Kepemimpinan Hamba

Rachel Iwamony, Ph.D.

Direktur Pascasarjana Teologi UKIM Ambon.
Dosen Fakultas Teologi UKIM

Pengantar

Saya mengenal Pa Hendriks sejak menjadi mahasiswa, pada Fakultas Teologi UKIM, tahun 1987. Saya mendapatkan kesempatan untuk lebih mengenal Pa Hendriks, saat dipercaya menjadi sekretaris Program Pascasarjana UKIM, di mana Pa Hendriks adalah direktornya. Bekerja dengan beliau sangat menyenangkan. Suasana kekeluargaan merupakan iklim di kantor, sehingga kami semua menjalankan tanggung jawab dengan penuh sukacita. Sebagai direktur, Pa Hendriks memberi ruang untuk berlangsungnya pengembangan ide dan kreativitas. Namun, ia tidak segan untuk mengkritik dan mengingatkan, dengan sikap dan cara-caranya yang bijak, manakalah suatu kekeliruan dibuat. Ia menampilkan sosok pemimpin yang layak dijadikan teladan. Kepemimpinan yang diperlihatkan oleh Pa Hendriks, menampilkan nilai-nilai ideal dari seorang pemimpin gereja. Sosok Pa Hendriks sebagai seorang pemimpin inilah yang mendorong saya untuk menulis tentang *Kepemimpinan Hamba*. Oleh karena itu, saya berterima kasih kepada panitia, yang mengabulkan permintaan saya, agar juga diberi

kesempatan menulis, dalam rangka peringatan HUT Pa Hendriks yang ke-70.

Untuk memahami kepemimpinan hamba, akan dibahas dua aspek mendasar darinya, yaitu pemimpin sebagai pelayan dan pola kepemimpinan egaliter.

Pemimpin sebagai Pelayan

Pemimpin sebagai pelayan merupakan konsep teologi yang dikenal dalam praktik kehidupan bergereja. Konsep ini dirumuskan berdasarkan sikap Yesus yang tertulis dalam beberapa bagian Alkitab Perjanjian Baru (selanjutnya ditulis PB), antara lain: Matius 20:26-27, 23:11; Markus 9:35, 10:43-44; Yohanes 13:1-17.

Dalam PB, ada beberapa istilah yang menunjuk kepada pelayan. Salah satunya adalah kata *Douleuw*, yang berarti melayani sebagai seorang hamba (*to serve as a slave*).¹¹ Makna kata ini dapat dilihat dalam tindakan Yesus mencuci kaki para murid-Nya (Yoh. 13). Kata lain yang memiliki kemiripan arti dengan *Douleuw* adalah kata *diakonos*. Kata *Diakonos* berarti pelayan di meja makan atau *the waiter at a meal* (Yoh. 2:5, 9), atau juga pelayan dari seorang tuan atau *the servant of a master* (Mat. 22:13).¹² Dalam pengertian ini, ketika kata *diakonos* digunakan kepada orang Kristen, berarti orang Kristen adalah pelayan Kristus (Yoh. 12:26). Menariknya, fungsi dan posisi sebagai pelayan tidak hanya dikenakan kepada murid-murid Yesus. Dalam beberapa peristiwa, Yesus menunjuk dirinya sebagai pelayan. Bahkan Ia mengakui bahwa hakikat dari tugasnya adalah untuk melayani (Mat. 20:28; Mrk. 10:43, 45). Mengacu pada tindakan dan perkataan Yesus, kelihatannya *diakonein* digunakan untuk menekankan seluruh tindakan kasih sayang kepada orang lain (*all loving care for others*).¹³ Kasih sayang ditunjukkan ketika ada intimasi antara manusia. Dengan demikian, seorang pemimpin yang memaknai tugasnya sebagai pelayan, maka intimasi dengan rekan sejawat, maupun orang yang dipimpin merupakan suatu keharusan. Intimasi itu terwujud dalam pengenalan akan kebutuhan dan masalah-masalah komunitas, termasuk kebutuhan primer, dan penghargaan serta pengakuan akan eksistensi diri masing-masing orang sebagai manusia.

¹¹ Gerhard Kittel (ed.), *Theological Dictionary of the New Testament* Vol. II (Michigan: Grand Rapids, 1964), hlm. 81.

¹² Gerhard, *Theological*, 88.

¹³ Gerhard Kittle (ed.), *Theological*, hlm. 95.

Uraian singkat tentang arti kata *doulew* dan *diakonos*, mengungkapkan makna penggunaan kedua kata tersebut, yang menunjuk kepada pemimpin sebagai pelayan. Pemimpin sebagai pelayan berarti dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin, umatlah yang menjadi tujuan atau orientasi kepemimpinan itu. Umat yang menjadi sasaran pelayanan, tetapi bukan berarti mereka adalah objek pelayanan. Umat harus menjadi subjek pelayanan.

Pemberian makna baru bagi pemimpin, oleh Yesus, dapat dibaca dalam cerita yang tertulis dalam Markus 10:43-44. Sikap Yakobus dan Yohanes, yang meminta kepada Yesus agar mereka diberi tempat di sebelah kiri dan kanan Yesus, menunjukkan cara pandang tertentu terhadap kekuasaan. Ada semacam ambisi, dan keinginan menjadi yang terbesar atau yang memiliki kekuasaan. Dalam hal ini, Yakobus dan Yohanes memahami kekuasaan, sama seperti pemahaman yang dimiliki para pemimpin waktu itu. Terhadap permintaan Yakobus dan Yohanes, Yesus mengatakan: "Barang siapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya" (Mrk. 10:43-44). Pernyataan Yesus ini merupakan kritik, bukan hanya kepada Yakobus dan Yohanes, tetapi juga kepada sikap dan perilaku para pemimpin pada waktu itu. Dalam jawabannya kepada Yakobus dan Yohanes, Yesus mencatat beberapa tindakan para pemimpin yang otoriter dalam menggunakan kekuasaannya, yaitu: "...pemerintah bangsa-bangsa memerintah rakyatnya dengan tangan besi, dan pembesar-pembesarnya menjalankan kuasanya dengan keras atas mereka" (Mrk. 10:42). Dalam jawabannya ini Yesus membawa perubahan pandangan terhadap posisi, fungsi, dan tanggung jawab seorang pemimpin. Bagi Yesus, seorang pemimpin bukan pembesar. Seorang pemimpin tidak lebih besar dari orang yang dipimpin. Seorang pemimpin adalah pelayan dan hamba.

Jawaban Yesus menunjukkan kesadaran dan pengakuan Yesus, bahwa kepemimpinan sangat erat terkait dengan jabatan. Jabatan sangat terkait erat dengan kekuasaan. Sementara pada umumnya, kekuasaan yang dipraktikkan oleh para pemimpin dan pembesar, adalah kekuasaan yang

menindas. Dengan latar belakang inilah, Tuhan Yesus menyodorkan kepemimpinan pelayan. Kepemimpinan pelayan berbeda dengan kepemimpinan penguasa. Yesus mengkritik kepemimpinan penguasa, dengan meletakkan arti dan fungsi kekuasaan dalam prinsip Kerajaan Allah. Dalam Kerajaan Allah, orang yang memiliki kekuasaan haruslah menjadi pelayan.

Kekuasaan yang dipahami oleh Yakobus dan Yohanes sangat bertentangan dengan hakikat *diakonos* yang berarti pelayan (*servant*). Oleh karena itu, melalui cerita yang terdapat dalam Markus 10:43-44, Yesus meletakkan pola dan arti baru tentang bagaimana seharusnya seorang pemimpin bagi para pengikut-Nya. Orang yang terbesar diukur dari pelayanan yang dia lakukan kepada orang-orang yang dipimpin. Dengan kata lain, bagi Yesus, seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki kewajiban menjadi hamba dan pelayan bagi orang yang dipimpin. "Ini adalah paradoks dari Kerajaan Allah. Ganti menjadi tuan, menjadi yang terutama adalah orang yang menjadi pelayan."¹⁴ Ini berarti, dalam konteks Kerajaan Allah, kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin seharusnya digunakan untuk melayani. Prinsip ini menegaskan hakikat Kerajaan Allah, yang merupakan inti pemberitaan Yesus. Kerajaan Allah yang dihadirkan oleh Yesus, adalah kondisi di mana seluruh ciptaan-Nya hidup dalam damai sejahtera dan kecukupan. Damai sejahtera dan kecukupan hanya dapat dialami oleh seluruh ciptaan, ketika para pemimpinnya menjadi pelayan. Dalam hal ini, Yesus membalikkan cara berpikir yang umum dipraktikkan pada waktu itu. Bagi Yesus, seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang melayani.

Berdasarkan ajaran dan sikap Yesus itu, dalam teologi Kristen, dikembangkan konsep bahwa pemimpin adalah pelayan dan hamba. Pemimpin sebagai pelayan dan hamba merupakan konsep kepemimpinan dalam lingkup kehidupan bergereja. Menurut Robert Borrong, "Dalam konteks kepemimpinan Kristen, seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kualifikasi sebagai *gembala* dan *pelayan*. Kedua kata ini menjadi kata kunci untuk memahami rahasia kepemimpinan Kristiani. Alkitab hampir tidak pernah menggunakan kata pemimpin untuk para pemimpin. Yang digunakan adalah pelayan atau hamba dan gembala (2Sam. 5:2; Yer.

¹⁴ *The International Critical Commentary on the Holy Scripture of the Old and New Testament*, Mark, hlm. 202.

23:4; Yeh. 34:2).¹⁵ Selanjutnya, tentang pemimpin sebagai gembala, Borrong menegaskan bahwa "Sangat menarik bahwa penggunaan dan penekanan kata gembala untuk para pemimpin Israel, justru dalam konteks kritik atas pelanggaran norma para pemimpin sebagai gembala. Tuhan mengkritik para pemimpin itu sebagai pemimpin yang tidak bermoral karena hanya mencari untung dari rakyat/umat yang dipimpinnya".¹⁶

Konsep kepemimpinan hamba lahir dari pemahaman tentang keterkaitan antara gereja dengan Yesus Kristus, Sang Kepala Gereja. Gereja ada bukan karena keinginan gereja itu, tetapi gereja terbentuk atas kehendak Yesus Kristus. Yesus yang memanggil orang percaya kepada-Nya, dan kemudian diutus untuk terlibat bersama Yesus menjalankan misi Allah atau *missio Dei*. Keterhubungan gereja dengan Yesus Kristus menempatkan Yesus sebagai Tuhan, dan gereja sebagai hamba. Jadi, hubungan Tuhan dan gereja menjadi prinsip mendasar dari kepemimpinan hamba. Prinsip kepemimpinan hamba, akan terus mengingatkan gereja untuk selalu setia kepada 'tuan' yang memanggil dan mengutusnyanya. Kesetiaan itu terwujud dalam ketaatan kepada kehendak-Nya. Dengan demikian, kesetiaan merupakan salah satu nilai mendasar dari kepemimpinan hamba.

Kesetiaan gereja terhadap Tuhan, ditampakkan antara lain dalam kesadaran gereja untuk tidak menggantikan posisi Tuhan yang memanggil dan mengutus. Sejarah gereja menunjukkan bahwa sering kali gereja melupakan panggilan dan pengutusannya sebagai hamba dan pelayan Tuhan, dan menempatkan diri sebagai tuan, pemilik gereja. Akibatnya, gereja bertindak secara tidak benar. Salah satu contoh yang patut disebutkan di sini adalah ajaran gereja bahwa di luar gereja tidak ada keselamatan atau *nulla ecclesia nulla salus*. Ajaran ini merupakan salah satu wujud ketidaksetiaan gereja kepada Tuhan yang memanggil dan mengutus. Posisi Tuhan sebagai penyelamat diganti oleh gereja. Godaan seperti ini juga dialami gereja dalam hal kepemimpinan gereja. Secara internal, gereja sendiri kadang kehilangan dasar pijakannya, sehingga kepemimpinan gereja 'terjebak' mengikuti pola kepemimpinan lain atau non-gerejawi.

Selain nilai kesetiaan, kepemimpinan hamba menekankan nilai melayani, bukan dilayani. Artinya, suatu kepemimpinan itu terjadi sebagai

¹⁵ Robert Borrong, 'Etika dan Karakter Kepemimpinan: dalam Perspektif Kristiani, dalam *Kepemimpinan Kristiani* (Jakarta: Unit Publikasi & Informasi Sekolah Tinggi Teologi Jakarta, 2003), hlm. 70.

¹⁶ Robert, 'Etika', dalam, *Kepemimpinan*, hlm. 70.

konsekwensi dari panggilan untuk melayani. Oleh karena itu, melayani merupakan kekhasan kepemimpinan hamba. Seorang pemimpin akan menunjukkan sikap melayani, hanya ketika dia memiliki sikap rendah hati. Dengan mengutip Henri Nouwen, Robert Borrang menulis, "Salah satu godaan para pemimpin adalah godaan menjadi populer, hebat, dan berkuasa. Popularitas dan kekuasaan membuat para pemimpin kehilangan salah satu norma kebaikan pemimpin, yaitu kerendahan hati. Banyak pemimpin menjadi sombong dan tinggi hati, berusaha keras untuk menjadi pemimpin yang dianggap berhasil, populer, dan berkuasa".¹⁷

Dalam upaya untuk menunjukkan bahwa rendah hati harus dimiliki oleh seorang pemimpin, Borrang mengatakan bahwa, "Dalam Alkitab, kerendahan hati merupakan sikap pemimpin yang diidealkan. Bahkan dalam Mazmur dikatakan, Tuhan mengajarkan jalan-Nya kepada orang yang rendah hati (Mzm. 25:9), dan Tuhan memahkotai orang rendah hati dengan keselamatan (Mzm. 149:4)".¹⁸ Perhatian terhadap kerendahan hati sebagai salah satu karakter yang sepatutnya dimiliki oleh manusia, termasuk para pemimpin, ditemukan juga dalam tindakan Yesus membasuh kaki para murid. Sebagai guru, Yesus tidak meminta para murid-Nya membasuh kaki-Nya. Ia, Sang gurulah yang membasuh kaki para murid-Nya.

Sikap rendah hati merupakan salah satu nilai dari kepemimpinan hamba. Sikap rendah hati memberi arti bagi konsep Kristiani tentang pemimpin dan kepemimpinan. Rendah hati menjadi suatu nilai dari sikap pemimpin, yang dibahas dalam kaitan dengan kepemimpinan, "sebab kepemimpinan terkait erat dengan jabatan. Banyak orang mencari kemuliaan dari jabatan".¹⁹ 'Kemuliaan' jabatan dimaknai sebagai prestise diri, sehingga jabatan digunakan sebagai sarana mempraktikkan dominasi dan penguasaan kepada orang-orang yang dipimpin.

Dari nilai rendah hati, muncul juga nilai pengorbanan. "Kita perlu menekankan kata pengorbanan itu nanti sebab ia mempunyai arti yang sejajar dengan kata hamba/pelayan, yaitu orang-orang yang justru bersedia rugi dan berkorban untuk orang-orang yang dipimpinnya".²⁰ Pandangan ini merupakan prinsip teologi Kristen yang umum yang diterima. Namun, banyak fakta menunjukkan bahwa prinsip kerelaan berkorban sangat sering

¹⁷ Robert, 'Etika', dalam *Kepemimpinan*, hlm. 72.

¹⁸ Robert, 'Etika', dalam *Kepemimpinan*, hlm. 73.

¹⁹ Robert, 'Etika', dalam *Kepemimpinan*, hlm. 73.

²⁰ Robert, 'Etika', dalam *Kepemimpinan*, hlm. 70.

salah dimengerti, sehingga banyak orang menjadi korban dan atau malahan dikorbankan. Berkorban tidak sama dengan menyiksa diri. Berkorban dan menyiksa diri adalah dua hal yang berbeda satu dengan yang lain. Berkorban tidak berarti membiarkan orang lain merampas hak-hak asasi diri. Menyiksa diri terkait dengan pengabaian terhadap hak-hak hidup diri sendiri. Berkorban berarti ada suatu prinsip atau nilai hidup mendasar, yang sedang dicabik-cabik, yang akan menghancurkan kehidupan itu, sehingga perlu seseorang melakukan tindakan berkorban. Oleh karena itu, akhir dari berkorban selalu menghasilkan kebaikan bagi banyak orang.

Dalam praksis hidup orang Kristen, rela berkorban merupakan salah satu nilai Kristiani yang sangat sulit dilakukan. Kalaupun dipraktikkan, praktiknya melenceng dari maksud rela berkorban itu. Oleh karena itu, rela berkorban harus dimengerti dalam kaitan dengan *kenosis*. Memang, secara sederhana, rela berkorban dapat dipahami sebagai tindakan pengosongan diri (*to humble*). Namun, dalam konsep biblis, *kenosis* memberi makna tersendiri dan mendalam pada tindakan pengosongan diri. Berdasarkan Filipi 2, *kenosis* menunjuk kepada kemauan Allah untuk menjadi sama dengan manusia, dalam rangka karya penyelamatan-Nya bagi manusia. Menjadi sama dengan manusia, demi karya penyelamatan-Nya bagi seluruh ciptaan-Nya adalah tindakan *kenosis* Allah. Dari sini dapat dimengerti bahwa rela berkorban menuntut sikap pengosongan diri yang mendalam dari seorang pemimpin. Bagi seorang pemimpin, rela berkorban berarti dia harus melakukan apa pun untuk membuat masyarakatnya menjadi baik. Jika harga dirinya harus dicabik-cabik untuk menyelamatkan umat, ia harus jalani itu. Jika ia harus dihina untuk membebaskan umat, ia harus lakukan. Konsep sedemikian ini tampaknya sangat radikal. Namun, perlu disadari bahwa perspektif ini muncul dalam rangka mempertegas tanggung jawab seorang pemimpin bagi umat, di mana umat yang harus menjadi yang utama dan terutama. Dengan demikian, rela berkorban mencegah seorang pemimpin mengorbankan orang yang dipimpin, untuk kepentingan dirinya sendiri. Konsep ini pun mengingatkan seorang pemimpin agar tidak boleh menggunakan jabatannya untuk mengejar keuntungan diri. Karena itu, dalam kerangka prinsip pemimpin sebagai pelayan, rela berkorban menjadi salah satu nilai penting yang patut dikembangkan.

Meskipun demikian, telah muncul banyak kritik terhadap konsep dan nilai kerelaan berkorban, terutama ketika rela berkorban dibicarakan dalam konteks pengalaman orang-orang yang mengalami ketertindasan. Misalnya,

ketertindasan kaum perempuan dalam budaya patriarki. Gerakan feminis patut disebutkan di sini, sebagai salah satu yang memunculkan kritik itu. Kritik terhadap konsep rela berkorban antara lain muncul dalam tulisan Susan Dunfee, yang berjudul *Beyond Servanthood*. Berulang kali dalam bukunya ini, Dunfee mengatakan bahwa simbol-simbol teologis tentang *altruism*²¹ dan melayani, yang merupakan karakteristik dari komunitas Kristen, sangat menyakitkan bagi kaum perempuan.²² Konsep melayani telah membuat kaum perempuan tidak mampu melepaskan diri, dari tuntutan masyarakat, untuk mengorbankan kehendaknya sendiri, demi hidup memenuhi tuntutan masyarakat, tentang apa yang seharusnya perempuan lakukan. Perempuan tidak bisa menyatakan tidak, sekalipun hak-hak hidupnya dirampas, karena dia dituntut untuk selalu harus berkorban dan melayani. Kritik Dunfee ini menjadi masukan yang berharga bagi gereja, yang melihat seorang pemimpin sebagai hamba dan pelayan. Namun, catatan kritis Dunfee perlu diperkaya dengan pemahaman bahwa pengorbanan seorang pemimpin berarti kepentingan orang yang dilayani adalah hal utama, sama utamanya dengan kepentingan diri sendiri. Di sini penulis berusaha untuk keluar dari konsep melayani yang umumnya dianjurkan, bahwa berkorban berarti kepentingan diri sendiri diabaikan, supaya dapat mendahulukan kepentingan orang lain. Argumen yang hendak disampaikan di sini adalah kesadaran untuk melayani orang lain, dengan cara memenuhi hak-hak hidup orang lain, hanya dimiliki oleh mereka yang tahu memenuhi hak-hak hidupnya sendiri. Konsep ini pun didasarkan pada pernyataan Yesus: "Kasihilah sesamamu manusia seperti dirimu sendiri" (Mat. 19:19, 22:39; Mrk. 12:31; Luk. 10:27). Diri sendiri menjadi patokan untuk tindakan kasih kepada orang lain. Perspektif ini menegaskan pandangan bahwa pemimpin yang menindas, yang menguasai, yang memanipulasi orang lain, merupakan refleksi dari pemimpin yang tidak mengasihi dirinya sendiri.

Kritik yang dikemukakan oleh pegiat feminis dapatlah dimengerti. Namun, sikap penolakan terhadap konsep melayani, merupakan sikap yang juga patut dikritisi; terutama bila konteks historis munculnya konsep melayani dimengerti secara baik dan tepat. Yesus berbicara tentang kepemimpinan yang melayani, dalam kerangka kritik-Nya terhadap

²¹ Paham atau sikap yang mendahulukan kepentingan orang lain.

²² Susan Nelson Dunfee, *Beyond Servanthood: Christianity and the Liberation of Women* (New York: University Press of America, 1989), hlm. 73-130.

pemahaman dan praktik para pemimpin dalam menjalankan kekuasaan mereka. Para pemimpin menjadi otoriter. Mereka menekan dan mengontrol orang atau masyarakat yang dipimpin dengan semena-mena. Terhadap praktik seperti ini, Yesus berkata, "Siapa yang hendak menjadi yang terbesar, dia harus menjadi yang terkecil; siapa yang mau menjadi tuan, dia harus menjadi hamba" (Mrk. 10:43-44). Dengan berbicara tentang menjadi pelayan, Yesus membalikkan pemahaman masyarakat, terutama para pemimpin tentang kekuasaan. Kekuasaan tampak dalam proses melayani orang. Dalam bukunya, Dunfee tidak hanya mengkritik. Ia juga memahami secara baru arti menjadi pelayan. Dengan mengutip Ruether, Dunfee menulis:

"Pelayanan tidak berarti menjadi budak tetapi lebih kepada hubungan tanpa dominasi. Konsep pelayanan yang sedemikian ini menentang kekuasaan sebagai dominasi dan melihat kekuasaan sebagai pemberdayaan mutual. Ketika kekuasaan mendominasi kekuasaan, kekuasaan itu dimengerti sebagai kekuasaan "dari atas" – kekuasaan mana digunakan untuk menindas orang-orang yang tertindas".²³

Dunfee menunjukkan pemikiran Ruether, untuk mengubah pemahaman orang tentang tugas pelayanan. Ia ingin menegaskan bahwa pelayanan berarti proses saling memberdayakan. Oleh karena itu, pelayanan tidak berarti ada pihak yang menjadi 'tuan' dan ada pihak yang menjadi 'hamba/pelayan'. Semua orang Kristen adalah hamba atau pelayan Tuhan Yesus Kristus. Sehingga, ketika seorang Kristen menjadi pemimpin, ia dipercayakan oleh Tuhan untuk melayani orang lain. Pemikiran Dunfee menolong orang Kristen untuk menempatkan kembali kekuasaan dalam kerangka saling memberdayakan, terutama pemberdayaan kepada orang-orang lemah dalam komunitas dan masyarakat. Apalagi "pengalaman orang-orang Kristen tentang Allah pelayan dapat menjadi pemberdaya bagi orang-orang yang tidak memiliki kekuasaan dengan mengafirmasi solidaritas Allah dengan masalah mereka, kehadiran Allah di tengah-tengah mereka, dan penghakiman Allah terhadap sistem-sistem penindasan".²⁴

Aspek lain dari kepemimpinan hamba adalah berada bersama dengan orang-orang yang dipimpin, yang dilayani itu. Artinya, kepemimpinan hamba mengharuskan seorang pemimpin untuk selalu membangun komunikasi dengan umat, baik dalam hal berbicara maupun mendengar. Meskipun demikian, kepemimpinan hamba menuntut kesediaan dan

²³ Susan Dunfee, *Beyond*, hlm. 125.

²⁴ Susan Dunfee, *Beyond*, hlm. 127.

keterampilan untuk mendengar lebih diutamakan, daripada kesediaan dan ketrampilan berbicara. Dikatakan demikian, sebab seorang hamba akan selalu peka mendengarkan kebutuhan orang-orang yang dilayaninya.

Kepemimpinan hamba mengalami deviasi, ketika dalam praktik bergereja, para pemimpin sebagai hamba, telah diposisikan dan atau memposisikan diri sebagai tuan. Pola hubungan Yesus sebagai tuan, dan gereja sebagai hamba, diaplikasikan dengan cara yang sama dalam banyak aspek kehidupan bergereja. Posisi tuan yang menunjuk kepada Yesus sebagai pemilik gereja, diambil alih oleh para pemimpin di lingkup pelayanan gereja. Dalam praktik, kepemimpinan hamba menjadi penguasaan pemimpin terhadap orang yang dipimpin. Para pemimpin gereja yang seharusnya memimpin sebagai hamba dan pelayan, berubah menjadi memimpin sebagai tuan. Ada pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan yang dipercayakan kepada mereka, untuk menguasai orang-orang yang dipimpin. Akibatnya, terjadi eksploitasi terhadap mereka yang dipimpin. Pendekatan yang terbangun adalah pendekatan *top down* dengan penekanan pada hierarki kepemimpinan. Praktik seperti ini menimbulkan ketidakpercayaan umat terhadap para pemimpin mereka. Relasi 'tuan-hamba', yang merupakan pola relasi Yesus dengan gereja-Nya, diganti sebagai pola relasi pemimpin dengan warga gereja. Para pemimpin gereja menempati posisi tuan dan warga gereja menjadi hamba.

Nilai kehambaan seharusnya memberi bentuk bagi kepemimpinan para pemimpin gereja, untuk menjadi pribadi yang ramah dan merangkul. Dalam perjalanan dengan seorang warga jemaat, yang istrinya adalah seorang anggota Majelis Jemaat, ia mengatakan kepada penulis, *"Ibu e, voor beta, seng bola panggil pendeta; kalo panggil pendeta, dong rasa diri berkuasa. Harus panggil dong hamba, supaya dong tau dong pung tugas: melayani, bukan dilayani"* (Ibu, menurut saya, jangan dipanggil pendeta. Sebab jika dipanggil pendeta, mereka merasa berkuasa. Harus dipanggil hamba, sehingga mereka tahu bahwa tugas mereka adalah melayani, bukan dilayani).²⁵ Ketika penulis menanyakan alasan di balik pandangannya, ia katakan demikian: *"Ibu, ada pendeta yang kalo ketemu, senyum jua seng; kalo katong suara, baru angka senyum paksa. Padahal biasa ketemu; ada kanal."* (Ibu, ada pendeta yang bila kita ketemu di jalan, sangat sulit untuk memberi senyum. Kita menyapa baru pendeta itu memberi senyum terpaksa,

²⁵ Pernyataan Bpk. T.A., April 2016.

padahal sudah biasa bertemu dan saling mengenal”.²⁶ Penilaian warga gereja ini, sama dengan penilaian Borrong.

Banyak pemimpin gereja lebih menonjolkan aspek kekuasaan daripada pelayanan. Banyak pemimpin yang tidak memberikan contoh dan teladan dalam berperilaku, terlebih sebagai pemimpin-pemimpin rohani. Sebagai pemimpin rohani tentu saja yang seharusnya ditonjolkan adalah pelayanan, yaitu kesediaan memberikan hidup kepada umat. Para pemimpin gereja biasa disebut gembala (Yoh. 21:15-19; 1Ptr. 5:1-11). Namun, banyak di antaranya yang bertindak sebagai orang upahan yang lebih menekankan upah daripada karya. Ada pula yang lebih menekankan kekuasaan daripada pelayanan penggembalaan.²⁷

Penulisan artikel ini mengingatkan penulis terhadap kesan dari seorang Bapak Haji, ketika penulis melakukan penelitian pada tahun 2006-2007, dalam rangka penulisan disertasi. Ia mengatakan demikian: *”Nona ..., dulu, waktu zaman bapa masih muda ..., katong lia pendeta tu ... sangat berwibawa ...; katong bicara dengan dong tu ..., paling enak; katong rasa pendeta itu mengayomi. Sekarang itu su seng ada lai nona Pendeta tu su banyak terpengaruh deng politik. Jadi bicara su seng batul* (Nona, waktu bapak masih muda, kita melihat pendeta itu sangat berwibawa. Sangat menyenangkan berbicara dengan pendeta karena kita merasa, mereka mengayomi. Tetapi sekarang, hal itu tidak ada lagi. Pendeta sudah banyak terpengaruh politik, sehingga bicaranya tidak benar lagi)”.²⁸ Pernyataan ini dapat dipertanyakan, bahkan mungkin dapat disangkal. Namun, penilaian ini menjadi catatan kritis bagi para pimpinan gereja, lebih khusus bagi para pendeta. Ada fakta yang dilihat dan dialami oleh warga gereja dan masyarakat, terkait pribadi, perilaku, dan hidup yang tidak mencerminkan nilai yang seharusnya dihidupi oleh para pendeta.

Keluhan warga gereja terhadap sikap sebagian pendeta, merupakan fakta umum yang sangat sering didengar; baik dalam kehidupan berjemaat, maupun dalam percakapan-percakapan internal. Ada pendeta yang tidak mau menerima kritik dari siapapun, apalagi dari warga gereja. Sikap seperti ini membuat warga gereja tidak bisa mengemukakan pandangan mereka secara bebas, untuk memberi catatan-catatan kritis bagi pengembangan

²⁶ Pernyataan Bpk. T.A., April 2016.

²⁷ Robert, 'Etika', dalam *Kepemimpinan*, hlm. 62.

²⁸ Wawancara dengan Bpk. W.T., Februari 2007.

pelayanan gereja, demi pertumbuhan bersama. Akibatnya, ada warga gereja menjadi pasif dalam kehidupan bergereja. Sikap pendeta yang sedemikian ini berlawanan dengan prinsip pemimpin sebagai pelayan. Seorang pemimpin yang memahami panggilannya sebagai pelayan, sepatutnya memiliki kesadaran bahwa kepemimpinannya bertujuan untuk mengembangkan proses-proses yang mendorong tindakan yang bertanggung jawab, baik dari individu maupun kelompok, sehingga mereka yang dipimpin menjadi pencetus ide-ide dan agen-agen bagi pertumbuhan mereka sendiri, maupun pertumbuhan kelompok”.²⁹

Pemimpin yang memahami tugasnya sebagai pelayan, menempatkan warga gereja sebagai subjek yang menentukan pencapaian pertumbuhan iman mereka. Sebagai subjek, mereka memiliki kebebasan penuh untuk terlibat dalam proses pertumbuhan ini. Beberapa cerita Alkitab PB menunjukkan penghargaan Yesus terhadap kebebasan orang, bahkan terhadap seorang sakit yang membutuhkan penyembuhan. Yesus tahu orang sakit di kolam Bethesda sudah sakit lama, tetapi Ia tetap bertanya ”Apakah engkau ingin sembuh?” (Yoh. 5:6). Orang sakit memohon kesembuhan dan dipulihkan. Yesus mengetuk pintu, tetapi kita harus membuka pintu. Ia tidak mau melangkahi kebebasan kita.³⁰ Yesus menghargai kebebasan setiap orang untuk menentukan apa yang harus dilakukannya. Oleh karena itu, Ia memberi pengarahan dan pilihan; bukan menekan apalagi mengancam. Selain itu, sebagai subjek dalam kehidupan bergereja, kebebasan akan mendorong keterlibatan umat secara penuh aktif dan dinamis dalam kehidupan bergereja. Sebab, kebebasan adalah prasyarat untuk pikiran yang imajinatif dan kreatif.”³¹

Sekalipun ciri kehambaan memberi keunikan kepada kepemimpinan ini, kepemimpinan hamba tetap membutuhkan kekuasaan atau *power*. Kekuasaan dibutuhkan untuk menjalankan tugas memimpin. Dalam kepemimpinan, kekuasaan dalam artian wewenang sangat penting. Tidak ada kepemimpinan tanpa kekuasaan. Akan tetapi, kekuasaan itu harus difungsikan secara bertanggung jawab, sehingga tidak terjadi kekuasaan yang menindas. Dalam perspektif kepemimpinan hamba, kekuasaan seorang pemimpin menjadi kekuasaan yang memberdayakan. Hal ini membedakannya

²⁹ Gerald A. Arbuckle, *Refounding the Church: Dissent for Leadership* (London: Geoffrey Chapman, 1993), hlm. 106.

³⁰ Gerald, *Refounding*, hlm. 106.

³¹ Eddie Gibbs, *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010), hlm. 187.

dengan kekuasaan yang menekan, apalagi kekuasaan yang menindas dan mendominasi. Kekuasaan yang memberdayakan akan lebih dipahami secara baik, ketika kepemimpinan dimaknai sebagai tindakan atau aktivitas melayani. Sebaliknya, kekuasaan yang menekan, mengontrol, mendominasi, dan memanipulasi merupakan refleksi pemaknaan kepemimpinan sebagai penguasaan terhadap hak-hak orang lain.

Pemimpin sebagai hamba akan mengembangkan kepemimpinannya menjadi kepemimpinan egaliter; bukan kepemimpinan hierarki. Dengan kepemimpinan egaliter, "para pemimpin harus mampu untuk membentuk dan membagi visi dengan orang lain. Para pemimpin harus memiliki kemampuan dalam diri mereka sendiri atau melalui orang lain untuk mengatur visi mereka ke dalam rencana konkret untuk dilakukan".³² Kepemimpinan egaliter sebab pemimpin itu tahu, bahwa hanya bersama orang lain, seorang pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan berhasil, karena seorang saja tidak bisa melakukan semua hal.

Pola Kepemimpinan Egaliter

Dalam rangka pembahasan terhadap pola kepemimpinan egaliter, pandangan Greeleaf yang dikutip oleh William Byron, seorang pastor Serikat Jesuit, penting untuk dikemukakan.

Untuk menjadi kepala tertinggi sendiri adalah sesuatu yang abnormal dan menghancurkan. Tidak satu pun dari kita sempurna dalam diri kita sendiri, dan kita semua membutuhkan bantuan dan pengaruh yang mengoreksi dari kolega dekat. Ketika seseorang bergerak ke puncak piramida, individu itu tidak lagi memiliki kolega/rekan, hanya subordinat. Bahkan subordinat tidak berbicara dengan bos mereka dalam cara yang sama ketika mereka berbicara dengan kolega/rekan-rekan sebagai orang yang sama, dan bentuk komunikasi yang normal.³³

Melalui pandangannya, Greeleaf menggambarkan pengaruh buruk dari sikap pemimpin, yang menempatkan diri sebagai satu-satunya orang yang memiliki otoritas dan kewenangan, terkait jabatannya sebagai pemimpin. Hal-hal buruk itu antara lain adalah tidak akan ada teman-teman sejawat yang mau memberikan sumbangan pemikiran, apalagi memberi koreksi kekeliruan yang dilakukan oleh pimpinannya. Padahal dalam menjalankan

³² Gerald, *Refounding*, hlm. 99.

³³ William J. Byron, 'The Church can learn from servant leadership', dalam *Jurnal The Pastoral Review*, Vol. 10, March/April, 2014, hlm. 35.

tugas kepemimpinan terkait jabatannya, seorang pemimpin membutuhkan pertimbangan, nasihat, bahkan kritik dari teman sejawat.

Pemimpin yang tidak merangkul teman sejawat cenderung mengambil keputusan dan atau kebijakan tanpa melibatkan orang lain. Malahan, kebijakan atau keputusan sendiri itu dianggap sebagai kebijakan atau keputusan lembaga. Pada prinsipnya, keputusan atau kebijakan yang diambil seperti ini, adalah keputusan atau kebijakan manipulatif, menindas dan mengontrol. Keputusan-keputusan seperti ini diambil untuk mempertegas bahwa dialah yang menentukan baik buruk dan semua hal terkait komunitas yang dipimpinnya. Cara seperti ini adalah salah satu bentuk pesan pemimpin, baik kepada komunitas maupun teman-teman sejawatnya, bahwa mereka amat sangat tergantung kepadanya. Pemimpin seperti ini bertindak demikian, sebab ia memahami bahwa kepemimpinannya hanya berarti, ketika ia bertindak untuk menunjukkan diri sebagai pemegang kekuasaan tertinggi.

Pada umumnya, sikap pemimpin seperti di atas dikategorikan sebagai pemimpin otoriter. Sikap otoriter ditunjukkan oleh pemimpin yang memiliki kualitas intelektual, tetapi kurang memiliki kualitas emosional dan spiritualitas. Kualitas intelektual yang dimilikinya, membuat dia menilai orang lain, termasuk rekan sejawat, sebagai orang yang tidak tahu apa-apa, sehingga tidak perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Di sini, tampak sisi arogansi dari pemimpin yang hanya mengandalkan kemampuan intelektual. Padahal, dua kualitas yang disebutkan terakhir (emosional dan spiritualitas), dibutuhkan manusia, untuk memberi nilai kepada keberadaannya, sebagai makhluk sosial dan makhluk beragama, termasuk memberi nilai bagi karakter kepemimpinan hamba. Seorang pemimpin, apalagi pimpinan gereja, sepatutnya memiliki perimbangan kualitas intelektual, emosional, dan spiritual.

Pengaruh lain dari sikap pemimpin yang menganggap diri sebagai satu-satunya pemimpin tertinggi adalah terbentuk pola komunikasi atas-bawah dengan semua orang. Komunikasi sebagai atasan dan bawahan merupakan wujud penguasaan dan dominasi pimpinan terhadap pihak lain. Oleh karena itu, komunikasi atasan dan bawahan tidak akan menghasilkan suatu kerjasama yang baik, untuk mencapai tujuan bersama. Pola komunikasi atas-bawah berbeda dengan komunikasi sebagai rekan sejawat. Jika komunikasi atas-bawah mencerminkan penguasaan dan dominasi, maka

komunikasi sebagai sesama rekan sejawat mencerminkan kesederajatan. Komunikasi sebagai rekan sejawat berarti, pemimpin dan orang-orang yang dipimpin, sama-sama mengakui perbedaan fungsi dan peran masing-masing. Tetapi perbedaan fungsi dan peran itu membuat mereka harus bersinergi. Sinergitas ini dilakukan bersama oleh pemimpin dengan rekan sejawatnya.

Dalam suatu organisasi dan komunitas, termasuk dalam kehidupan bergereja, kerjasama semua elemen sangat dibutuhkan. Kerjasama itu mendorong keterlibatan semua orang, dengan segala potensi yang mereka miliki, untuk membangun bersama. Keterlibatan semua orang dengan potensi yang mereka miliki itulah yang disebut partisipasi bersama. Inilah yang disebut koinonia dalam kehidupan bergereja. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab, untuk menciptakan situasi yang memungkinkan semua orang berpartisipasi dengan aktif membangun koinonia, demi kemajuan bersama. Ketika kerjasama terganggu, maka pada hakikatnya pemimpin itu gagal menjalankan tugas kepemimpinannya. Sebab pemimpin itu tidak mampu menggerakkan partisipasi aktif itu. Melalui partisipasi aktif dalam kehidupan bergereja, umat mengalami sukacita Kerajaan Allah yang diberitakan gereja.

Partisipasi aktif seluruh pihak memberi pengaruh yang sangat positif dalam pertumbuhan iman mereka. Mereka bertumbuh bersama sebagai satu keluarga Allah yang saling mengoreksi dan memberdayakan. Tentang hal ini, Eddie Gibbs, menulis:

Proses ini menciptakan, memperdalam, dan menguatkan sikap saling menghargai dan persahabatan seumur hidup. Ketika tim membangun kepercayaan dan pemahaman, lebih banyak masalah sensitif didiskusikan secara terbuka. Kadang kalah, bahkan pada saat yang tidak terduga sekalipun, konflik yang terjadi di antara anggota tim sangat menolok hubungan di antara mereka menjadi makin membutuhkan dari waktu ke waktu. Di mana ada kepercayaan dan saling menghargai, di situ pula perbedaan pendapat yang tajam akan menghadirkan wawasan yang baru.³⁴

Bertumbuh bersama sebagai umat beriman, dalam pandangan Gibbs, akan menolong setiap orang untuk belajar memperbaiki diri, dan pada saat yang sama, belajar mengembangkan kualitas diri, baik secara intelektual, emosional, maupun spiritual. Ini merupakan salah satu kebutuhan mendasar umat yang harus dipenuhi. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk

³⁴ Eddie Gibbs, *Kepemimpinan*, hlm. 115.

memenuhi kebutuhan ini, bahkan menolong umat agar konflik yang sering terjadi tidak berkembang menjadi pertikaian yang mematikan. Seorang pemimpin akan mampu menciptakan ruang bagi pertumbuhan iman secara bersama-sama, hanya ketika ia tidak menempatkan diri sebagai satu-satunya yang memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk mengatur, mengorganisir, dan mengambil keputusan terkait kehidupan bersama. Oleh karena itu, kesadaran dan pengakuan bahwa kepemimpinan yang harus dikembangkan adalah kepemimpinan egaliter, harus menjadi komitmen setiap pemimpin gereja. Kesadaran ini dapat mencegah seorang pemimpin melakukan monopoli kekuasaan.

Monopoli kekuasaan membawa suatu kepemimpinan gereja, bergerak menjauh dari tanggung jawab memberdayakan umat. Sebab pimpinan tunggal pada pucuk kepemimpinan akan menjadi tidak tersentuh dan dengan demikian kurang efektif sebagai pemimpin.³⁵ Kondisi seperti ini tidak akan menolong seorang pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya. Oleh karena itu, Byron mengatakan, "Setiap pemimpin harus memiliki seseorang yang mau dan mampu untuk mengatakan kepada pemimpin itu, dengan percaya diri dan dengan kebebasan penuh, akan kebenaran yang tidak ditutupi. Suatu organisasi menderita dalam semua situasi ketika bahkan teman baikmu pun tidak mau mengatakannya kepadamu".³⁶

Pikiran Greelaf yang dikutip oleh Byron dikemukakan di sini, bukan untuk menolak kepemimpinan hierarki yang terjadi dalam praktik bergereja, tetapi untuk memperlihatkan kelemahan-kelemahan dari sistem hierarki yang berdampak buruk bagi pelayanan gereja. Dalam hal ini, Byron mengatakan bahwa "hanya untuk mengakui bahwa siapapun dari kita yang mencintai dan hidup dalam gereja yang hierarkis harus menerima disiplin sendiri dari kepemimpinan pelayan/hamba sebagai cara mencegah godaan untuk melupakan prinsip penting yang ditekankan oleh Yesus, kepala gereja, yang menggambarkan diri-Nya sendiri bahwa Dia ada di tengah-tengah kita bukan untuk dilayani, tetapi untuk melayani, dan untuk memberikan diri-Nya sebagai tebusan bagi banyak orang (Mat. 20:28)".³⁷

Pada hakikatnya, kepemimpinan hamba menegaskan kesadaran akan kebutuhan untuk bekerja bersama dengan rekan sejawat. Sebagaimana

³⁵ William, 'The Church Can', hlm. 35.

³⁶ William, 'The Church Can', hlm. 36.

³⁷ William, 'The Church Can', hlm. 37.

diketahui bahwa ketika berbicara tentang kepemimpinan, berarti berbicara tentang pengorganisasian demi mencapai cita-cita bersama. "Kepemimpinan berbicara tentang menghubungkan, bukan mengendalikan. Kepemimpinan ialah mengenai mempersatukan sejumlah orang demi tujuan sinergi kreatif."³⁸ Oleh karena itu, kepemimpinan, sekali lagi, selalu menuju kepada gerak bersama sebagai satu tim. Sebagai tim, kebersamaan berpikir, merancang, memutuskan, melaksanakan, dan mengendalikan merupakan ciri kepemimpinan hamba. "Pelayanan berbasis tim memungkinkan mereka untuk saling menarik keluar kekuatan masing-masing dan berkontribusi dari anugerah yang mereka terima dari Allah, termasuk dari pengalaman hidup mereka, demi kebaikan bersama."³⁹ Pemimpin yang menempatkan diri sebagai satu-satunya pengambil keputusan, mengingkari panggilan pelayanan yang inheren dalam tugas kepemimpinannya itu. Kesadaran tentang otoritas dan kewenangan sebagai pemimpin adalah panggilan untuk melayani, sepatutnya menjadi prinsip kepemimpinan Kristen. Perilaku melayani memberi arti baru bagi kekuasaan seorang pemimpin. "Bahasa pelayanan, sebagaimana yang dikatakan oleh Ruether, tidak hanya berarti seharusnya tidak ada hierarki,⁴⁰ tetapi juga tidak ada dominasi dan mental budak. "Pelayanan juga berarti bahwa suatu konsep baru dari kekuasaan diperkenalkan. Kekuasaan tidak lagi menjadi *power over*, tetapi *empowerment*. Menurut Ruether, orang-orang dalam kerajaan Allah akan menemukan bentuk baru dari kekuasaan, suatu kekuasaan yang dialami melalui pelayanan, yang mana memberdayakan orang-orang yang tertindas dan membawa semua orang kepada suatu hubungan yang baru, yaitu *mutual enhancement*."⁴¹

Realitas menunjukkan bahwa pemberdayaan terkendala oleh penekanan pada aspek hierarki dari jabatan seorang pemimpin. Hal ini merupakan kecenderungan umum pada hampir semua level kepemimpinan gereja, maupun ditunjukkan oleh sebagian orang Kristen yang menjadi pemimpin dalam masyarakat. Tampaknya, sikap para pemimpin sedemikian itu

³⁸ Eddie Gibbs, *Kepemimpinan*, hlm. 114.

³⁹ Eddie Gibbs, *Kepemimpinan*, hlm. 114.

⁴⁰ Secara etimologi, kata hier-archy menunjuk kepada suatu pemerintahan dalam keberadaannya sebagai sesuatu yang suci. Tetapi kemudian, pengertian itu dikenakan kepada suatu seri aturan-aturan (ieros + arkhes). Sekarang penggunaannya diarahkan kepada urutan atau ranking dari person, dengan tidak dihubungkan dengan hal yang suci itu. Lih. Andrew D. Clark, *A Pauline Theology of Church Leadership* (London: New York: T&T Clark, 2008), hlm. 80.

⁴¹ Susan, *Beyond*, hlm. 122.

dipengaruhi oleh pemakaian kata hierarki pada masa sekarang, di mana kata *hierarchy*, lebih banyak dikenakan kepada ranking dari orang-orang, daripada hal-hal, bahkan sering berkonotasi negatif tentang subordinasi, dan karena itu dominasi.”⁴²

Hierarki terbangun oleh kerangka pikir dualitas: atas-bawah; superior-inferior; kuat-lemah. Dualitas adalah cara berpikir dunia modern, yang oleh David Griffin disebut spiritualitas modern. Menurut Griffin, “dualisme memberikan pembenaran ideologis pada dorongan modernitas untuk mendominasi dan mengeksploitasi alam secara tak terbatas, termasuk semua makhluk hidup lainnya. Dorongan untuk mendominasi, menguasai, dan mengendalikan alam merupakan salah satu ciri pokok spiritualitas modern.”⁴³ Jika dunia modern membangun sikap, baik terhadap alam dan hubungan antar-sesama manusia dalam kerangka dualisme, maka dunia postmodern membangun kerangka pikir organisme. Dengan organisme, spiritualitas postmodern membawa manusia dan alam, serta manusia dalam hubungannya dengan sesama, menikmati kegembiraan dalam kebersamaan yang saling menghidupkan.⁴⁴

Oleh karena praktik kepemimpinan pelayan atau hamba menampilkan nilai yang berbeda dari hakikat hamba atau pelayan, maka muncul kritik terhadap kepemimpinan hamba atau kepemimpinan pelayan itu. Edward Zaragoza, seorang teolog Amerika, adalah salah satunya. Dalam bukunya yang berjudul *No Longer Servants, but Friends*, Zaragoza menguraikan argumen-argumen teologisnya tentang kepemimpinan hamba atau pelayan. Menurut Zaragoza, “Kepemimpinan pelayan sebagai norma bagi pelayanan para pastor harus didiskusikan dan diuji sebelum diterima sebagai suatu dasar teologi bagi para pelayan khusus.”⁴⁵ Menurut Zaragoza, kepemimpinan pelayan sebagai suatu paradigma bagi pelayan khusus juga tidak dapat diterima karena kepemimpinan pelayan mengklaim dan mempromosikan. Kepemimpinan pelayan mengharapkan para pelayan khusus untuk mengidentifikasi diri dengan gender Yesus dan tindakan-Nya yang diterima berdasarkan gender-Nya, yang dapat dilakukan laki-laki, sementara tidak

⁴² Andrew, *A Pauline*, hlm. 81.

⁴³ David Ray Griffin, *Visi-Visi Postmodern: Spiritualitas dan Masyarakat* (Yogyakarta: Kanisius, 2005), hlm. 18.

⁴⁴ David Griffin, *Visi-Visi*, hlm. 32-37.

⁴⁵ Edward C. Zaragoza, *No Longer Servants, but Friends* (Nashville: Abingdon Press, 1999), hlm. 59.

dapat dilakukan perempuan.⁴⁶ Lebih lanjut Zaragoza mengatakan, "Kepemimpinan pelayan secara salah menempatkan kekuasaan (*power*) pelayanan dalam diri orang yang melayani dan keefektifan pelayanan itu dalam lokasi sosial pelayan. Hal ini menciptakan khayalan tentang "pemimpin yang baik atau *indispensable leader*".⁴⁷ Dalam pemaknaan kepemimpinan pelayan yang demikian itu, Zaragoza menegaskan bahwa "sebagai suatu paradigma, kepemimpinan pelayan mengatur lebih lanjut suatu bentuk pemerintahan, di mana pelayanan diinterpretasi pertama sebagai kepemimpinan, kemudian pelayanan. Dengan pemahaman seperti ini, kepemimpinan pelayan menawarkan suatu pemahaman yang keliru tentang Yesus".⁴⁸ Berdasar pada penilaian-penilaiannya ini, Zaragoza memunculkan ide paradigma sahabat, menggantikan paradigma pelayan.⁴⁹

Menurut Zaragoza, dengan paradigma sahabat, seorang pastor atau pelayan khusus tidak hanya mengembangkan sifat kolegal, tetapi juga tidak membutuhkan otoritas atau kontrol untuk menjadi pastor.⁵⁰ Selain itu, "seorang sahabat adalah seseorang yang selalu ada untuk Anda; seseorang yang Anda dapat berbicara dengannya; seseorang yang Anda percayai. Seorang sahabat adalah seorang yang menghargai Anda; seseorang yang mengenal Anda dengan baik dan mengatakan kepada Anda hal yang benar".⁵¹ Terhadap pemikiran Zaragoza ini, satu catatan kritis dapat dikemukakan di sini tentang kelemahan sahabat. Berdasarkan praktik persahabatan yang terjadi dalam masyarakat, kecenderungan manipulatif dapat terjadi. Artinya, hubungan sebagai sahabat dapat membuka ruang bagi manipulasi kepemimpinan, terkait otoritas dan kewenangan sebagai pemimpin.

Oleh karena itu, argumen-argumen yang dikemukakan oleh Zaragoza dapat dimengerti. Namun, penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam praktik kehidupan bergereja tidak dapat dijadikan alasan untuk menolak atau menghilangkan paradigma kepemimpinan pelayan. Apalagi pernyataan Yesus dalam Yohanes 15:12-17, dijadikan dasar bagi Zaragoza untuk berbicara tentang paradigma sahabat. Pernyataan Yesus dalam Yohanes 15:12-17,

⁴⁶ Edward Zaragoza, *No Longer*, hlm. 59.

⁴⁷ Edward Zaragoza, *No Longer*, hlm. 59.

⁴⁸ Edward Zaragoza, *No Longer*, hlm. 60.

⁴⁹ Edward Zaragoza, *No Longer*, hlm. 86-104.

⁵⁰ Edward Zaragoza, *No Longer*, hlm. 86.

⁵¹ Edward Zaragoza, *No Longer*, hlm. 87.

sepatutnya dibaca bersama dan atau dalam kaitan dengan tindakan Yesus dalam Yohanes 13:1-17. Dengan demikian, kedua teks ini tidak boleh dipertentangkan. Sebab, pernyataan Yesus dalam Yohanes 15:12-17 adalah kritik Yesus kepada kepemimpinan Yahudi yang berorientasi kekuasaan.

Pergumulan gereja terhadap kepemimpinan hamba, sebagai kepemimpinan yang khas dari gereja, diperkaya dengan paradigma sahabat. Artinya, gereja tidak harus memilih antara paradigma sahabat atau paradigma pelayan dalam mengembangkan kepemimpinan gereja. Nilai sahabat dan pelayan atau hamba, dapat difungsikan secara bersama-sama dalam sistem yang mengatur tentang kepemimpinan gereja, sehingga melahirkan pola kepemimpinan kolektif, partisipatif, dan egaliter. Penerimaan kedua paradigma kepemimpinan ini dapat mentransformasi kepemimpinan gereja yang hierarki dan otoriter. Selain itu, implementasi kedua paradigma ini secara sinergis, dapat melahirkan pola kepemimpinan egaliter, yang terbangun atas prinsip saling percaya dan saling memberdayakan. Ketika gereja mengembangkan pola kepemimpinan egaliter dalam kepemimpinan gereja, gereja diingatkan bahwa "Egaliter bukan hanya merupakan suatu aspek inovatif dan mendasar dari misi Yesus, tetapi juga egaliter adalah karakteristik kunci dari komunitas-komunitas Kristen mula-mula".⁵² Oleh karena itu, pemberlakuan pola kepemimpinan egaliter menunjukkan penerimaan gereja terhadap pemaknaan baru dari kekuasaan dan jabatan, sebagaimana yang dilakukan oleh Yesus. Kekuasaan yang dimiliki karena jabatan tertentu, adalah kekuasaan untuk memberdayakan dan menghidupkan.

Pola kepemimpinan egaliter menunjukkan prinsip saling percaya dan kesederajatan⁵³ dalam menjalankan proses kepemimpinan gereja. Dengan demikian, kepemimpinan itu menciptakan ruang bagi semua elemen dalam gereja, untuk dengan sukacita, mengambil peran dalam kehidupan bergereja. Melalui pola kepemimpinan egaliter, kepemimpinan gereja terbebaskan dari penggunaan kekuasaan yang menindas, mendominasi, dan manipulatif.

Penutup

Kepemimpinan hamba sebagai prinsip kepemimpinan gereja, merupakan kesadaran, pengakuan, dan komitmen gereja untuk tetap dan selalu memiliki relasi yang intim dengan Yesus, Kepala Gereja. Dengan demikian, melalui

⁵² Andrew, *A Pauline*, hlm. 89.

⁵³ Gerald A. Arbuckle, *Refounding*, hlm. 99.

kepemimpinan hamba, gereja dapat menjalankan panggilan dan pengutusannya untuk menjadi garam dan terang dunia, serta terlibat dalam karya Allah, menghadirkan tanda-tanda Kerajaan Allah di bumi.

KEPUSTAKAAN

Arbuckle, Gerald A. *Refounding the Church: Dissent for Leadership*; London: Geoffrey Chapman, 1993.

Borrong, Robert. "Etika dan Karakter Kepemimpinan: dalam Perspektif Kristiani", dalam *Kepemimpinan Kristiani*; Jakarta: Unit Publikasi & Informasi Sekolah Tinggi Teologi Jakarta, 2003.

Byron, William J. "The Church can learn from servant leadership", dalam *Jurnal The Pastoral Review*, Vol. 10, March/April, 2014.

Clark, Andrew D., A. Pauline. *Theology of Church Leadership*; London: New York: T&T Clark, 2008.

Dunfee Susan Nelson. *Beyond Servanthood: Christianity and the Liberation of Women*. New York: University Press of America, 1989.

Gibbs, Eddie. *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010.

Gerhard Kittel (ed.). *Theological Dictionary of the New Testament* Vol. II. Michigan: Grand Rapids, 1964.

Griffin, David Ray. *Visi-Visi Postmodern: Spiritualitas dan Masyarakat*. Yogyakarta: Kanisius, 2005.

The International Critical Commentary on the Holy Scripture of the Old and New Testament, Mark.

Zaragoza, Edward C. *No Longer Servants, but Friends*. Neshville: Abingdon Press, 1999.