilai-nilai, norma-norma, dan simbol-simbol budaya yang diperlukan untuk mempertahankan keberlanjutan gereja. Fungsi ini melibatkan sosialisasi, pembelajaran, dan internalisasi nilai-nilai dan norma-norma sosial oleh anggota gereja. Pemimpin gereja dapat mempromosikan nilai-nilai dan norma-norma yang sesuai dengan ajaran gereja untuk memperkuat identitas gereja.

Teori fungsionalisme struktural Talcott Parsons dapat membantu pemimpin gereja memahami bagaimana sistem gereja berfungsi dan berinteraksi dengan lingkungannya. Konsep AGIL dapat membantu pemimpin gereja memahami fungsi-fungsi dasar yang harus dilakukan oleh gereja agar dapat bertahan dan berfungsi dengan baik dan tetap mencirikan identitasnya sebagai gereja. Walaupun ada sumbangan berharga dari Talcott Parsons, perlu juga dicermati kelemahan dari teori ini yang tentunya tidak dapat diaplikasikan dalam gereja, yaitu:

- a. Teori Parsons tentang kekuasaan sebagai kemampuan untuk memastikan pelaksanaan tujuan kolektif yang telah disepakati mungkin tidak selalu dapat diterapkan dalam konteks gereja. Pemimpin gereja mungkin menghadapi perlawanan dari beberapa anggota yang tidak setuju dengan tujuan kolektif atau yang memiliki interpretasi berbeda tentang ajaran agama.
- b. Beberapa kritikus berpendapat bahwa teori struktural fungsionalisme Parsons terlalu deterministik dan tidak memperhitungkan agensi

individu dan kelompok. Dalam konteks gereja, hal ini berarti pemimpin gereja mungkin tidak memiliki kendali penuh atas tindakan dan keputusan anggotanya.²⁰⁰

- c. Teori Parsons tentang kesamaan keyakinan, nilai, dan konvensi moral di antara anggota gereja sebagai dasar kepemimpinan mungkin tidak dapat diterapkan dalam masyarakat yang beragam dan multikultural. Dalam masyarakat seperti itu, mungkin ada keyakinan dan nilai yang berbeda di antara anggota gereja, yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan.

Sebagai kesimpulan, meskipun teori kepemimpinan Talcott Parsons dalam konteks gereja memiliki kelebihan, seperti menekankan pentingnya konsensus nilai dan lembaga sosial, teori ini juga memiliki kritik, seperti terlalu idealis dan deterministik. Kritik-kritik ini menyoroti perlunya pendekatan yang lebih kontekstual terhadap kepemimpinan dalam gereja.

C. Kesimpulan

Revolusi Industri 5.0 membawa dampak besar pada berbagai aspek masyarakat, termasuk pekerjaan, pendidikan, komunikasi, budaya, dan pengambilan keputusan. Gereja, sebagai entitas sosial dan keagamaan, juga tidak luput dari dampak perubahan ini. Pemimpin gereja di era ini harus mampu beradaptasi dengan perubahan sosial yang cepat dan berubah-ubah. Pemimpin

²⁰⁰<http://journal.um.ac.id/index.php/sejarah-dan-budaya/article/view/4998/2221> diunduh 16 September 2023, 17.21

gereja di era Revolusi Industri 5.0 harus menghadapi sejumlah masalah dan tugas yang kompleks. Pertama, mereka harus mempertahankan keterlibatan jemaat di tengah perubahan dalam cara orang bekerja dan berinteraksi secara digital. Kedua, mereka harus bijak dalam mengelola data jemaat, mempertimbangkan masalah etis terkait privasi dan penggunaan data. Ketiga, pemimpin gereja juga harus mempertimbangkan bagaimana konten digital dan media sosial memengaruhi pemahaman teologi dan prinsip keagamaan dalam komunitas gereja. Selain itu, mereka harus menciptakan kepekaan sosial dan teologis dalam menghadapi perubahan yang mendorong individualisme.

Pemimpin gereja di era Revolusi Industri 5.0 perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang perubahan sosial dan teknologi yang sedang terjadi. Mereka juga perlu memiliki visi yang jelas tentang bagaimana gereja dapat tetap relevan dalam lingkungan yang berubah-ubah. Penting juga untuk menciptakan kepekaan sosial dan teologis di antara anggota jemaat untuk mengatasi tantangan individualisme yang muncul.

Dalam pemikiran Talcott Parsons, pemimpin gereja dapat melihat gereja sebagai sebuah sistem sosial yang kompleks. Konsep AGIL memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami bagaimana gereja beroperasi dan beradaptasi dengan perubahan sosial yang signifikan. Dengan memahami dan menerapkan konsep AGIL, pemimpin gereja dapat membantu gereja tetap relevan dan memenuhi peran pentingnya dalam membentuk komunitas dan masyarakat. Meskipun ada kritik terhadap teori struktural-fungsionalisme Talcott Parsons, pendekatan ini tetap dapat memberikan pandangan yang bermanfaat untuk memahami dan mengelola perubahan

sosial dalam konteks gereja. Sebagai pemimpin gereja, penting untuk menggabungkan pemikiran ini dengan pengetahuan teologis dan pengalaman pastoral untuk menghadapi perubahan dan tantangan dengan bijak. Dengan demikian, pemimpin gereja dapat memainkan peran yang penting dalam menjaga kesatuan dan relevansi gereja dalam era Revolusi Industri 5.0 yang penuh perubahan.

RELASI KUASA DALAM KEPEMIMPINAN PEREMPUAN: Sebuah Otokritik

Pdt. Lintje H. Pellu

A. Pendahuluan

Ketika berbicara mengenai relasi kuasa dalam kepemimpinan gereja di era digital ini, saya tertarik untuk mengulas kepemimpinan perempuan dalam beberapa konteks, yang menurut hemat saya masih tetap relevan dengan konteks kekinian di era digital ini. Hal ini memberi ruang bagi saya untuk dengan leluasa dapat mengeksplorasi dan berselancar dalam berbagai wacana dan konteks yang relevan. Konteks yang saya maksudkan tentu saja berasal dari konteks Biblis-Alkitabiah, juga termasuk konteks sosio-kultural tertentu serta konteks kekinian dalam kepemimpinan gereja dan masyarakat. Lalu kemudian otokritik menjadi elemen dampingan atau sub-elemen dari judul ini, otokritik yang dimaksud dari perspektif feminis yang mana, mengingat begitu luas dan banyaknya aliran atau kritik feminis. Dalam pemaparan ini saya lebih cenderung memakai perspektif feminis Kristen. Tentu kita akan mempertanyakan sebuah pertanyaan mendasar apa sesungguhnya ciri yang membedakan kepemimpinan perempuan dan laki-laki? Bagaimana posisi perempuan dalam relasi kuasa? Apakah yang akan terjadi pada perempuan ketika laki-laki memakai kuasa terhadap dirinya? Sebaliknya apa yang terjadi dalam kehidupan perempuan dan laki-laki ketika perempuan memiliki kuasa dan kontrol untuk mengatur kehidupan bersama? Kuasa macam apakah yang dipakai perempuan dalam hidup dan karya kepemimpinannya?

Dalam masyarakat masih banyak terdapat begitu banyak fakta ketika hidup perempuan ditentukan oleh kuasa dominan untuk mengontrol kehidupan atau sistem kuasa patriarki. Perempuan berada pada posisi subordinat dan tunduk pada otoritas paternalistik, entah ayah, suami, kakak, paman/om, pemimpin publik (termasuk gereja) yang masih didominasi laki-laki dst. Lalu ketika perempuan berkuasa, apa harapan terhadap mereka, selain serangan kepada mereka yang bahkan dapat lebih kejam. Namun pada pihak lain perempuan yang hidup tanpa kuasa, membutuhkan transformasi untuk berubah agar iapun dapat mengontrol kondisi hidupnya daripada hanya menjadi korban. Jadi baik perempuan yang memiliki kuasa ataupun tidak, sama-sama menghadapi kesulitan. Selain budaya patriarki ada juga sejumlah faktor determinan lainnya sehingga perempuan berada pada posisi subordinat.

B. Relasi Kuasa Dalam Kepemimpinan Perempuan: Konteks Biblis-Alkitabiah

Dalam kitab Hakim-Hakim paling tidak ada empat kisah penting tentang kehidupan perempuan yang hidup dengan atau tanpa kuasa. Konteks kitab ini memang ada pada sebuah tahap dimana Israel belum memiliki Raja, masih dibawah pemerintahan Hakim-Hakim. Makna dan kepentingan moral dari kitab Hakim-Hakim adalah apa yang akan terjadi jika tanpa otoritas yang memadai dalam kehidupan bangsa Israel. Kuasa macam apa, kuasa siapakah yang dimaksud? Apakah kekuasaan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk kebaikan semua orang, siapa yang diuntungkan dari kuasa tersebut? Kitab Hakim-Hakim ingin memperlihatkan bahwa Ketika tidak ada raja, ada semacam anarki, karena tak ada kuasa yang

cukup memadai, bahkan jika ada cenderung disalahgunakan dan tak ada yang berhak untuk menghentikannya.

C. Kisah Debora dan Yael dalam Kekuasaan Militer.

Kisah Hakim Debora dan Yael dalam Hakim-Hakim 4:1-24 memperlihatkan keberanian dan kepahlawanan perempuan. Debora memiliki kuasa dan otoritas dalam memimpin umat Israel. Namun Yael juga memainkan peran yang penting yang juga kemudian diakui, dipuji dan dihargai. Debora sebagai salah seorang Hakim-Hakim dan satu-satunya perempuan yang juga adalah seorang nabiah. Bangsa Israel dibawah kekuasaan Yabin, Raja Kanaan yang memiliki panglima perang yakni Sisera. Barak sebagai mitra pemimpin Debora ternyata tidak memiliki cukup keberanian untuk berhadapan dengan Sisera, jika Debora tidak maju berperang. Barakpun setuju pada strategi militer yang telah dirancang Debora. Debora memiliki kuasa untuk memimpin dan bernubuat bahwa Sisera akan diserahkan ke tangan seorang perempuan. Sisera yang telah terpukul mundur, semua tentaranya telah habis terpukul oleh Barak. Sisera yang melarikan diri masuk ke kemah Yael, istri Heber orang Keni yang masuk kerabat dengan Yabin raja Hazor. Yael memperlakukannya sesuai apa yang diminta yakni perlindungan dan makanan, namun kemudian Yael membunuhnya dengan cara mematok pelipis Sisera.

Kisah ini merupakan kisah heroik militeristik dimana kuasa perempuan dipuji dan dielu-elukan. Ini dapat dilihat dalam pasal 5, dengan judul perikop nyanyian (kemenangan) Debora. Debora menerima penghargaan akan perannya sebagai sebagai ibu bangsa Israel. Dalam kepemimpinannya ia membawa

kesejahteraan bagi bangsa Israel. Kepemimpinannya diukur dalam peran sebagai ibu yang menyiapkan segala kebutuhan hidup bagi bangsanya, Ini merupakan sebuah penghargaan tinggi dalam kepemimpinan politik. Posisi sebagai ibu bangsa ini dalam bacaan Cheryl Exum, ia menegaskan bahwa sudah sering kaum perempuan memegang peran penting namun masih jarang diberi tempat sebagai tokoh utama. Tetapi selain memberi perhatian pada sumbangan perempuan dalam Kitab Suci, perempuanpun tentu harus tetap bersikap kritis terhadap paradigma dan perspektif patriarkhal dan androsentris.²⁰¹

Selain itu Yaelpun dipuji karena kepahlawanannya yang melebihi perempuan-perempuan lain dalam kemah. Ranah domestik Yael menjadi ajang pembantaian bagi lawan bangsa. Kekuasaan domestiknya telah membawa kematian dari musuh umat Israel, dan ini yang membuat ia adalah seorang pahlawan perang yang sejati. Kemenangan yang ia raih bukan di arena perang terbuka, namun dalam ranah domestiknya, ia mampu memainkan peran dan aksi militeristiknya dalam kesenyapan. Perempuan ini dipuji karena ia tampil dalam peran stereotip domestiknya dan menjadi nomor dua, namun aksinya terjadi secara mandiri dan tanpa meminta pertimbangan siapapun.

D. Kuasa Perempuan Untuk Mengambil Alih Kuasa Laki-Laki.

Kisah Debora dan Yael merupakan kisah dimana Debora memanfaatkan kuasa dan perang militeristiknya. Walaupun dalam peran sebagai Hakim-Hakim yang membawa keadilan (*justice*) yang adalah tipikal kekuasaan

²⁰¹ J. Cheryl Exum, "Ibu Di Israel: Mempertimbangkan Kembali Figur Ibu," ed. Letty M. Russell (Jakarta: BPK Gunung Mulia, n.d.), hal. 86-89.

laki-laki, namun ia dapat mengisi kekuasaan tersebut dengan cara yang berbeda dan kesuksesan yang gemilang. Maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa pria dapat memainkan peran tersebut, namun juga sedikit yang berhasil. Debora memakai kuasanya (sebagai Hakim dan nabiah) untuk memberdayakan orang lain (baik pria maupun perempuan), dalam hal ini Barak dan Yael, untuk dapat menjalankan tugas dan peran mereka. Ia tidak merebut, memonopoli atau mendominasi tugas partner kerja, mitra atau koleganya. Kuasa Debora adalah kuasa yang kooperatif yang memungkinkan orang lain untuk bekerja sama dengannya untuk mencapai tujuan bersama, bukan ambisi pribadinya.

Yael memainkan perannya dengan mengambil kuasa lelaki dengan perspektif yang berbeda. Ia membuat Sisera tak berdaya. Yael memakai kuasa yang sama dimiliki laki-laki dalam arena pertempuran, yakni kuasa untuk membunuh. Disini Yael memakai kuasa untuk membuat si pemilik kuasa menjadi tak berdaya/berkuasa lagi. Dia membuat lawannya menjadi tak berdaya dan tak bernyawa lagi. Disini kuasa Yael menjadi berbeda dengan kuasa Debora, Debora membuat sejawatnya dapat memainkan perannya, sedangkan Yael membuat lawannya tak mampu menjalankan tugasnya.

Tindakan Yael sama seperti tindakan laki-laki, yakni mengambil kuasa dari orang lain (*taking power from other*). Debora bekerja atau beraksi dalam peran sebagai seorang pemimpin (laki-laki), namun cara dia menjalankan kuasanya dengan cara yang berbeda, ia mendorong orang lain untuk memakai kuasanya (sebagai Hakim) (*sharing of power*). Namun keduanya memakai kekerasan sebagai bagian dari kuasa, dan mereka memahami bahwa kekerasan merupakan sebuah strategi efektif dalam

mencapai tujuan dan dapat *survive* dari kepungan musuh, pada konteks mereka.

E. Kontestasi Miryam dan Harun terhadap Kepemimpinan Musa

Judul perikop Alkitab adalah Pemberontakan Miryam dan Harun (Bilangan 12:1-16). Teks dibuka dengan narasi mengenai pernikahan Musa yang mengambil seorang perempuan Kush. Maryam dipotret seolah-olah yang pertama mengkritisi hal ini, yang kemudian berkomentar apakah Tuhan hanya bisa berbicara kepada Musa saja? Tuhan mendengar keluhan tersebut dan menjadi murka. Dalam kepemimpinan rohani Musa sebagai utusan Tuhan yang telah bertemu muka dengan Tuhan dan berbicara kepadaNya, adalah sebuah *privilege* Ilahi yang tidak boleh dikritisi. Maryam yang juga sebagai pemimpin umat, memiliki porsi dan cerita awal yang berbeda dengan Musa. Harun juga yang bertindak sebagai Imam, ikut serta dalam Tindakan protes tersebut, namun kemudian figur Harun hanya muncul sekilas saja. Keduanya mendapatkan hukuman atas tindakan protes tersebut, yakni terkena penyakit kusta.

Allah tidak ingin adanya semacam kontestasi dan mempertanyakan kembali otoritas Musa memimpin bangsa Israel. Proses pemilihan telah selesai. Miryam yang naik menjadi orang kepercayaan Musa adalah sebuah konsekuensi dari relasi kekerabatan. Harunpun demikian. Namun rupanya proses pemilihan dan penunjukan serta perkenanan Allah berbeda dari kedua saudaranya. Kisah ini hendak memperlihatkan bahwa Allah tidak senang akan ketidakompakan bahkan persaingan dalam sejarah pemilihan hamba kepercayaanNya.

Dari perspektif yang lain, Miryam sebenarnya hanya menginginkan adanya *sharing* pelayanan dan tanggungjawab (*sharing of responsibility*). Apakah tuntutan Miryam tersebut terlalu berlebihan? Miryam dalam kepemimpinan laki-laki memang mendapatkan tempat, namun kemudian ketika ia menuntut lebih, ia harus berhadapan dengan hukuman atau sanksi. Lain halnya dengan Harun yang kemudian menengahi dan meminta pengampunan pada Musa. Musapun kemudian memohon pada Tuhan agar hukuman itu diringankan. Menariknya di ujung kisah hanya nama Miryam yang kemudian harus dikucilkan selama tujuh hari. Apakah ini hukuman bagi perempuan yang ingin menuntut lebih, di sini atas nama otoritas dan relasi kuasa yang hierarkikal, perempuan diajar untuk tidak boleh menuntut lebih, mengkritisi, mempertanyakan dan bahkan meminta lebih dari porsi untuk dirinya. Ini sebuah contoh dalam kepemimpinan perempuan dia memiliki peran, namun harus tetap tunduk dibawah otoritas laki-laki.

Peran dan posisi yang dimiliki Miryam memperlihatkan bahwa iapun memiliki kuasa, namun kuasa itupun dapat dipergunakan secara keliru, sehingga ia harus berhadapan dengan hukuman Allah. Dalam kepemimpinan kolektif, Miryam tetap harus bernegosiasi dengan kakaknya, namun yang terlebih utama ia tidak mempertanyakan kehendak dan rencana Allah, yang telah Tuhan rancangkan bagi Musa. Porsi dirinya ia jalani dengan taat dan setia, tidak menuntut lebih otoritas Allah, tidak bersaing mendapatkan porsi lebih, apalagi mempersalahkan Tuhan. Kuasa dan kewenangan yang ada padanya jika dijalankan dengan baik, pasti akan berhasil.

F. Keunggulan Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan sebenarnya adalah konsep yang netral. Namun, ketika berbicara mengenai kepemimpinan perempuan, apa saja unsur yang membedakan kepemimpinannya berbeda dengan kepemimpinan laki-laki? Lalu apa pula keunggulan dari kepemimpinan laki-laki? Apakah perempuan yang memimpin hanya mau sekedar menggantikan laki-laki? Perjuangan perempuan untuk memimpin hanya untuk pengakuan, namun setelah posisi diraih perempuan meniru gaya dan cara laki-laki dalam memimpin. Jika demikian pola kepemimpinan perempuan maka yang dituju adalah popularitas, kepuasan, fasilitas dan *privileges* atau dalam ungkapan kekinian sekedar menjual *personal branding* dan menjadi idola dari para pengagum yang juga dimanfaatkan (namun terkadang orang tidak menyadarinya).

Seharusnya jika kita menerima bahwa kepemimpinan perempuan itu memiliki ciri yang berbeda maka setelah ia berada pada posisi puncak, menjadi *top manager* ia seharusnya dapat merengkuh orang lain baik perempuan maupun laki-laki untuk juga sama berdaya dan maju. Jadi jika dianalogikan, ia sebenarnya 'tidak tega' untuk berada di puncak sendirian, oleh karenanya ia rela turun meraih orang lain juga untuk sama-sama berperan dan berdaya. Kuasa yang ia memiliki tidak dipakai untuk menindas, memeras, menekan atau untuk memanfaatkan dan mengeksploitasi sesama dan lingkungannya. Tidak juga untuk memanipulasi orang lain untuk sebuah *image* bahwa ia adalah pemimpin yang *care* terhadap bawahannya. Untuk itu kepemimpinan di zaman digital ini, Debora masih relevan sebagai contoh dari kepemimpinan perempuan yang memberdayakan orang lain.

Perempuan sejatinya juga adalah makhluk relasional. Dari dalam dirinya lahir kehidupan baru, sehingga ia memiliki kecenderungan untuk berelasi dengan sesama secara lebih natural. Hal ini dipertegas oleh Anisa Firiani dalam studinya mengemukakan bahwa paling tidak ada lima ciri kepemimpinan perempuan yang relasional yakni²⁰²:

1. Perempuan memiliki kemampuan untuk membujuk dan lebih persuasif. Egonya akan semakin meningkat jika kemampuan untuk membujuk orang lain setuju dengan keinginannya. Terkesan memaksakan, namun tetap mempertahankan sisi feminitas dan empatinya.
2. Ketika berhadapan dengan kritik perempuan masih belum sekuat laki-laki, ia masih tidak bermuka tebal dan cepat terluka sakit hati. Namun ia dapat pulih dari keterpurukannya dan bergerak maju serta bertekad untuk menjadi lebih baik.
3. Kepemimpinan perempuan yang fleksibel, memiliki semangat kerja tim mendorong mereka untuk bekerja secara komprehensif. Namun dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan logis ia harus banyak berkaca pada kolega prianya.
4. Ada karisma yang kuat sebagai pemimpin namun masih tetap memperhatikan sisi feminimnya.
5. Dapat keluar dari zona nyaman dan berani mengambil resiko.

G. Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Gereja.

Pemimpin gereja mendapatkan kuasa Ilahi (*divine power*) yang dalam tilikan Martha Ellen Storz merupakan sebuah performa *power with* dimana ia memimpin bersama

²⁰² Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Jurnal TAPIs* 11, no. 2 (2015): 1-23.

dengan anggota jemaat. Kedua ia memiliki *Power within/inner power* sebagai seorang pemimpin karismatik memberi contoh dan teladan, ide dan inspirasi dalam kehidupan jemaatnya. Ia juga dapat menunjukkan kekuatan *power over* menunjukkan status sebagai orang yang diurapi. Ketiga jenis kuasa ini merupakan keuntungan potensial dan pengaruh yang demikian efektif sebagai pemimpin umat.²⁰³

Paling tidak ada dua gaya kepemimpinan yakni yang bersifat tradisional yang menegaskan kekuatan dominasi terhadap orang lain dan juga benda. Kuasa ini sering digambarkan sebagai kuasa yang *transaksional*, yang bersifat kontrol dan komando. Ini gaya kepemimpinan laki-laki. Dalam dunia bisnis dan gereja telah diterapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis. Gaya ini merupakan gaya kepemimpinan yang *transformatif*, dalam suasana interaktif, kolaboratif serta demokratis. Disini penekanannya lebih bercorak *power with*, model yang sering diasosiasikan dengan model kepemimpinan perempuan yang memberi motivasi, menaikkan kreatifitas dan produktifitas.

Dalam sebuah riset mengenai gaya kepemimpinan di gereja, apa harapan jemaat terhadap kepemimpinan, jawabannya jemaat menginginkan penggunaan gaya *power with*, sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan jemaat ikut berpartisipasi. Ketika diajukan pertanyaan apa perbedaan antara kepemimpinan perempuan dan laki-laki seperti ini, responden menjawab:²⁰⁴

²⁰³ Lummis Adair T. Zikmund, Barbara Brown, *Clergy Women: An Uphill Calling* (Louisville, Kentucky: Westminster, John Knox Press, 1998). Hal 50.

²⁰⁴ *Ibid.* Hal 56-57. Hasil riset dari berbagai denominasi ini menunjukkan jemaat yang menjawab setuju 65%, hanya 9% yang tidak setuju dan ragu-ragu 2%.

1. Meskipun setiap orang dapat melayani dengan karakteristik dirinya, namun pendeta perempuan lebih relasional dari pendeta laki-laki, keputusan yang diambil lebih bersifat kooperatif, dari papada mempergunakan pendekatan hierarkis dan otoritatif.
2. Pendeta jemaat saya yang perempuan lebih memberdayakan jemaat dari pada menjadi pemimpin umat (*leader of laity*).
3. Pendeta perempuan dalam pengalaman saya lebih bersifat kolegal, mereka lebih banyak memakai pendekat *partnership* daripada model hierarkis.
4. Pendeta perempuan memiliki fokus dan gaya yang berbeda, mereka lebih banyak tertarik untuk *sharing* kekuasaannya, dan senang bekerja dengan kami orang awam.

Jawaban jemaat ini menunjukkan bahwa preferensi terhadap gaya kepemimpinan feminis yang partisipatori, memberdayakan orang lain, bersifat inklusif banyak disukai. Riset ini terjadi dalam setingan masyarakat Amerika tahun 1990-an, sesuai dengan ekspektasi jemaat. Dalam konteks masyarakat Amerika Serikat memasuki abad milenial terjadi semacam *shift model* kepemimpinan dari model *power over* yang bersifat asimetris ke model *power with* yang lebih simetrikal dan egaliter. Dan para pendeta muda yang memasuki jabatan pelayanan banyak yang kemudian mengadopsi model kepemimpinan demokratik.

Bagaimana dengan konteks di Indonesia? Sejauh ini belum ada sebuah riset atau survey mengenai kepemimpinan perempuan dan laki-laki dalam gereja. Bisa saja di kampus atau fakultas Teologi, STT ada riset semacam ini. Jika tidak, maka ada baiknya dilakukan,

sehingga mendapatkan sebuah kajian yang valid dan komprehensif terhadap model, potensi dan sumbangan kepemimpinan feminis bagi gereja-gereja di Indonesia.

H. Otokritik Relasi Kuasa dalam Kepemimpinan Perempuan.

Dalam pemaparan pada point terdahulu dalam kepemimpinan perempuan lebih banyak diasosiasikan dengan *power-with* atau *power-for* dan itu yang dikatakan lebih baik dari pada *power over*. Ada penilaian baik-buruk, laki-perempuan. Paradigma kuasa seperti ini sebenarnya terlalu naif dan tidak berpijak pada realitas empirik. Dalam fakta sosial empiris dominasi kuasa dari otoritas seperti orang tua masih diperlukan dalam mendidik anak misalkan. Apa saat orang tua menunjukkan relasi kuasa yang dominan pada anak-anak. Dari kacamata psikologis memang paradigma *power for* atau *with* adalah relasi antar ibu dan anak dalam tahapan pengasuhan ada relasi yang romantis antara ibu – anak, tetapi pada tahap yang mana dan sampai kapan? Ada saat sang anak dibiarkan sendiri untuk mengembangkan sayapnya. Jika naluri *power with* itu hanya untuk kepemimpinan perempuan, berarti ada begitu banyak kegagalan pemimpin laki-laki yang telah banyak berhasil membawa kemajuan bagi banyak orang lain, misalkan menjadi Presiden dan berhasil mengusir penjajah (untuk konteks Indonesia misalnya).

Sebaliknya jika dalam kepemimpinannya perempuan identik selalu dengan *power with* maka tidak boleh ada persaingan, sakit hati jika ada perempuan lain yang lebih berhasil, cantik, pintar, baik dan berprestasi, berilah juga ia kesempatan. Selain itu jika dengan *power with*, perempuan bisa dan gampang membangun relasi, membangun jaringan, jaringan itu jangan dipakai untuk

melanggengkan kuasanya. Membuat dirinya bak ratu lebah (*queen bee*) yang dikerumuni banyak pelayan, memiliki banyak pengagum, dilayani oleh banyak orang sehingga cenderung arogan. Dan jika dalam jaringan itu tidak ada yang mendukung, orang tersebut akan ditendang, dibuang jauh-jauh dan tidak diikuti lagi. Jadi bercermin pada refleksi Biblis di atas Debora justru menunjukkan bahwa ia memberdayakan orang lain termasuk orang (perempuan) biasa lainnya. Jadi seharusnya dalam kepemimpinan gereja, kerja kolaboratif bersinergi itu bukan barang baru dan mewah lagi di zaman digital ini.

Dari model kepemimpinan dan relasi kuasa tersebut terkadang orang lupa untuk berorientasi pada kepemimpinan Kristus, sebagai hamba yang melayani (*servant leader*). Paradoks kuasa kepemimpinan yang melayani ini seharusnya menjadi kiblat kepemimpinan di gereja baik oleh perempuan dan laki-laki. Yesus telah mengosongkan dirinya dan turun ke dalam dosa, kehinaan dan kematian, agar manusia mendapatkan kebahagiaan dan keselamatan. (Fil 2:11). Tantangan kepemimpinan di era digital yang menuntut segala sesuatu berlangsung cepat dan instan. Kemudahan untuk mendapatkan layanan dan fasilitas justru menjadi ancaman dalam lingkaran kekuasaan. Popularitas dengan mudah dapat diraih dengan berbagai *platform* media sosial, namun juga perlu diingat dampak negatif media sosial yakni hancurnya *image* dalam sekejap karena komentar netizen yang viral dan cepat. Jejak digital yang terekam dapat kemudian menjadi bumerang bagi seorang figur pemimpin, apalagi sebagai pemimpin gereja.

I. Penutup

Dalam Kristus tidak ada lagi perempuan dan laki-laki. Kepemimpinan perempuan dan laki-laki dalam gereja seharusnya dapat mencontoh *gaya/style* kepemimpinan Kristus yang memberdayakan, inklusif serta melibatkan dan mengundang semua orang untuk duduk dalam meja perjamuan, makan dan menikmati kasih karunia Allah Bapa Maha Pengampun. Kuasa Yesus Anak Allah tidak dipertahankan, namun Ia rela melepaskan semua itu untuk menebus manusia. Sedahsyat itu Ia telah berkorban. Siapa sih diri kita yang hanya menerima penumpangan tangan dan diurapi namun mati-matian memakai kuasa itu untuk ego dan kepentingan diri, ego kelompok, suku apalagi untuk menindas atau membalas? Dalam arus zaman yang semakin berubah cepat, serba instan dan serba *digitalized* ini terdapat godaan untuk memanfaatkan media sosial untuk menaiki tangga kepemimpinan publik dalam gereja maupun masyarakat. Untuk kepemimpinan perempuan dan juga laki-laki di gereja pada khususnya, pergunakanlah kuasa Ilahi (*divine power*) itu untuk melayani secara otentik, melayani dengan hati hamba, bukan untuk mencari kepentingan yang sia-sia, atau dipuja menjadi idol apalagi hanya sekedar untuk mendapatkan fasilitas, tangga popularitas untuk jenjang kepemimpinan lainnya serta *privilege first class* dalam berbagai kesempatan

BIODATA PARA PENULIS

Pdt. John Campbel-Nelson, Rel.M., Ph.D., lahir di Iowa, Amerika Serikat. Tamatan Claremont School of Theology (Rel.M. 1974, Ph.D. 1981) dengan disertasi "*Kierkegaard's Christian Rhetoric*". Sejak tahun 1981, ia diutus sebagai mitra kerja UCC dan Common Global Ministries Board, Amerika Serikat, untuk melayani dan bekerja di Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) sebagai tenaga pelatih di lingkup sinode dan sebagai dosen teologi pastoral di Fakultas Teologi UKAW. Menulis banyak artikel dan buku tentang Pastoral, antara lain: *Studi Kasus Pastoral, Vol. I-II*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1989-1990; *Indonesian Shadow and Light*, New York: Friendship Press, 1998. Bersama Yayasan Oase Intim telah memimpin berbagai lokakarya di gereja-gereja Indonesia bagian Timur. Tulisannya terdapat di berbagai buku teologi kontekstual, termasuk *Teologi Bencana, Teologi Politik, dan Gereja Orang Merdeka* (terbitan Yayasan Oase).

Pdt. Mery Kolimon lahir di SoE, Timor Tengah Selatan. Dia mulai melayani sebagai pendeta dengan jemaat di Bijeli, Klasis Mollo Timur, Timor Tengah Selatan (1997-99). Setelah menyelesaikan studi doktoralnya di Universitas Teologi Protestan Belanda pada tahun 2008, ia bekerja sebagai dosen di almamaternya, Fakultas Teologi di Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang. Selain bertindak sebagai Direktur program Pascasarjana di UKAW, Mery juga merupakan koordinator Jaringan Perempuan Indonesia Timur (JPIT).

Pdt. Dr. Welfrid Fini Ruku, M.Th., MA, lahir di Nunsapu (Amarasi), 27 Maret 1963. Tamat sarjana teologi pada Fakultas Teologi UKAW tahun 1991 dan ditahbiskan

menjadi pendeta Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) pada 31 Oktober 1992. Kemudian melanjutkan studi Pascasarjana Teologi (S2/M.Th) di Fakultas Teologi UKDW Yogyakarta dengan konsentrasi pada bidang Perjanjian Lama (tamat 2003) berikut (S2/MA) di VU Amsterdam dengan konsentrasi pada Bidang Hermeneutik Kontekstual (tamat 2008). Melanjutkan studi Program Doktor Teologi (S3) di UKDW Yogyakarta dan selesai tahun 2017. Bulan Juli 1999, ia diutus oleh GMIT sebagai dosen tetap pada Fakultas Teologi UKAW. Saat ini mengampu mata kuliah Teologi Perjanjian Lama, Hermeneutik PL, dan Bahasa Ibrani. Sejak Februari 2020 menjabat sebagai Dekan Fakultas Teologi UKAW masa bakti 2020-2024.

Pdt. Adriana J.M. Tunliu, M.T.S., D.Min., lahir di Kupang, 3 Mei 1971. Tamat Sarjana Teologi pada Fakultas Teologi UKAW tahun 1995 dan ditahbiskan menjadi pendeta Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) pada tahun 1998. Kemudian melanjutkan studi Pascasarjana Teologi(S2) di Pacific School of Religion, Berkeley CA dengan konsentrasi pada bidang Congregational Leadership (Major); Old Testament(Minor), (S3) di Pacific School of Religion dan tamat tahun 2013. Pada bulan Maret 2014 diutus oleh GMIT sebagai dosen tetap di Fakultas Teologi UKAW. Ia mengampu mata kuliah Bahasa Ibrani 1, Bahasa Inggris Teologi, Pengantar Perjanjian Lama, Pengantar Hermeneutik PL.

Pdt. Drs. Maria R.A. Pada, lahir di Sumba 23 Mei 1970. Tamat Sarjana Teologi pada Fakultas Teologi UKAW tahun 1995, dan ditahbiskan menjadi pendeta Gereja Kristen Sumba (GKS) pada 31 Oktober 1999. Kemudian melanjutkan studi Pasca Sarjana Teologi di Theologische Universiteit Kampen Nederland 1998 dengan konsentrasi pada bidang Etika

Gender, dan tamat tahun 1998. Pada bulan Oktober 1999, diutus oleh GKS sebagai dosen tetap pada Fakultas Teologi UKAW. Saat ini mengampu mata kuliah Etika, Teologi dan Gender, Filsafat Ilmu.

Pdt. Dr. Yuda D. Hawu Haba, M.Th., lahir di Kupang, 2 Februari 1970. Tamatan sarjana teologi pada Fakultas Teologi UKAW tahun 1989 dan ditahbiskan menjadi pendeta Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) pada 29 Juni 1997. Melanjutkan studi Pascasarjana Teologi (S2) di SEAGST STT Jakarta bidang konsentrasi studi Sejarah Gereja, (S3) di STAKN Kupang tahun 2019 dengan bidang yang sama. Tahun 2020 diutus oleh GMIT sebagai dosen tetap pada Fakultas Teologi UKAW dan mengampu mata kuliah Sejarah Agama Kristen, Sejarah Gereja Indonesia, Sejarah Gereja dan Teologi Asia, Misiologi, Homiletika.

Pdt. Merensiana Hale, M.Th., lahir di Atambua, 10 Mei 1984. Menyelesaikan studi sarjana di Fakultas Teologi UKAW pada tahun 2007. Meraih gelar Magister Teologi pada Program Pascasarjana Teologi UKDW tahun 2010. Mulai melayani sebagai Vikaris GMIT tahun 2010 dan ditahbiskan menjadi Pendeta GMIT tahun 2012. Melayani di Jemaat GMIT Horeb Kuanheum, Klasis Kupang Timur tahun 2012–2016 dan dimutasikan ke kampus Fakultas Teologi UKAW sebagai pengajar tahun 2016–sekarang. Mengabdikan di kampus dengan minat bidang ilmu Praktika - Pendidikan Kristiani.

Pdt. Mefibosed Radjah Pono, M.Si (Teol.), lahir di Matawai Atu (Sumba Timur), 25 Mei 1982. Tamatan sarjana teologi pada Fakultas Teologi UKAW tahun 2004 dan ditahbiskan menjadi pendeta Gereja Kristen Sumba Jemaat Uma Manu pada 2 Agustus 2007. Kemudian melanjutkan

studi Pascasarjana Teologi pada UKDW dengan konsentrasi mayor pada bidang Praktika (Pembangunan Jemaat) dan minor Biblika (Perjanjian Baru), tamat tahun 2015. Pada Oktober 2017 diutus oleh Gereja Kristen Sumba sebagai dosen tetap pada Fakultas Teologi UKAW. Saat ini mengampu mata kuliah Pembangunan Jemaat, Teologi dan Manajemen, Himnologi, Liturgika, dan Bahasa Yunani.

Pdt. Anika Ch. Takene, M.Th., lahir di Atambua, 13 Agustus 1984. Tamatan sarjana teologi pada Fakultas Teologi UKAW tahun 2007 dan ditahbiskan menjadi pendeta Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) pada 20 Agustus 2011. Melanjutkan studi Pascasarjana Teologi (S2) di STT Jakarta dengan konsentrasi pada bidang studi Biblika Perjanjian Baru, tamat tahun 2014. Tahun 2019 diutus oleh GMIT sebagai dosen tetap pada Fakultas Teologi UKAW. Saat ini mengampu mata kuliah Pengantar Perjanjian Baru, Pengantar Hermeneutik Perjanjian Baru, Hermeneutik Perjanjian Baru, Teologi Perjanjian Baru dan Bahasa Yunani.

Pdt. Arly E.M. de Haan, S.Th., M.Si., lahir di Kupang, 30 Juni 1985. Tamatan sarjana teologi pada Fakultas Teologi UKAW tahun 2007 dan ditahbiskan menjadi pendeta Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) pada tahun 2015. Melanjutkan studi Pascasarjana Teologi (S2) di Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, dengan bidang konsentrasi studi Sosiologi Agama. Tahun 2018 diutus oleh GMIT sebagai dosen tetap pada Fakultas Teologi UKAW. Saat ini mengampu mata kuliah Sosiologi Agama, Metode Penelitian Sosial, Metode Penelitian Teologi dan Teologi Sosial.

Pdt. Dr. Lintje H Pellu, M.Si., adalah seorang pendeta yang menyelesaikan studi S1-Teologinya di Universitas Kristen Satya Wacana pada tahun 1981, kemudian ia melanjutkan studinya pada program Pasca-sarjana Agama dan Masyarakat, UKSW, Salatiga pada tahun 1993, dan beliau berhasil mempertahankan disertasinya pada studi S3nya di Departemen of Anthropology, Researches School for Asia Pacific Studies/RSPAS, the Australia National University pada tahun 2003. Saat ini, menjadi dosen tetap di Universitas Kristen Artha Wacana dengan bidang keahlian yakni Teologi, Pendidikan Agama Kristen, Antropologi, dan Studi Gender.

Kepemimpinan Gereja di Era Digital

Buku ini membahas tantangan dan perubahan dalam kepemimpinan gereja di era digital. Dengan perkembangan teknologi, pemimpin gereja dituntut untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip kristiani dalam memanfaatkan platform digital untuk merespons kebutuhan jemaat. Buku ini mengeksplorasi bagaimana pemimpin gereja dapat menggunakan media sosial, teknologi komunikasi, dan platform online untuk memperluas jangkauan, membangun komunitas, serta memperkuat pelayanan gereja dalam menghadapi era digital yang terus berkembang.



Pustaka Aksara

