

SPIRITUAL LEADERSHIP YESUS **MENGATASI PROBLEM PENGIKUT**

Katarina Leba

Universitas Jember, Jawa-Timur

E-mail: katrinwatunglawar@gmail.com

Abstrak:

This study aims to analyze, describe, discuss, and discover how the spiritual leadership of Jesus and the way Jesus influenced others to follow Him. With literature approach, the data were collected and analyzed. From the analysis and discussion found that Jesus has wonderful spiritual leadership qualities. He underlies His leadership in the pursuit of His Father's will. To arrive at the successful implementation of the will of the Father (the authoritative party), Jesus built in himself the values: justice, mercy, and faithfulness. On the basis of these values, Jesus did all the activities, including teaching, preaching the good news (the gospel), interspersed with feeding, healing, exorcism, and raising the dead. In addition to being indirect, through good works, Jesus openly also invites people to followers at the risk of living altruistic love-a radical (sacrifice); willing to die for the safety and happiness of all people.

Key words:*spiritual, leadership, mercy, faithfulness, and loyalty*

A. Pendahuluan

Masa Pemilihan Kepala Daerah (PILKADA) atau Pemilihan Umum (PEMILU) Presiden dan Wakil Presiden adalah masa di mana setiap orang diarahkan secara sadar maupun tidak sadar untuk berpikir tentang kepemimpinan. Selain terhadap siapa pemimpin itu, apa gaya

kepemimpinannya, juga terhadap kualitas kepemimpinan yang diperankan seorang calon pemimpin. Walaupun masa itu pasti akan datang namun, setiap pemimpin dalam pengaruh politik akan selalu berpikir secara politis bagaimana menjadi pemimpin dengan cara bagaimana menguasai masa itu. Akan tetapi ketika masa itu datang; semakin dekat waktu pemilihan kepala daerah, sejumlah tokoh dan partai pengusung semakin sibuk dengan persiapan pencalonan figur yang dijagokan. Sebagai contoh yaitu pencalonan gubernur DKI Jakarta di Pilkada 2017 yang telah lewat. Saat itu, sejumlah tokoh nasional mulai tampil dan terbaca di berbagai media, antara lain Adhityaksa (mantan Menteri Pemuda dan Olahraga) dan, Basuki Tjahaja Purnama atau Ahok yang saat itu masih menjabat (*incumbent*) Gubernur DKI Jakarta. Pelbagai komentar pun menghiasi *head line* berita saat itu. Menghadapi masa persaingan itu Ahok menurut, “*Saya sudah bilang dari awal, semakin banyak orang yang ingin jadi gubernur di Jakarta, orang Jakarta makin diuntungkan. Silahkan saja. Orang pintar-pintar semua. Suruh maju saja. Jadi siapa pun pemenangnya, lu orang hebat gitu loh*” (Liputan6.com, Jakarta 2016).

Penuturan Ahok merujuk secara gamblang pada perspektif *leadership* (kepemimpinan). Untuk sampai pada jabatan pemimpin harus melewati sebuah persaingan agar unggul dalam perolehan suara pemilih. Apa yang perlu dilakukan untuk bisa menang dalam pemilu? Strategi apa yang mesti dibangun agar memperoleh banyak simpatisan atau pengikut?

Leadership adalah entitas yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Kepemimpinan dibutuhkan untuk pencapaian tujuan tertentu kehidupan manusia. Agar sukses, setiap orang harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan dirinya, menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri. Setiap orang juga bisa menjadi pemimpin bagi orang lain, mendapatkan semakin banyak simpatisan dan pengikut. Hal ini dikarenakan, *leadership* adalah *ability to influence* (kemampuan untuk mempengaruhi) (Watunglawar & Christiananta,

2015). Masalahnya adalah menjadi pemimpin untuk diri sendiri sering kali sulit, apalagi memimpin orang lain?

Menjadi pemimpin untuk diri sendiri sering kali tidak sedikit meninggalkan resiko negatif yang terlalu ekstrim apalagi pada pribadi-pribadi yang apatis, dehumanis, dan memiliki etos kerja yang rendah. Tidak jarang, bagi tipe sebagian masyarakat seperti ini, lingkungan tidak ditanggapi sebagai tantangan terhadap persaingan sehat antar pribadi. Akan tetapi menjadi pemimpin bagi yang lain beresiko yang tidak kecil bagi diri sendiri dan orang lain, karena menyangkut interaksi dan legitimasi legal. Orang akan lebih banyak *stress* jika gagal karena telah banyak mengalami kerugian fisik-nonfisik, dan *stress* karena jika jadi pemimpin memikul banyak tanggung jawab dan *pressures* dari bawahan atau masyarakat termasuk kelompok oposisi.

Selain legitimasi kekuasaan legal, legitimasi kekuasaan religius pun mengungkapkan fenomena yang sama. Seorang pemimpin harus menjawab pertanyaan strategik, bagaimana mempengaruhi? Kiranya jawabannya bukan cuma *ability power* seperti penuturan Ahok (dibutuhkan pemimpin yang pintar), tetapi juga sosok yang mampu menjawab kebutuhan bawahan atau masyarakat yang dipimpinnya.

Selain kepintaran yang ditonjolkan, ada sisi lain yang juga turut berpengaruh dalam meraih jumlah besar pemilih (pengikut). Hal ini terungkap saat pascapemilu/pascapilkada. Banyak putusan, baik pengadilan negeri, pengadilan tinggi, DKPP, maupun Mahkamah Konstitusi membenarkan keberhasilan seseorang dalam meraih banyak pemilih diakibatkan oleh faktor uang, pun kecurangan lain. Walaupun ada larangan (UU Pilkada No 1/2015 Pasal 73), tetapi tetap dilakukan politik uang (*money politics*) dalam mendapatkan suara.

Berbeda dengan pemimpin-pemimpin yang lain, kualitas kepemimpinan Yesus sangat unik, sarat nilai, dan memiliki daya perekat yang

sangat tidak terbandingkan (bdk. Mrk 3:9). Hal ini menjadi menarik untuk diteliti. Yesus adalah *prototype* kualitas *leadership* yang diharapkan untuk semua pemimpin yang berlegitimasi kekuasaan legal maupun religius. Bagaimana *spiritual leadership*-nya Yesus sehingga memiliki pengikut yang begitu banyak? Bagaimana cara Yesus mempengaruhi orang lain untuk mengikutinya?

Berdasarkan latar belakang di atas, tulisan ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, membahas, dan menemukan bagaimana *spiritual leadership*-nya Yesus dan cara Yesus mempengaruhi orang lain untuk mengikuti-Nya.

B. Kajian Pustaka

1. *What is Leadership?*

Pemahaman perihal kepemimpinan, secara teoretis mengalami pergeseran-pergeseran sesuai perkembangan zaman. Walaupun tidak secara mendetail, namun berikut ini ditengahkan perspektif *leadership* dari sudut pandang *classic, new, contemporary theories*, sebagai berikut:

- a. *Classic leadership theories*. Terdapat banyak aliran dalam teori kepemimpinan menurut para ahli, seperti yang tersebutkan dalam “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*” menurut (Winardi, 2000) atau seperti yang diuraikan secara terperinci dan mendalam atribut-atribut kepemimpinan dalam “*Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*” menurut Sutarto (2006). Yang termasuk teori kepemimpinan klasik yaitu: teori sifat (*Thrait theory*), teori perilaku (*Behavior theory*), dan teori kepemimpinan situasional kontingensi (*Contingensi situational theory*). Demikian masing-masing akan dijelaskan secara singkat sebagai berikut: **Pertama**, Pendekatan teori sifat (*thrait theory*) berpandangan bahwa

seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Sambil mendasari pandangan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kualitas sifat dan karakteristik pribadinya. Para ahli menggeneralisasikan sifat-sifat pemimpin seperti: taqwa, sehat, cakap, jujur, tegas, setia, cerdas, berani, intelek, disiplin, manusiawi, bijaksana, energik, percaya diri, berjiwa matang, bertindak adil, berkemauan keras, berinvansi, berwawasan luas, komunikatif, daya nalar tajam, daya tanggap tajam, kreatif, dan penuh tanggung jawab. **Kedua**, Pendekatan teori perilaku (*behavior theory*) kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsi apakah menerima atau menolak pengaruh dari pemimpinnya. Demikian pendekatan ini menghasilkan dua orientasi perilaku pemimpin, yakni perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas (*task orientation*) dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang (*people orientation*) atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan otokratik, sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis atau partisipatif. Dengan gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin mendorong anggota untuk menentukan kebijakan mereka sendiri, memberikan pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh, memberikan kebebasan untuk memulai tugas, mengembangkan inisiatif, memelihara komunikasi dan interaksi yang luas, dan menerapkan hubungan suportif di antara mereka. Sementara gaya kepemimpinan otokratis mempunyai ciri antara lain; pemimpin menentukan kebijakan untuk anggota, memberi tugas secara instruktif, menetapkan

langkah-langkah yang harus dilakukan anggota, mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas, interaksi dengan anggota terbatas, dan tidak mengembangkan inisiatif anggota. **Ketiga**, Pendekatan teori situasional kontingensi. Tiap-tiap organisasi adalah unik dan karena itu memiliki ciri khusus. Bahkan organisasi yang sejenis pun akan menghadapi masalah yang berbeda, lingkungan yang berbeda, pejabat dengan watak serta perilaku yang berbeda. Oleh karena itu tidak mungkin dipimpin dengan perilaku tunggal untuk segala situasi. Situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula. Hal ini merupakan alasan munculnya pendekatan yang disebut “*contingency approach*” yang apabila diterjemahkan secara harafiah berarti pendekatan kemungkinan. Situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula, maka pendekatan tersebut dinamakan pula “*situational approach*” (pendekatan situasional). Teori situasional dan kontingensi mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Dua dalil penting yang dikemukakan untuk memandang efektivitas kepemimpinan, yaitu: tingkah laku pemimpin efektif sejauh mana bawahan mempersiapkan perilaku tersebut sebagai sumber keputusan langsung atau sebagai sarana bagi keputusan di masa mendatang dan tingkah laku pemimpin bersifat motivasional sejauh mana pemimpin membarikan keputusan yang bersumber dari kebutuhan bawahan yang kontingen pada prestasi efektif dan melengkapi lingkungan bawahan dengan memberikan bimbingan, kejelasan arah, dan penghargaan yang dibutuhkan bagi pencapaian prestasi efektif (Gibson, 1986: 177). **Keempat**, *social exchange theory*. Tipe ini

menyinggung *relationship* antara *leaders* dengan *followers* mereka. Hubungan tersebut bisa tanpa didasarkan pada “*influence without authority*” atau didasarkan pada “*influence with authority*” sebagaimana menurut Dansereau et al. (Dansereau, Gren, & Haga, 1975, pp. 46-78). Bagi mereka, kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi tanpa otoritas dikarakteristik oleh dukungan, kepercayaan, loyalitas pada bawahan. Sebaliknya pengaruh kepemimpinan dengan otoritas didasarkan pada banyak aturan dan teknik supervisori formal.

- b. ***New leadership theory***, muncul untuk memberikan penekanan pada karakteristik-karakteristik personal tertentu (seperti kebutuhan untuk independensi dan abilitas) berlaku sebagai ganti variabel-variabel kontekstual (seperti standarisasi tugas) menuntun pada munculnya perilaku-perilaku kepemimpinan. (seperti menyeting tujuan-tujuan). Karakteristik bawahan, tugas, organisasi mengakibatkan munculnya perilaku bawahan. Miendl et al. (Miendl, Ehrlich, & Dukerich, 1985, pp. 78-102) bahkan menyebut bahwa konsep leadership seperti diromantiskan oleh pengikut-pengikut. *New leadership theory* dapat dipahami dalam kaitan dengan *normative leadership theories*, seperti *transactional leadership*, *trasformasional leadership*, dan *servent leadership*. “*Transactional leadership involves an exchange relationship between leaders and followers such that followers receive wages or prestige for complying with a leader’s wishes*” (Rafferty & Birkinshaw, 2004, pp. 329-354). Kepemimpinan transaksional memotivasi pengikut untuk mencapai kinerja di balik ekspektasi dengan merubah sikap, kepercayaan, dan nilai bawahan. *Transactional leadership* merujuk pada seorang pemimpin yang mengklarifikasi kebutuhan-kebutuha bawahan yang akan dipenuhi

di dalam penerimaan kerja. Sementara *servent leadership* merujuk pada pelayanan bagi sesama.

- c. **Contemporary leadership theory**, dipahami dari dua perspektif, antara lain: **Pertama**, *complexity theory*, kompleksitas perilaku adalah suatu konsep penting untuk belajar di dalam dunia kepemimpinan manajerial. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan dan membedakan secara sosial, kognitif, dan perilaku sesuai konteks dan mampu menyesuaikan perilaku (Hooifberg et al., 1997). **Kedua**, *social network theory*, perspektif ini melihat *the leader's network acuity as starting point, the locus of leadership lies within the network of relationships or the collective*. Balkundi dan Kilduff menyatakan bahwa “*network approach locates leadership not in the attributes of individuals but in the relationships connecting individuals*” (Balkundi & Kilduff, 2006, pp. 419-439). Pada bagian ini, dijelaskan juga perbedaan *leader, manager, dan supervisor*. *Leaders* adalah *responsible for setting direction and aligning and motivating people to obtain organizational goal* (Huff et al., 2009: 363). *Leaders* terkait dengan pertanyaan *what should be done* dan *why*. *Leaders* mempengaruhi orang lain dan menciptakan visi-visi untuk sebuah perubahan. Lebih lanjut, pada halaman yang sama, *manager*, adalah *responsible for staffing and task definition, directing, and controlling*. Hal ini terkait dengan operasionalisasi ide ke dalam praksis, mengangkat individu-individu untuk bertugas dan membantu bawahan mengerti *what should be done* dan *how*. Sedangkan *supervisor* terkait dengan kepemilikan *responsibility for solving imidiata task-related problems*.

2. Perilaku Kepemimpinan

Jika dipelajari lebih mendalam, setiap pemimpin memiliki perilaku-perilaku tertentu dalam bersikap dan dalam bertugas. Menurut Yulk (2005: 234) ada empat perilaku pemimpin yang berlangsung dalam setiap organisasi, yakni:

- a. *Supportive leadership* (kepemimpinan suportif); memberikan perhatian kepada kebutuhan para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka.
- b. *Directed leadership* (kepemimpinan instruktif); memberitahukan kepada para bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberikan pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu, dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka.
- c. *Participative leadership* (kepemimpinan partisipatif); berkonsultasi dengan para bawahan sambil memperhitungkan opini dan saran mereka.
- d. *Achievement oriented leadership* (kepemimpinan yang berorientasi pada keberhasilan); menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan keunggulan kinerja, dan memperhatikan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

Terang, bahwa dari uraian tentang perilaku kepemimpinan tersebut dapat dipahami bahwa seorang pemimpin yang benar tidak sibuk dengan diri sendiri, tetapi selalu memperhatikan kepentingan orang lain termasuk bawahannya.

3. *Spiritual Leadership* Yesus

a. *Spiritual leadership*: Definisi

Selain definisi tentang kepemimpinan, sesungguhnya *spiritual leadership* juga memiliki berbagai definisi yang bersumber dari berbagai tokoh. Beberapa definisi spiritual leadership berikut akan membantu pemahaman kita, antara lain:

- 1) Sanders et al. (2003, hal. 40-41) mendefinisikan *spiritual leadership* secara luas pada dorongan organisasi menjalankan dan mengikutsertakan rasa memberi arti dan makna setiap pekerja dalam melakukan keterjalinan termasuk dengan rekan sebaya dan pengaturan-pengaturan hirakis.
- 2) Fry (2003, hal. 693-727) mendefinisikan spiritual leadership sebagai corak kepemimpinan yang berisi nilai-nilai, sikap-sikap, dan perilaku-perilaku yang perlu untuk memotivasi secara intrinsik pribadi seseorang dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa keberlanjutan rohani melalui panggilan dan keanggotaan. Fry maksudkan adalah nilai motivasi dari dalam diri, nilai rohani, dan nilai-nilai etikal. Semuanya dibangun dari tiga konsep, yakni harapan/kepercayaan, visi,/misi, dan cinta altruistik. Fry kemudian pada waktu yang lain, bersama rekan-rekannya membaharui pemahaman. *Spiritual leadership* bagi mereka bertujuan untuk “*create vision and value congruence across individuals, empowered teams, and organization levels and, ultimately, foster higher levels of both organizational commitment and productivity*”(Fry L. S., 2005, hal. 183). Budaya sosial dan budaya organisasi perlu dibangun atas dasar cinta altruistik, di mana pemimpin dan bawahan peduli pada pribadi dan orang lain (Reave, 2005, hal. 655-687)Aspek yang ditambahkan

terkait kepemimpinan spiritual adalah menciptakan visi, kecocokan nilai kelembagaan dengan kepentingan individual, pemberdayaan team dan individu untuk tetap memiliki komitmen organisasional dan produktif.

- 3) Moore and Casper (2006, hal. 109-118) mendefinisikan *spiritual leadership* sebagai sebuah nilai internal, kepercayaan (*belief*), sikap (*attitude*), atau *emotion*, yang menyentuh pada dimensi humanistik yang kuat.
- 4) Hackett and Wang (2012, hal. 868-899) menggambarkan *spiritual leadership* melalui atribut-atribut seperti kejujuran (*honesty*), integritas (*integrity*), kepedulian (*caring*), keibaan (*compassion*), kerendahan hati (*humility*), sensitivitas (*sensitivity*), keuletan (*fortitude*), kesederhanaan (*temperance*), kasih (*love*), dan iman (*faith*).
- 5) Nicolae et al. (2013, hal. 551) mendefinisikan spiritual leadership didasarkan pada nilai-nilai moral, *ethical*, dan religius, diwujudkan di dalam budaya organisasi dan ditujukan pada pencapaian tujuan sosial dan bisnis seperti perbaikan kondisi-kondisi pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan motivasi.

Dari definisi-definisi di atas, *spiritual leadership* dapat disimpulkan sebagai suatu gaya kepemimpinan yang diperankan seseorang berdasarkan dorongan moral-etikal, iman, harap dan kasih altruistik untuk mempengaruhi bawahan dan orang lain untuk menghidupi dan menghayati nilai-nilai yang sama, demi keselamatan dan kebaikan bersama.

b. Jesus' *Spiritual Leadership*

Gaya kepemimpinan spiritual Yesus sangat unik dan sarat dengan nilai moral. Bila dicermati, ada beberapa menjadi dasar yang menggerakkan implementasi corak kepemimpinan Yesus. Hal dimaksud, antara lain:

1) Ketergerakan Hati oleh Belas Kasihan

Yesus memiliki kualitas kepemimpinan luar biasa. Strategi yang dibangun-Nya tidak terkesan dibuat-buat. Pengujiannya datang pada saat lingkungan menampakkan keterpurukan. Salah satu kualitas *leadership* yang ditampilkan Yesus adalah “ketergerakan hati oleh belas kasihan” (Mat 14:13-21). Kemampuan untuk menjawab kebutuhan ekonomis hanya dimungkinkan karena ada rasa ketergerakan hati oleh belas kasihan. Memang tidak mesti dimengerti bahwa pemimpin dengan kualitas tersebut adalah kaya tetapi yang memiliki hati untuk kepentingan dan kesejahteraan orang lain, bawahan atau pengikut. Hal ini bukan berarti juga yang memiliki kemampuan membuat mujizat, tetapi yang bisa solider dengan keadaan yang tengah terjadi di dalam kehidupan sesama.

2) Rasa Solider

Rasa solider juga menjadi dasar gerakan gaya kepemimpinan spiritual Yesus. Apa yang dirasakan bawahan, baik susah maupun senang pemimpin harus turut prihatin, merasakan yang sama, dan berupaya mencari solusi yang terbaik.

3) Menjunjung Tinggi Nilai Keadilan dan Kesetiaan

Keadilan dan kesetiaan turut menjadi nilai penting dalam kepemimpinan Yesus. Pada bagian lain, Yesus mengkritisi kepemimpinan orang-orang Farisi dan Ahli-ahli Taurat yang tidak menghayati dan mengamalkan nilai-nilai kepemimpinan, yakni keadilan, belas kasih, dan kesetiaan (Luk 11:37-44).

Selain belas kasih seperti yang disinggung di atas, seorang pemimpin harus berlaku adil (tidak diskriminatif), dan setia atau komit dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan.

4) Mengatasi Keragu-raguan

Selain itu, Yesus menampilkan diri-Nya sebagai pemimpin yang tidak terasing dengan masyarakat. (Luk 9:57-62). Yang diharapkan adalah bukan keragu-raguan dalam mengikuti Yesus tetapi kepercayaan penuh, bahwa apa yang diharapkan, termasuk kebutuhan, kenyamanan bawahan akan tercapai. Kualitas *leadership* Yesus menawarkan jaminan kebahagiaan dan keselamatan dunia dan akhirat.

c. Cara Yesus Mendapatkan Pengikut

Untuk mendapatkan pengikut, Yesus tidak tinggal diam dan tidak bersikap pasif. Yesus bekerja keras, melakukan berbagai aktivitas bukan berdasarkan kemauannya sendiri, tetapi kemauan yang memberikan kewenangan kepadanya. Yesus menjalankan kehendak Bapa-Nya di Surga. Kata Yesus: *“Sebab aku telah turun dari surga bukan untuk melakukan kehendak-Ku, melainkan kehendak Dia yang telah mengutus aku (Yoh 6:38).*

Yesus sungguh menyadari benar bahwa kepemempenan yang diperankannya bukan bersifat distributif. Artinya kepemimpinan adalah sebuah tugas yang diemban. Kepemimpinan bersumber dari luar diri, dari “Dia” (yang mengutus). Oleh karena itu segala sesuatu yang dilakukan dalam persetujuan dan restu dari pihak yang memberikan kepercayaan atau tugas. Yesus tidak melakukan hal-hal lain di luar kehendak yang mengutus. Yesus menyadari apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi yang diperankan-Nya. Pada perspektif ini, jelas

legitimasi kekuasaan Yesus. Yesus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban kepadanya tidak seturut kehendak pribadi atau orang lain. Yesus meninggalkan perspektif subjektif-individual-Nya. Yang Yesus dengar dan lakukan adalah apa yang “Dia” (Bapa-Nya) kehendaki. Yesus, pada pemahaman ini sangat setia dan memiliki komitmen organisasional, komitmen kelembagaan, komitmen gerejani. Ini tentu bertujuan untuk kebahagiaan, bersama, keselamatan semua umat manusia tanpa membedakan. Menjalankan kehendak “Bapa-Nya” selalu secara substansial bermuatan positif dan adil untuk semua pihak tanpa memandang bulu.

Untuk mewujudkan kehendak Bapa-Nya, yakni kebahagiaan dan keselamatan seluruh umat manusia, maka upaya strategik yang dilakukan Yesus, antara lain:

1. Menobatkan (Mrk 1:15; Mat 4:17; Luk 4:14-15)

Menobatkan orang berdosa adalah cara untuk membawa orang kepada keselamatan. Untuk menobatkan umat manusia, Yesus mewartakan Injil dan menasehati mereka yang berdosa dan berbuat jahat. Kejahatan terjadi karena orang tidak percaya kepada Injil. Injil adalah kabar baik (Wikipedia). Menaruh kepercayaan terhadap Injil berarti mengamalkan segala sesuatu yang ada di dalamnya. Demikian, Injil selalu mengarahkan setiap orang percaya untuk melakukan kebaikan di dalam praksis kehidupan. Berlaku baik berarti menghidupi Injil. Untuk sampai pada aspek pewartaan, mewartakan Injil atau mewartakan kabar baik, maka seseorang memikul beban untuk terlebih dulu bertobat dan menjadi orang baik dan benar, agar pewartaannya didengar dan mendapat simpati banyak orang.

2. Mengusir Setan (Luk 4:31-37; Luk 8:26-39; Mat 8:28-34)

Setan dalam bahasa Ibrani berarti musuh atau lawan (1Taw 21:1). Istilah lain dari setan adalah Iblis (dalam bahasa Yunani, “diabolos”, yang disamakan dengan Belzebul (Mat 12:26). Setan atau iblis dapat memasuki manusia (Luk 8:30; Mrk 3:23-27) dan dapat menggoda manusia kepada kejahatan (Yak 4:7). Yesus memiliki kuasa untuk memerintah setan dan mengusir setan. Maka kata Yesus kepada Setan: “Enyalah, Iblis! Sebab ada tertulis: Engkau harus menyembah Tuhan Allahmu, dan hanya kepada Dia sajalah engkau berbakti!” (Mat 4:10). Jelaslah bahwa setan disamakan dengan pengganggu, pencoba, yang selalu mengusik kenyamanan dan iri terhadap kebaikan. Sedangkan terhadap Yesus (anak Allah) saja setan mengganggu, apalagi terhadap kita. Oleh karena itu dibutuhkan komitmen dan kesetiaan dalamewartakan Injil atau dalamewartakan kabar baik.

3. Menyembuhkan Yang Sakit (Mat 8:1-4; Mat 9:1-8; Mak 7:31-37)

Berbagai jenis kesakitan yang dialami manusia seperti kusta, lumpuh, buta, bisu, dan lainnya disembuhkan oleh Yesus. Artinya yesus memiliki kuasa untuk menyembuhkan berbagai sakit penyakit yang diderita manusia, baik secara fisik maupun rohani. Bersumber pada pengalaman disembuhkan oleh Yesus, maka mereka (pihak yang disembuhkan) menjadi percaya pada kekuatan kebaikan atau kekuatan Injil. Ada keyakinan bahwa percaya pada Yesus, membuka diri pada kebenaran Sabda Allah (Injil) atau bertobat, maka diselamatkan atau disembuhkan. Iman dan kepercayaan mengungkapkan kerja sama manusia dengan kuasa penyembuhan atau penyelamatan.

Oleh karena itu setiap orang yang ingin disembuhkan dan diselamatkan harus juga memiliki iman dan kepercayaan pada kuasa Yesus yang menyembuhkan dan menyelamatkan.

4. Memberi Makan (Luk 9:10-17; Mat 14:13-21; Mrk 6:30-44; Yoh 6:1-14; Mat 15:32-39)

Yesus adalah sosok yang peduli dengan keadaan hidup orang lain. Saat orang banyak mengikuti Yesus, mendengarkan pengajaran dan nasehat Injili; saat orang banyak mulai menyadari pentingnya hidup dalam kebaikan Tuhan, mengamalkan nilai-nilai Injili sehingga tidak jenuh-jenuhnya mengikuti Yesus, saat itu pula Yesus menunjukkan dan mengajari mereka bagaimana bersikap positif dan tanggap terhadap kebutuhan orang lain. Yesus memberi makan sekitar lima ribu orang bukan dengan maksud politis, tetapi melulu karena ingin mengatasi keadaan yang terjadi. Yesus tidak hanya mengatasi sakit penyakit yang diderita masyarakat tetapi juga masalah kebutuhan ekonomis.

Cara Yesus mendapatkan pengikut hanya denganewartakan Injil atau memberikan kesaksian tentang kabar baik bagi orang lain. Memerangi kejahatan dengan cara menghidupi nilai-nilai Injili, menjadi sarana keselamatan bagi orang lain. Solider dan peka terhadap kebutuhan dan keinginan orang lain. Yesus menunjukkan kualitas kepemimpinan yang setia kepada kehendak Bapa-Nya,ewartakan Injil, menjadi prototipe dari cinta altruistis. Yesus menjadi contoh seorang pemimpin yang rela meninggalkan kepentingan pribadi dan mendahulukan tugas pokok dan fungsi perutusan yang dijalani-Nya.

C. Critical Perspective

1. Seorang pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan spiritual adalah pemimpin yang selalu berupaya menjalankan kehendak pihak yang memberikan tugas dan tanggung jawab; seperti Yesus yang setia menjalankan tugas perutusan dari Bapa-Nya. Artinya, setiap pemimpin atau calon pemimpin harus terlebih dahulu sadar akan legitimasi kekuasaan yang ada pada mereka. Sebab dari kesadaran akan muncul kesetiaan dan kepatuhan. Hal ini bukan tidak mungkin bagi manusia. Setiap orang yang ingin menjadi pemimpin dapat mengamalkannya, sehingga tidak terjebak pada upaya mendahulukan kepentingan pribadi dan kelompok tertentu, melainkan berlaku adil dan merata bagi semua orang.
2. Mengajak setiap orang untuk hidup dalam kebaikan, hidup sesuai amanat Injili. Semua orang mengetahui manfaat dari kebaikan dan sebaliknya dampak dari kejahatan. Oleh karena itu, menjadi baik adalah kerinduan dan keinginan semua orang. Semua orang ingin selamat, hidup bahagia. Demikian kehadiran Yesus dalam membawa kabar baik dengan sendirinya menjadi daya dorong bagi semua orang untuk menjadi pengikutnya. Hal ini mengandung pemahaman bahwa, dalam urusan mendapatkan sebanyak mungkin pengikut cukup dengan menjadikan diri sebagai sarana kebaikan, sarana penyelamatan bagi orang lain.
3. Yesus memang mengajak orang untuk mengikutinya (Luk 5:27; Luk 9:57-62). Yesus mengajak orang untuk mengikutinya sama dengan mengajak orang untuk berbuat baik, menjadi pewarta Injil. Hal ini tidak gampang dan sederhana seperti membolak-balik telapak tangan. Mengikuti Yesus berat, karena dibutuhkan kesetiaan, belas kasihan, dan keadilan. Bahkan, lebih dari itu beresiko sebagaimana penuturan Yesus: *“Setiap orang yang mau mengikut Aku, ia harus menyangkal*

dirinya, memikul salibnya, dan mengikut Aku...”(Mat 16:24). Mengikuti Yesus adalah kebebasan, tidak ada unsur paksaan, karena beresiko. Setiap orang harus meninggalkan keegoisan pribadi dan berjuang (memikul salib) untuk keselamatan komunal. Walaupun beresiko, tetapi tujuannya adalah kebahagiaan dan keselamatan. Sebab Yesus memberikan sebuah optimisme imaniah bahwa bersama-Nya beban akan ringan (Mat 11:28). Karena Yesus selalu peduli terhadap kebutuhan dan masalah manusia maka tidak perlu khawatir karena bersama Yesus segala sesuatu akan terselesaikan tuntas.

4. Yesus adalah seorang Pemimpin menurut kesaksian dari Pilatus. Pilatus menyuruh memasang huruf-huruf awal inskripsi bahasa Latin yakni INRI (*Iesus Nazarenus Rex Iudaeorum*) yang artinya Yesus orang Nazaret, Raja orang Yahudi seperti pada Yoh 19:19. Yesus adalah pemimpin yang memiliki cinta radikal, rela berkorban, rela disalibkan demi kebahagiaan dan keselamatan seluruh umat manusia. Yesus mengajari semua pemimpin untuk harus mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan dan keselamatan pribadi. Yesus mengajari bahwa menjadi pemimpin harus siap berkorban. Pengorbanan yang dimaksudkan tidak sia-sia. Artinya pengorbanan yang memiliki dampak positif bagi banyak orang. Cinta seorang pemimpin harus altruistik; meninggalkan dan mengatasi egosentrisme.
5. Kepemimpinan spiritual mengajari semua pemimpin, semua orang untuk menolak penyesatan orang lain dan berani memberikan teladan terpuji demi keselamatan orang lain meski harus menderita dan dibunuh (bdk Eleazer dalam 2Mk 6:18-31). Kepemimpinan spiritual mengajari orang untuk berani membayar Ganti Rugi empat kali lipat demi keselamatan jiwa (bdk Zakheus dalam Luk 19:1-10). Demikian, *spiritual leadership* mengajari semua orang untuk lebih

mengutamakan keselamatan di akhirat; bahwa keselamatan di akhirat lebih penting daripada keselamatan atau harta di dunia.

6. Semua pemimpin maupun calon pemimpin tidak mesti khawatir dengan banyaknya massa. Lingkungan masyarakat yang problematis sudah tentu membutuhkan sosok yang bisa mengatasi masalah. Seorang calon atau pemimpin yang selalu berjuang untuk mengatasi setiap permasalahan, selalu berjuang atau berkorban untuk kepentingan dan keselamatan orang banyak akan tetap mendapatkan dukungan banyaknya pengikut. Hal ini dikarenakan, kebahagiaan dan keselamatan dikejar dan dicari semua orang. Oleh karena itu kebaikan dan cinta altruistik yang menjadi sarana keselamatan bila diperjuangkan seorang pemimpin, maka dengan sendirinya akan dihormati oleh orang semua orang. Yang iri hati dan kontra kebaikan adalah perbuatan setan. Memerangi kejahatan dengan kebaikan, kesaksian Injili adalah pintu kepada kemenangan perolehan banyaknya pengikut.

D. Penutup

Upaya memiliki kualitas *spiritual leadership* Yesus menjadi optimisme rasional seorang calon pemimpin dapat dipercayai, sehingga pada gilirannya bisa mendapatkan banyak pengikut atau simpatisan. Untuk mendapatkan banyak pengikut, seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang baik terlebih dahulu dan berhati penuh cinta dan belas kasih pada orang lain. Selain itu harus setia menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Seorang pemimpin atau calon pemimpin harus menyadari benar legitimasi kekuasaan yang ada padanya, sehingga ia kemudian tidak terjebak pada kesewenang-wenangan yang menjunjung tinggi egosentrisme. Pemimpin harus berlaku adil, peka pada keadaan hidup semua orang, sehingga dapat

berupaya untuk menjawab kebutuhan sehingga dapat menuntun pada kesejahteraan bersama.

Belajarlah sejak dini dalam segala urusan, baik secara pribadi maupun kelompok untuk menjadi pemimpin yang berlaku adil, berbelas kasih, dan setia. Berlaku solider, tidak terasing dari sesama, dan berupaya mencari solusi atas masalah kebutuhan, menimalisir keraguan untuk tingkatkan kepercayaan adalah jaminan kepada kesuksesan menjadi pemimpin yang hebat.

DAFTAR PUSTAKA

- Balkundi, P., & Kilduff, M. (2006). The ties that lead: A social network approach to leadership. *The Leadership Quarterly*, 419-439.
- Dansereau, F., Gren, G., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 46-78.
- Fry, L. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly* 14, 693-727.
- Fry, L. S. (2005). Spiritual Leadership dan Army Transformation. *Theory Measurement and Establishing a Baseline, The Leadership Quarterly* 16, 835-863.
- Hackett, R. a. (2012). Virtues and Leadership: An Integrating Conceptual Framework. *Management Decision* 50 (5), 868-899.
- Hicks, D. 2003. *Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership* . Cambridge:Cambridge University Press.
- Hoppe, S. 2005. Spirituality and Leadership . *New Directions for Teaching and Learning* 2005(104):83–92, Winter 2005.

- Luthans, F. (2006b). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Miendl, J., Ehrlich, S., & Dukerich, J. (1985). The romance of leadership. *Administrative Science Quarterly*, 78-102.
- Moore, T. a. (2006). An Examination of Proxy Measure of Workplace Spirituality: A Profile Model of Multidimensional Constructs. *Leadership and Organizational Studies* 12 (4), 109-118.
- Nicolae, M. I. (2013). The Spiritual Leadership Agenda. *Review of International Comparative Management*, 551.
- Rafferty, A. E., & Birkinshaw, J. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 329-354.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *Elsevier*, 655-687.
- Sanders, J. W. (2003). From Transactional to Transcendental: Toward an Integrated Theory of Leadership. *Leadership and Organizational Studies*, 40-41.
- UU Pilkada No 1/2015 Pasal 73. (t.thn.).
- Watunglawar, B., & Christiananta, B. (2015). The Influence Of Organizational Culture And Organizational Commitment On Strategic. *International Journal of Research in Commerce and Management*, 57-64.
- Wikipedia. (t.thn.). Dipetik 11 20, 2017, dari <https://id.m.wikipedia.org>
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam manajemen, Cetakan kedua*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Yukl. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.