

**Penulis:**

Jeannette Josephine

Mintardjo\*

Yahya Wijaya\*\*

**Afiliasi:**

\* Vrije Universiteit

Amsterdam

\*\* Universitas Kristen

Duta Wacana

**Korespondensi:**

yahyawijaya@staff.ukdw.

ac.id

© JEANNETTE

JOSEPHINE

MINTARDJO &amp; YAHYA

WIJAYA

DOI: 10.21460/gema.

2020.51.409

This work is licenced  
under a Creative  
Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International Licence.

## CHRISTIAN LEADERSHIP ETHICS IN POSTCOLONIAL PERSPECTIVE

### A Case Study on the Management and Leadership Training Program in Universitas Kristen Duta Wacana

#### *Abstract*

This article explores leadership paradigms employed in the Management and Leadership Training Program for Students (P2KMM) in Universitas Kristen Duta Wacana. An evaluation of the leadership paradigm is important because it plays a determining role in whether a leader would be successful or failed ethically. Using post-colonial approach, this study focuses on the moral spirit acknowledged as the Duta Wacana values, particularly the value of "Service to the World". As a part of the research, a fieldwork was carried out both by observation of 2017 P2KMM writing materials, as well as interviews with representatives of P2KMM committee and the student staff. The finding indicates that the said value tends to be overlooked in the UKDW leadership program for students.

*Keywords:* Christian leadership, postcolonial study, leadership paradigm, outreach ministry, professional ethics.

## ETIKA KEPEMIMPINAN KRISTEN DALAM PERSPEKTIF POSKOLONIAL

### Studi Kasus Program Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Mahasiswa di Universitas Kristen Duta Wacana

#### *Abstrak*

Artikel ini adalah studi etika kepemimpinan dengan perspektif postkolonial. Yang diteliti adalah paradigma kepemimpinan yang

digunakan dalam Program Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Mahasiswa (P2KMM) di Universitas Kristen Duta Wacana. Pentingnya penilaian terhadap paradigma kepemimpinan terletak pada peran menentukan dari paradigma kepemimpinan dalam keberhasilan atau kegagalan etis seorang pemimpin. Menggunakan pendekatan poskolonial, artikel ini menyoroti serangkaian nilai-nilai moral yang diakui sebagai nilai-nilai Duta Wacana, khususnya nilai “Melayani Dunia”. Sebagai bagian dari penelitian, dilakukan observasi terhadap materi P2KMM UKDW tahun 2017 dan wawancara terhadap perwakilan tim penyusun materi dan mahasiswa pendamping P2KMM. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa “Melayani Sesama”, cenderung terabaikan dalam program pembentukan kepemimpinan mahasiswa UKDW.

*Kata-kata kunci:* kepemimpinan Kristen, kajian poskolonial, paradigma kepemimpinan, pelayanan ke luar, etika profesi.

## PENDAHULUAN

Penelitian ini menyoroti pencarian paradigma kepemimpinan yang membentuk dan terbentuk melalui Program Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Mahasiswa (P2KMM) di Universitas Kristen Duta Wacana (UKDW). Pencarian pada paradigma yang membentuk dan terbentuk ini menurut Cameron A. Batmanghlich bertujuan untuk mengeksplorasi cara-cara baru dalam mengatasi kekurangan pada teori-teori kepemimpinan yang ada ketimbang membentuk sebuah model kepemimpinan yang baru (Batmanghlich, 2015: 28). Karena itu, tujuan penelitian ini tidak terutama pada menawarkan model kepemimpinan yang terbaik untuk konteks UKDW, melainkan untuk menggali pemahaman-pemahaman akan kepemimpinan yang ada serta bagaimana keterkaitannya dengan pengalaman langsung terhadap pemahaman yang dibentuk oleh UKDW bagi para mahasiswa melalui P2KMM. Berangkat dari pengalaman penting untuk membuat prinsip-prinsip etis yang dituangkan dalam P2KMM benar-benar relevan dan tidak mengawang-awang. Dalam kajian-kajian

etika Kristen, pengalaman moral dan sumber-sumber religius diinteraksikan, sebagaimana diungkapkan Connors, Jr. dan McCormick, “For we believe that Christian ethics is a process of critically engaging our moral experience(s) in the light of our Christian faith” (Connors, Jr. dan McCormick, 1998: vi).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat empiris-analitis-reflektif. Penelitian dimulai dengan observasi partisipatif di lapangan untuk memahami paradigma kepemimpinan yang dipraktikkan dalam kegiatan P2KMM. Pekerjaan lapangan terdiri dari pemeriksaan dokumen tentang kegiatan P2KMM dan penjarangan pendapat peserta maupun pelaksana kegiatan melalui wawancara terbuka. Temuan penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan konsep kepemimpinan dari Cameron Batmanghlich untuk mengidentifikasi secara etis paradigma kepemimpinan yang dipraktikkan dalam kegiatan tersebut. Selanjutnya hasil analisis direfleksikan dengan pendekatan poskolonial dari Emmanuel Lartey dan Melinda McGarrah Sharp untuk memberi sumbangan dalam diskursus etika kepemimpinan Kristen.

## PROGRAM PELATIHAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMAN MAHASISWA (P2KMM)

Ketertarikan untuk mencari dan menemukan paradigma yang ada di balik P2KMM ditengarai oleh pertanyaan tentang sejauh mana signifikansi dari P2KMM diperhatikan dalam realitas kepemimpinan di UKDW. Berkaitan dengan hal ini, *doubt and sense of wonder* merupakan salah satu elemen yang dinilai penting oleh Batmanglich sebab merupakan penggerak dari pencarian terhadap paradigma yang membentuk dan terbentuk dari kepemimpinan. Keraguan dan keheranan yang dimaksud itu lahir dari observasi terhadap konteks tertentu dari mana konsep kepemimpinan dibentuk serta mempertajam permasalahan dan kemungkinan pemecahan masalah yang ditemukan.

### Observasi terhadap Materi P2KMM Universitas Kristen Duta Wacana 2017

Terhitung mulai tahun 2017, program pelatihan kepemimpinan di UKDW merupakan penggabungan dari dua pelatihan yang sebelumnya dilaksanakan secara terpisah, yakni Program Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa (P2KM) dan Program Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa (PLKMM) (Tim Penyusun, 2017: iv). Pelatihan ini diadakan oleh UKDW dengan maksud untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan dan kemampuan mengelola organisasi sehingga kelak di kemudian hari lulusan UKDW dapat menjadi pemimpin profesional di organisasi yang digelutinya. Dalam menjelaskan kepemimpinan, Tim Penyusun materi P2KMM memberi perhatian pada kepemimpinan

sebagai sebuah keterampilan. Disebutkan bahwa UKDW mengharapkan kepemimpinan yang tidak hanya terampil secara teknis tetapi juga terampil dalam melaksanakan nilai-nilai ke-Duta-Wacana-an. Kepemimpinan sendiri didefinisikan sebagai suatu daya untuk menggerakkan diri sendiri dan orang lain untuk mentransformasi komunitas agar mencapai visi dan misi yang dirumuskan (Tim Penyusun, 2017: 20). Jelas bahwa organisasi menjadi konteks yang dipentingkan oleh UKDW dalam pelatihan kepemimpinan ini di mana para mahasiswa dipersiapkan untuk dapat terlibat aktif dalam kegiatan organisasi-organisasi yang ada di UKDW.

Oleh karena konteks organisasi yang dipentingkan, maka kepemimpinan mahasiswa juga ditinjau dari sudut etika berorganisasi dalam kegiatan P2KMM. Ketika melakukan suatu tindakan, seorang pemimpin dapat menunjukkan perilaku yang dinilai baik atau buruk, benar atau salah, yang sangat bergantung kepada nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan atau organisasi yang diikuti. Dalam hal ini, Tim Penyusun Materi P2KMM memberikan pemahaman bahwa di dalam berorganisasi, manusia haruslah mendasarkan keputusannya pada etika dan tidak sekadar pada etiket. Etika diartikan sebagai suatu kelaziman yang dapat diterima secara umum dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Nilai-nilai etika suatu organisasi dapat dituangkan dalam aturan atau ketentuan hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis. Nilai-nilai ini mengatur bagaimana seseorang harus bersikap atau berperilaku ketika berinteraksi dengan orang lain di dalam suatu organisasi dan dengan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut. Nilai-nilai ini jika ditempatkan dalam

konteks UKDW berarti empat nilai etis yang dirumuskan sebagai “Nilai-nilai Ke-Duta-Wacana-an”, yakni: Ketaatan kepada Allah, Berjalan dalam Integritas, Melakukan yang Terbaik, dan Melayani Sesama.

Ketaatan kepada Allah menjadi penting untuk dimiliki pemimpin yang berkarakter Duta Wacana dengan menyorot aktivitas personal seseorang dengan Allah dalam kehidupannya sehari-hari. Relasi personal dengan Allah akan mentransformasi relasi dengan orang-orang di mana seseorang hidup bersama dengannya. Proses internal seseorang bersama dengan Allah akan menghasilkan bentuk sikap *respect* dan *care*, dan terwujud dalam perilaku yang merupakan nilai-nilai Duta Wacana selanjutnya, yakni Berjalan dalam Integritas, Melakukan yang Terbaik, dan Melayani Sesama. Tim Penyusun Materi P2KMM mengutip L. Eims dalam menjelaskan dua ciri yang terdapat dalam nilai Melakukan yang Terbaik (*Striving for Excellence*), yakni inisiatif dan kreativitas (Tim Penyusun, 2017: 13). Memiliki inisiatif berarti tidak menunggu, tidak diam saja, mulai memicu diri untuk bertindak, dan aktif mencari pengetahuan. Memiliki kreativitas berarti terus mencari cara yang lebih baik, berpikir terbuka, dan suka menggali, serta membuat terobosan dan keluar dari kebiasaan lama. Sedangkan nilai Melayani Sesama (*Service to the World*) memiliki tujuan akhir menghasilkan kasih kepada orang lain. Tim Penyusun Materi P2KMM menekankan pada kepekaan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin terhadap kebutuhan orang-orang di sekitar dan berbelas kasih dalam berhadapan dengan mereka.

Pementingan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi di ranah konseptual

dikembangkan secara signifikan dalam pelatihan dengan mengacu pada teori tentang organisasi sebagaimana diungkapkan oleh Tim Penyusun Materi P2KMM, yakni teori birokrasi. Menurut teori ini, ciri organisasi yang ideal dan dapat menjadi nilai-nilai perilaku ialah yang menunjukkan adanya pengelolaan organisasi yang memenuhi prinsip kerja manajerial yang ideal. Ciri-ciri tersebut meliputi adanya pembagian kerja yang sangat spesifik sebab dapat meningkatkan kinerja, adanya hierarki wewenang yang jelas, adanya prosedur seleksi yang formal, adanya aturan dan prosedur kinerja yang rinci, dan adanya hubungan yang tidak didasarkan hubungan pribadi (Tim Penyusun, 2017: 57). Teori birokrasi dalam organisasi ini menempatkan setiap anggota organisasi dalam suatu hierarki struktur yang jelas sehingga setiap pekerjaan harus diselesaikan berdasarkan prosedur dan aturan kerja yang telah ditetapkan. Setiap orang terikat secara ketat dengan aturan tersebut. Selain itu, Tim Penyusun Materi P2KMM juga menambahkan penjelasan bahwa hubungan antarindividu dan dengan lingkungan di dalam organisasi hanya dibatasi dalam hubungan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dari penjelasan tersebut kemudian disimpulkan oleh Tim Penyusun Materi P2KMM bahwa disiplin yang baik dari nilai-nilai tersebut akan terwujud melalui kepemimpinan yang efektif, saling pengertian yang jelas antara pimpinan dan bawahan tentang peraturan organisasi, serta penerapan sanksi yang adil bagi yang menyimpang dari peraturan tersebut.

Secara keseluruhan, nilai-nilai normatif yang dikedepankan oleh UKDW bersumber pada nilai Ketaatan kepada Allah, Berjalan dalam Integritas, Melakukan yang Terbaik,

dan Melayani Sesama. Nilai-nilai normatif ini secara khusus memberi perhatian pada kepemimpinan mahasiswa dalam konteks organisasi di mana mahasiswa diasumsikan akan terlibat aktif di dalamnya. Organisasi yang diacu ialah yang bersifat birokratis di mana keketatan peraturan dijunjung tinggi untuk mengatur struktur hubungan individu atau kelompok dalam organisasi serta dengan masyarakat di lingkungannya. Kepemimpinan dalam konteks yang bersifat birokratis itu ternyata diungkapkan dengan menarik oleh Tim Penyusun melalui penjelasan nilai Melayani Sesama atau *Service to the World*, di mana sesama atau “*the world*” ini diberikan tempat yang cukup berarti dan patut dipertimbangkan sebagai bagian dari interaksi peraturan dalam organisasi, organisasi itu sendiri, para pemimpin dalam organisasi, dan lingkungan di sekitarnya. Mementingkan nilai ini berarti juga memiliki kepekaan terhadap kebutuhan orang-orang di sekitar dan berbelas kasihan dalam berhadapan dengan kebutuhan orang-orang tersebut. Beberapa contoh diungkapkan untuk menjelaskan sesama atau “*the world*” ini, yakni mereka yang hidup tidak tertib, mereka yang tawar hati, mereka yang lemah, mereka yang tangannya lemah dan lututnya goyah (Tim Penyusun, 2017: 14). Sesama ini dimaknai sebagai dunia dengan segala keberadaannya berikut orang-orang yang ada di dalamnya. Orang lain bukan hanya diposisikan sebagai objek di mana kasih itu ditujukan, tetapi sebagai subjek yang didengar dan dialami keprihatinan dan kebutuhan hidupnya. Kepemimpinan yang mau mendengar pengalaman orang lain ini berkaitan dengan fungsi kepemimpinan yang juga ditonjolkan melalui pengertian pentingnya manajemen sebagai upaya mengatur dan

mengorganisasikan aktivitas-aktivitas dalam organisasi sehingga tujuan dapat tercapai (Tim Penyusun, 2017: 30). Demikian hasil observasi terhadap materi P2KMM yang akan dipertemukan dengan hasil wawancara dengan Tim Penyusun Materi dan Mahasiswa Pendamping P2KMM. Dua subjek ini dipilih sebab keduanya mewakili pihak Tim Penyusun dan Tim Pelaksana P2KMM yang mengikuti perjalanan pembentukan dan terbentuknya paradigma tertentu dari kepemimpinan yang dilatihkan di P2KMM beserta dinamika yang dialami.

#### **Hasil Wawancara dengan Tim Penyusun Materi dan Mahasiswa Pendamping P2KMM**

Dari wawancara yang dilakukan kepada salah satu Tim Penyusun Materi P2KMM, penulis mendapati alasan digabungnya kedua program, yakni P2KM dan PLKMM, menjadi P2KMM, yaitu adanya *overlapping* pada dua macam program tersebut. Didapati indikasi bahwa kepemimpinan dan manajemen tidak berorientasi pada pelakunya saja, pemimpin dan manajer. Bahwa jika berbicara soal kepemimpinan maka Tim Penyusun berbicara soal pemimpin, tetapi kalau bicara soal manajemen maka Tim Penyusun berbicara soal keterampilan manajemen organisasinya. Dua hal ini dilihat sebagai hal yang sejajar dan sama penting sebagaimana diungkapkan dalam wawancara bahwa:

“Kalau dilihat dari dua sisi memang sebenarnya berbeda antara kepemimpinan dengan manajemen. Tapi itu kan *merge* ya. Jadi bagaimana mahasiswa melatih diri menjadi pemimpin-pemimpin yang profesional dalam organisasi. Ada

perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dsb. Jadi seorang pemimpin mau tidak mau harus berlatih tentang manajemen.”<sup>1</sup>

Jelas bahwa kepemimpinan dengan keterampilan manajerial yang dilatihkan dalam P2KMM berorientasi pada keterlibatan aktif mahasiswa dalam organisasi-organisasi internal UKDW sendiri. Hal ini terjadi karena organisasi merupakan konteks yang selalu dibayangkan oleh Tim Penyusun sebagai konteks mahasiswa, sehingga keprihatinan untuk menekankan nilai-nilai ke-Duta-Wacana-an dalam diri para pemimpinnya pun dilakukan dalam keberadaan organisasi-organisasi.

Dalam wawancara ditanyakan secara khusus kepada Tim Penyusun tentang salah satu nilai Duta Wacana, yakni *Service to the World*, yang berbicara soal mendengar lingkungan sekitar di mana para pemimpin itu berada. Soal kebutuhan-kebutuhan yang ada di lingkungan, di mana organisasi itu hidup, apakah menjadi pertimbangan dalam pelatihan P2KMM, apakah menjadi pertimbangan dalam mahasiswa melaksanakan “aksi” di akhir pelatihan. “Aksi” adalah *event* yang dilaksanakan oleh mahasiswa dalam kelompok. Apakah dipertimbangkan kenyataan bahwa mahasiswa hidup bersama pergumulan orang banyak yang terbatas dalam kemampuan ekonomi dan pendidikan. Narasumber mengungkapkan bahwa pertimbangan ini belum ada sebab orientasi program ini ialah kelak mahasiswa akan menjadi pemimpin yang baik dalam organisasi internal UKDW, seperti: BEM, BEMU, BPM, BPMU, serta UKM-UKM yang ada. Di sisi lain, narasumber juga mengungkapkan bahwa dalam hal *monitoring* “aksi” P2KMM kerap terdapat kelemahan,

di mana dinamika dalam kelompok, seperti: pengambilan keputusan, relasi di antara mahasiswa, hambatan dalam berinovasi, dan kreativitas individu, terlewatkan untuk dipertimbangkan. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh salah satu mahasiswa pendamping, meski lebih spesifik lagi, yang menyatakan bahwa universitas melalui tim penyusun perlu melakukan *monitoring* dimulai dari organisasi, bukan hanya dalam P2KMM. Sebab organisasi akan menjadi tujuan dari luaran/*output* P2KMM nantinya.

“*Monitoring* organisasi yang ada dalam kampusnya sendiri begitu. Jadi bukan cuma sekadar ya udah ada organisasi, terus ada calon, terus ya udah. Menurutku P2KMM itu bukan tidak penting sih, tapi *mbok* ya dievaluasi dengan melibatkan hal-hal itu. Seperti memperhatikan apa yang terjadi di BEMU. P2KMM materinya harus berkaca dari organisasi-organisasi yang kita miliki dulu. Konteks sehari-hari yang dihadapi kampus. Jadi jangan jauh-jauh suruh buat event, lihat dulu organisasinya itu.”<sup>2</sup>

Tetapi jika berkaitan dengan kerja sama dengan komunitas di luar, seperti: PMI dan Komunitas Pencinta Satwa Reptil, mahasiswa yang sedang melatih kepemimpinan peka terhadap kerja sama dengan komunitas sekitar yang menumbuhkan ketertarikan dari orang banyak. Menurut narasumber, jiwa kepemimpinan yang tampak dalam program P2KMM ialah kepemimpinan mahasiswa yang mendorong berjalannya organisasi-organisasi kemahasiswaan dengan hasil-hasil yang baik secara kuantitas. Ukuran baik tidak ditentukan dari seberapa kebutuhan yang muncul dari kehidupan bersama itu diperhatikan, juga tidak ditentukan oleh bagaimana pengalaman bersama orang-orang dalam organisasi itu

diperhatikan, melainkan hasilnya. Hasil diukur dari banyaknya mahasiswa yang terlibat dalam organisasi, juga banyaknya orang yang datang dalam kegiatan yang dijalankan oleh organisasi. Contoh, menurut narasumber, pergumulan yang dihadapi oleh UKDW berkaitan dengan kepemimpinan itu terlihat dalam pencalonan diri kandidat-kandidat dalam suksesi organisasi kemahasiswaan yang tidak memuaskan.

“Kalau soal *leadership*, dalam organisasi itu di tempat kita kalau saya lihat belum terlalu memuaskan dilihat dari kandidat yang mencalonkan diri. Orientasi jadi pemimpin itu kurang. Tapi saya yakin mereka yang terlibat dalam organisasi itu ya mereka yang *passion*-nya memang di situ. Kadang-kadang ada masukan juga sih, ‘Pak, kalau di kampus lain itu kalau aktif ada dapat sesuatu. Tidak hanya sertifikat, tidak hanya poin-poin, tetapi ada uang yang diwujudkan dalam beasiswa.’ Jadi orientasinya kan sebenarnya ke hal-hal itu, bukan orientasi kepada, ‘Saya ingin belajar berorganisasi.’ Ini juga jadi catatan kami sih ya, untuk mendorong mereka supaya aktif berorganisasi. Kalau presentasinya belum memuaskan kok. Dilihat dari kandidat yang mencalonkan juga dari informasi BEM Fakultas itu sering calonnya itu tunggal jadi tidak ada kompetisi. Kalau menurut informasi, itu karena beban kuliah terlalu banyak.”<sup>3</sup>

Menarik bahwa meskipun narasumber mengungkapkan *monitoring* yang dilakukan masih lemah, tetapi ada persoalan-persoalan yang sebenarnya didengar oleh Tim Penyusun, yakni beban kuliah yang terlalu banyak, juga persoalan motivasi para mahasiswa yang di balik kepemimpinan ternyata berbicara juga soal penghargaan dari pihak kampus. Hal-hal ini menunjukkan bahwa memang ada kebutuhan pada apresiasi diri yang ditunjukkan

mahasiswa pada peran pemimpin juga kritik mahasiswa terhadap proses perkuliahan yang kurang mendukung keterlibatan mahasiswa pada kegiatan-kegiatan organisasi. Hasil wawancara dengan mahasiswa pendamping pun menyatakan hal yang relevan mengenai pengalaman dalam mempertemukan pengajaran di kelas P2KMM dengan kenyataan dalam pelaksanaan “aksi” tidak didapatkan.

“Kalau di P2KMM lebih ditekankan yang berkaitan dengan internal, organisasi internal. Jadi bukan memerhatikan ‘ini event apa’, bukan soal bisa belajar apa dari pelaksanaan event itu, tetapi lebih menekankan banyaknya orang yang datang, lalu antusias orang terhadap event itu gimana.”<sup>4</sup>

Dalam wawancara ini pemahaman tentang kepemimpinan yang selalu mengacu pada keteraturan pengelolaan organisasi, sebagaimana jelas diungkapkan pula dalam materi P2KMM. Pemimpin-pemimpin dimaknai sebagai orang-orang yang terlibat dalam sistem struktural universitas pada lingkup organisasi-organisasi kemahasiswaan yang harus mempertahankan berjalannya sebuah organisasi. Para pemimpin dilihat sebagai orang-orang yang punya kebutuhan tertentu, seperti: penghargaan, kebutuhan finansial, kebutuhan waktu, kebutuhan dukungan moral, tetapi para pemimpin dinilai belum perlu bergerak lebih jauh untuk berpikir tentang kebutuhan di sekitar. Maksudnya bahwa dalam kehidupan organisasi-organisasi kampus Tim Penyusun P2KMM UKDW melatih kecakapan diri dalam mendengar melalui tindakan membaca realitas yang ada dalam suksesi organisasi kemahasiswaan yang tidak memuaskan, tetapi kecakapan mendengar ini tidak diwariskan menjadi sebuah kecakapan

bagi mahasiswa untuk mendengar komunitas di sekitarnya ketika melatih dirinya sebagai seorang pemimpin.

Mahasiswa dibekali dengan berbagai pemahaman lewat modul-modul program pelatihan kepemimpinan dan manajemen mahasiswa, namun pengalaman menerapkan pemahaman secara langsung tidak diberi perhatian yang sama banyaknya dengan internalisasi nilai-nilai kepemimpinan yang ke-Duta-Wacana-an sebagaimana dijelaskan dalam modul. Bahwa pengalaman-pengalaman yang didengar dan diperhatikan lebih banyak terjadi saat mahasiswa sudah menjadi alumni. Misalnya ketika ditanya tentang bagaimana nilai-nilai ke-Duta-Wacana-an yang telah diajarkan melalui P2KMM tercermin dalam diri para mahasiswa sebagai pemimpin-pemimpin ke-Duta-Wacana-an, narasumber mengungkapkan bahwa secara riil belum ada atau belum diukur. Benar bahwa kepemimpinan dilihat dalam jangka panjangnya, tetapi bukankah dinamika kepemimpinan jangka pendek pun patut mendapatkan perhatian demi pemahaman yang lebih utuh akan pemimpin yang mengenal konteksnya. Penulis mengutip hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya hanya bisa memberikan *feedback* dari beberapa alumni. Bahwa salah satu yang berdampak dan dijadikan pengalaman itu ya *softskill* itu. Pada saat ia bekerja, lalu teringat bagaimana dulu pernah belajar tentang kerja sama tim yang baik, bagaimana berdiskusi dengan baik. Jadi itu salah satu dampak kecil dari *softskill*. Meskipun hanya dua minggu, setiap Sabtu, tetapi ada lah dampaknya itu.”<sup>5</sup>

Bahwa kepemimpinan penting terutama soal nilai-nilai kepemimpinan itu sendiri yang merasuk dalam pemahaman diri mahasiswa,

soal internalisasi nilai-nilai kepemimpinan. Tetapi soal bagaimana mahasiswa kemudian melatih internalisasi nilai-nilai itu dalam kehidupan sehari-hari secara umum, maupun kehidupan organisasi secara khusus, bagaimana mahasiswa berhadapan dengan pengalaman langsung dengan nilai-nilai yang dimilikinya, tidak mendapat perhatian yang sama banyak.

## **P2KMM DITINJAU DARI KONSEP KEPEMIMPINAN ETIS CAMERON BATMANGHLICH**

Batmanghlich mengungkapkan bahwa kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh *worldview* atau cara pandang orang-orang yang berada di sekitarnya. Ia menulis, “The way we construct leadership phenomenon and regard individuals as leaders depends largely on the way we interpret as to what leadership is and who can be regarded as a leader, in the context of the prevalent worldview” (Batmanghlich, 2015: 7).

Dalam P2KMM yang berada di tengah konteks kehidupan UKDW, kepemimpinan selalu dibingkai dalam cara pandang organisasi, secara khusus organisasi berdasarkan struktur birokrasi. Secara eksplisit, materi P2KMM menyebutkan hal ini, tetapi secara implisit narasumber-narasumber yang diwawancarai pun mengafirmasi hal yang sama, bahwa sukseksi yang berjalan lancar, wewenang serta keketatan peraturan, muncul dalam kepemimpinan yang diajarkan di P2KMM. Jika merujuk pada apa yang dikutip Batmanghlich dari Allio, disebutkan demikian, “Most leadership training initiatives fail to produce leaders. Typical programs teach

leadership theory, concepts, and principles; they promote leadership literacy but not leadership competence” (Batmanghlich, 2015: 12). Jika pernyataan tersebut dikenakan pada P2KMM yang dilaksanakan UKDW, maka memang UKDW berhasil mengajarkan konsep kepemimpinan yang baik dengan nilai-nilai etis yang tertuang dalam nilai-nilai Duta Wacana, berhasil membuka wawasan mahasiswa akan pentingnya kepemimpinan, tetapi gagal memberikan perhatian yang sama besarnya pada pengalaman mahasiswa berlatih menjadi seorang pemimpin. Jika pertimbangan etis dijadikan sebagai dasar kepemimpinan dalam organisasi, maka ukurannya bukan semata-mata keketatan pada peraturan atau keikutsertaan mengikuti model yang ada dalam modul-modul kepemimpinan. Pemimpin yang etis ikut memberikan kontribusi terhadap evaluasi atas prosedur, struktur, dan aturan yang berlaku. Ada revisi pandangan yang dapat terjadi dalam pengalaman mahasiswa sehingga dapat saja ada hal-hal yang bersifat birokratis, sebagaimana dimunculkan dengan kuat dalam materi P2KMM, justru perlu digugat. Batmanghlich menyebutkan, “... providing them with the state of art research, identifying underlying reasons for obstacles to ethical behavior, and suggest preventing measure for these obstacles” (Batmanghlich, 2015: 12). Maka alasan-alasan yang menghambat tindakan etis dikenali dalam pengalaman membenturkan pemahaman dengan praktik.

Selain itu ada tindakan-tindakan yang secara sengaja dilakukan dapat melahirkan kepemimpinan yang tidak etis sebagaimana disebutkan Coccia yang dikutip Batmanghlich, “Rules that toxic leaders generally follow... an excessive focus on the ‘end’; nothing is

more important than giving to the organization and keep up the organization’s image at all costs” (Batmanghlich, 2015: 13). Hal-hal ini terungkap dalam realita kuantitas yang dihasilkan oleh kepemimpinan dalam kegiatan organisasi yang dipentingkan oleh P2KMM. Misalnya ketika berbicara soal “aksi”, pengalaman mahasiswa dalam berdinamika tidak dilihat sama penting atau lebih penting dari keberhasilan menarik perhatian banyak orang dalam pelaksanaan “aksi”. Keprihatinan pada mendengar kebutuhan lingkungan sekitar yang mungkin terdiri dari mereka yang hidup tidak tertib, mereka yang tawar hati, mereka yang lemah, mereka yang tangannya lemah dan lututnya goyah, sebagaimana dijelaskan dalam materi P2KMM ternyata dinilai oleh narasumber sebagai kurang diberi perhatian oleh Tim Penyusun dalam pelaksanaan P2KMM. Perhatian akan orang lain yang bukan hanya diposisikan sebagai objek di mana kasih itu ditujukan, tetapi sebagai subjek yang didengar dan dialami keprihatinan dan kebutuhan hidupnya belum menjadi fokus dalam pelaksanaan P2KMM. Jika realitas itu dibaca dari uraian Reed, sebagaimana dikutip oleh Batmanghlich, maka P2KMM yang telah berlangsung menghasilkan pemimpin-pemimpin yang cenderung memenuhi parameter pemimpin yang tidak etis, yakni: “(1) An apparent lack of concern for the wellbeing of subordinates. (2) A personality or interpersonal technique that negatively affects organizational climate. (3) A conviction by sub-ordinates that the leader is motivated by self-interest” (Batmanghlich, 2015: 13).

Parameter ini jika direfleksikan dalam pelaksanaan P2KMM, maka ditemui keprihatinan yang jelas menghilang terhadap

keberadaan mereka yang tidak terdengar suaranya dalam pelaksanaan P2KMM. Sebab yang dipentingkan ialah bagaimana kegiatan dapat berjalan dan bukan pada apa yang menghambat kegiatan untuk tidak berjalan, apa saja kesepemahaman dan kesalahpahaman antara pengajaran di kelas dengan praktik yang muncul selama P2KMM, bagaimana pemahaman tentang kepemimpinan saat dibenturkan dengan pengalaman dapat menghasilkan revisi pandangan terhadap kepemimpinan yang relevan dengan konteks UKDW. Dalam hal iklim organisasi sendiri sebagai tujuan dari P2KMM, perlu diperhatikan dinamika personal dan interpersonal di dalamnya. Sebagaimana juga diungkapkan oleh Kramer yang dikutip Batmanghlich melalui pertanyaan, “Why leadership development ignore the impact of organization design as an important framework for the implementation of successful leadership development?” (Batmanghlich, 2015: 24). Ada keprihatinan pada keterasingan praktisi dan praktik kepemimpinan dalam organisasi sendiri yang dapat membuat pengembangan kepemimpinan tidak relevan bagi organisasi.

Selanjutnya tentang evaluasi paradigma kepemimpinan yang berangkat dari konteks yang diandaikan oleh Tim Penyusun Materi P2KMM sendiri sebagai konteks mahasiswa, yakni organisasi. Organisasi yang memberikan penekanan pada nilai-nilai UKDW sebagai sumber nilai: Ketaatan kepada Allah, Berjalan dalam Integritas, Melakukan yang Terbaik, dan Melayani Sesama. Ada pergerakan dari hal-hal yang berkaitan dengan diri seseorang ke komunitas di luar dirinya. “Sesama” menjadi subjek yang didengar, menurut materi P2KMM, tetapi sesama tidak diutamakan sebagai subjek

yang didengar dalam pengalaman-pengalaman selama pelaksanaan P2KMM dan pengalaman dalam organisasi sendiri. John Dewey misalnya, mempertanyakan, “Berapa banyak murid akhirnya menemukan bahwa apa yang mereka pelajari begitu asing dengan berbagai situasi hidup, sehingga apa yang mereka pelajari tidak memberi daya pengontrol terhadap semua situasi hidup?” (Dewey, 2002: 14).

Pernyataan Dewey ini dapat digunakan sebagai salah satu alternatif respon terhadap permasalahan etis yang muncul dari P2KMM, yakni “dari pengalaman, melalui pengalaman, dan untuk pengalaman”. Alternatif yang dinyatakan bukan bermaksud untuk memberikan gaya kepemimpinan yang benar-benar baru, namun hendak menguak sisi-sisi dalam paradigma kepemimpinan ke-Duta-Wacana-an, yang dalam P2KMM mengabaikan elemen “*world*” atau sesama sebagai bagian dari sumber nilai Melayani Sesama. Maksudnya sebagaimana diungkapkan Dewey bahwa penting memberikan perhatian bagi prinsip kontinuitas dan interaksi. Kontinuitas hendak berbicara tentang seseorang yang berlalu dari satu situasi ke situasi lain, maka dunia, yaitu lingkungannya berekspansi atau berkontraksi (Dewey, 2002: 35). Dalam hal ini, seorang pemimpin yang telah mempelajari pengetahuan dan keterampilan dalam situasi tertentu akan diuji pemahamannya dalam situasi menyusul, yakni saat praktik. Sedangkan interaksi hendak berbicara tentang bagaimana seseorang membangun sejumlah ide melalui interaksi dengan segala kebutuhan, keinginan dan maksud pribadi, serta daya-daya untuk menciptakan pengalaman yang dimiliki. Dalam hal ini, pemimpin mengambil bagian dalam terciptanya pengalaman, dunia yang

semua aspek dan bagiannya saling berpautan. Inilah mengapa pemahaman menjadi penting untuk dilihat perkembangannya berangkat dari pengalaman sebab tindakan pemimpin tidak bisa dipisahkan dari seluruh situasi di mana semua individu terlibat dan mengambil bagian secara bersama-sama. Pemimpin tidak bisa dilepaskan dari tempat di mana ia menjadi bagian dari proses interaksi dan kerja sama.

### PARADIGMA KEPEMIMPINAN KRISTEN DARI PERSPEKTIF POSKOLONIAL

Sebagaimana hasil analisis di atas, Melayani Dunia, sebagai salah satu nilai Duta Wacana adalah salah satu elemen dari paradigma kepemimpinan di Duta Wacana yang gagal diberi perhatian yang cukup. Dalam bagian ini kegagalan ini akan didekati dari perspektif poskolonial yang berbicara soal kepemimpinan.

#### Belajar dari Emmanuel Y. Lartey

Emmanuel Y. Lartey mengusulkan beberapa karakteristik kepemimpinan dengan menggunakan perspektif poskolonial. (1) Aktivitas kontra-hegemoni. Bagi Lartey kontra-hegemoni berfungsi untuk terus mempertanyakan dominasi dan hegemoni dalam relasi-relasi manusia, baik di gereja, komunitas, bahkan dunia. “They essentially problematize, disrupt, and attempt to subvert dominant structures leading to more equitable relations between and amongst people” (Lartey, 2016: 29). Orang-orang yang menderita karena pengaruh kolonialisme dapat menuangkan perlawanannya dalam strategi pertahanan diri lewat pengalaman hidup sehari-hari. (2) Perhatian pada strategi-strategi yang

dilahirkan dari proses dekolonisasi. “They bring into critical focus the dialogical nature of relations between theory and practice, and results in actions with transformative intent in the church and world” (Lartey, 2016: 29). Lartey mengungkapkan bahwa strategi ini berorientasi pada perubahan, *action-for-change orientation*. Para pemimpin dengan perspektif poskolonial mengasah kemampuan refleksi dalam pengalaman hidupnya dengan motivasi dan hasrat akan terjadinya transformasi terus-menerus. Lartey menyebutkan bahwa dengan demikian berarti pemimpin seharusnya memiliki sensitivitas pada sifat inkarnasional kepemimpinan. Maksudnya bahwa ada kepekaan secara intensional tetapi juga dituangkan dalam keterlibatan, dengan kata lain mendengar pengalaman hidup keseharian dipentingkan sebab seorang pemimpin berinkarnasi di dalamnya. (3) Hibriditas atau pluralitas. “Diversity is a hallmark, characteristic feature and desired end of post-colonializing processes” (Lartey, 2016: 29). Mengutamakan keragaman berarti mau merangkul ketidakteraturan sebab para pemimpin dengan perspektif poskolonial selalu mempertanyakan batasan yang dianggap jelas dan kaku. (4) Bersifat interaksional dan intersubjektif. Maksudnya ialah para pemimpin memiliki kesadaran yang dalam akan kompleksitas kepemimpinan dengan potensi destruktifnya jika kekuasaan tidak diimbangi dengan perhatian terhadap kewaspadaan, kebijakan dan kepekaan. “They emphasize the social and global nature of phenomena and encourage approaches to subjects that engage interactively with all people’s experience in the discourse on any subject” (Lartey, 2016: 30). Para pemimpin terlibat secara kritis dalam

relasi yang dibangun tidak hanya dengan subjek-subjek atau orang lain tetapi juga pada praktik-praktik sosial yang hendak dikritik dan ditransformasi. Di sini, perspektif poskolonial memberikan sumbangsih dalam kepemimpinan yang diperlukan untuk membangun kerja sama yang etis dengan kesetaraan dan penghargaan satu sama lain. (5) Bersifat dinamis. “They recognize that issues are in a constant state of change and flux” (Lartey, 2016: 30). Bahwa pemimpin dengan perspektif poskolonial selalu bersiap untuk menghadapi perubahan dalam komunitasnya bahkan ia adalah memprakarsa di dalamnya. (6) Mendengar berbagai suara yang ada, *polyvocal*. “They recognize and encourage many voices to speak and be heard on the subjects under consideration... actively seeks out other voices, to be invited to the table, and there to articulate their own authentic voice” (Lartey, 2016: 30). Bahwa pemimpin seharusnya tidak hanya puas dengan satu perspektif saja dan tidak berusaha membungkam orang lain dengan berbagai latar belakangnya (pendidikan, kebudayaan, kemampuan fisik, dsb.). (7) Kreatif. Kreativitas melampaui improvisasi. “Creativity requires the generation and utilization of new practices, methods, and materials in the development and promotion of substantially different forms of activity that go beyond status quo inherited” (Lartey, 2016: 31).

### **Belajar dari Melinda McGarrah Sharp**

Melinda McGarrah Sharp menekankan pada kecakapan untuk mendengar sebagai unsur penting dalam kepemimpinan. Kecakapan mendengar mensyaratkan sebuah komitmen dari pemimpin untuk merangkul keberagaman dalam pengalaman-pengalaman manusia.

Seorang pemimpin yang cakap dalam mendengar berarti sadar akan pertemuan dengan pengalaman orang lain dan menolak untuk menjadi orang yang tahu segalanya. Memang tentu dapat kita bayangkan bahwa sering kali kita tergoda untuk mengatakan bahwa dari pengetahuan yang didapat melalui membaca (bukan hanya buku, tetapi konteks atau pengalaman sehari-hari), kita sudah siap menghadapi pertemuan dengan keragaman yang dimiliki orang lain yang bekerja sama dengan kita. “The illusion of being so prepared as to anticipate everything guards against the very disruption required for the challenging work of postcolonial ministries” (Sharp, 2016: 36).

Sharp mensyaratkan bahwa dalam kecakapan mendengar komunitasnya, pemimpin perlu cakap dalam: (1) Membaca. Maksudnya bukan membaca sebagai suatu keahlian yang harus dikuasai atau menjadi tujuan dari proses mendengar ini, melainkan sebagai sebuah proses internalisasi yang bersifat mempersiapkan (Sharp, 2016: 36). Membaca berguna untuk membangkitkan kesadaran pemimpin akan kemungkinan-kemungkinan transformasi. Sharp menyimpulkan bahwa dengan membaca dimaksudkan bahwa pemimpin dapat mempersiapkan diri untuk memelihara kerapuhan, keberanian, serta proses *misreading* yang selanjutnya akan dijelaskan. (2) *Misreading*, terjadi di tengah upaya pemahaman dalam komunitas. Bahwa dalam kecakapan mendengar, pemimpin perlu berani berhadapan dengan tindakan *misreading* yang akan terus menciptakan proses pembelajaran. *Misreading* menolong pemimpin untuk tidak terjebak pada pemahaman yang pasti atau tak berubah sebab kecakapan mendengar

dalam komunitas memberikan perhatian pada interaksi terus-menerus antara teks yang sudah dibaca dan konteks yang dihadapi. Melalui *misreading*, pemimpin yang telah berbekal dari pembacaan tertentu berhadapan dengan pengalaman kesalahpahaman, *misunderstanding*, yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mengasah kecakapan mendengar (Sharp, 2016: 39). *Misreading* dapat berbuah: (3) *rereading*, di mana seorang pemimpin mempertajam kecakapannya dalam mendengar, menuju kedalaman mendengar lebih jauh. *Rereading* mensyaratkan bahwa pemimpin terus bergerak menghadapi topeng dan apa yang ada di balik topeng di tengah kehidupan bersama komunitasnya (Sharp, 2016: 41).

### **Menuju Prinsip-Prinsip Etika Kepemimpinan dengan Perspektif Poskolonial**

Melalui karakteristik-karakteristik yang diuraikan Lartey, dapat ditarik pemahaman bahwa kepemimpinan yang memanfaatkan kontribusi dari perspektif poskolonial berarti memberikan tempat pada sesama, *the world*. Hal ini bisa dilakukan hanya jika pemimpin melanjutkan sifat inkarnasional Allah yang hadir dalam pengalaman manusia. Sebagaimana dikemukakan Breedt dan Niemandt, seorang pemimpin akan gagal memimpin apabila ia tidak memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang di sekitarnya. Dengan perkataan lain, seorang pemimpin perlu memiliki kecerdasan relasional. Sebenarnya kepemimpinan itu sendiri pada dasarnya adalah soal pereliasian (Breedt dan Niemandt, 2013: 1, 4, 6). Joas Adiprasetya (2018) bahkan menunjuk lebih spesifik pada jenis pereliasian yang bersifat personal, yaitu

persahabatan sebagai sifat kepemimpinan Kristen yang mencakup aspek pengorbanan. Berefleksi berdasarkan filsafat-filsafat utama Asia, Patrick Low menekankan bahwa dalam konteks masyarakat industri yang semakin terhubung ke mesin sekalipun, kepemimpinan tetap harus mengutamakan pereliasian manusiawi. Pemimpin harus mendengar suara orang-orang seolah-olah itu suara Tuhan, Low melanjutkan, dan karena itu harus menaatinya secara *fair*, adil, dan jujur (Low, 2012: 935).

Bersama dengan pengalaman-pengalaman dari beragam orang di tengah kultur yang berbeda, seorang pemimpin tentu dapat jatuh pada kecenderungan menciptakan atmosfer yang dingin sebab pengalaman yang sedang berlangsung di sekitarnya tidak didengar. Lartey mengibaratkan kondisi ini bak pakaian yang dipinjam dari orang lain dan tidak sesuai dengan orang yang memakainya, berarti pengalaman yang dihidupi, kisah-kisah yang membentuk narasi kehidupan seseorang tidak diakui, malah dibungkam. Oleh karenanya, pemimpin perlu menjadi orang yang dapat mendengar komunitasnya, orang yang dapat mendesain, mengusahakan, dan menciptakan pakaian-pakaian yang hangat yang dibutuhkan oleh komunitas di mana ia berada. Sedangkan, Sharp mengajarkan bahwa pemimpin harus selalu berangkat dari pengalaman dalam tindakan-tindakannya, yang berarti perlu cakap mendengar yang terdiri dari tindakan *reading-misreading-rereading*. Dalam hal ini pemahaman atas satu pengalaman saja tidak dapat tidak berubah, sebab seorang pemimpin akan bertemu dengan konteks yang berbeda sehingga pemahaman bersifat sementara.

Mengutamakan pengalaman sebagai titik berangkat, berarti mengakui bahwa dimensi

moral kehidupan ditemui dalam pengalaman sehari-hari. Pengalamanlah yang membentuk dan menciptakan kewajiban-kewajiban moral dan demikian prinsip-prinsip yang terbentuk dari pengalaman harus kembali diuji oleh pengalaman, *reading-misreading-rereading*. Connors, Jr. dan McCormick menyatakan, "... ethics, which is the systematic and communal reflection on and analysis of moral experience, asks what 'the good', 'the right', and 'the just' are" (Connors, Jr. dan McCormick, 1998: 13). Maka, meskipun pengalaman diberi tempat terhormat dalam pemahaman tentang etika, namun pengalaman perlu ditelaah, dimengerti, dan direfleksikan secara kritis. Dalam hal ini, sifat inkarnasional Allah yang hadir dalam pengalaman manusia patut menjadi acuan etis bagi kepemimpinan Kristen. Injil Yohanes mencatat, "Firman itu telah menjadi manusia, dan diam di antara kita, dan kita telah melihat kemuliaan-Nya, yaitu kemuliaan yang diberikan kepada-Nya sebagai Anak Tunggal Bapa, penuh kasih karunia dan kebenaran" (Yoh. 1:15). Allah hadir dalam diri Anak-Nya Yesus, menjadi manusia, merasakan beban dari harapan-harapan dan ketakutan manusia, kebahagiaan tetapi juga duka manusia. Inkarnasi yang berarti menjadi daging merujuk pada keintiman Allah berdasarkan kasih-Nya kepada manusia, hadir dalam kehidupan manusia, dalam pengalaman-pengalaman manusia. Russell B. Connors, Jr. dan Patrick T. McCormick menyebutkan, "Jesus is also radically and fully human, having taken our form and become like us in all things but sin... the truest story of our humanity, told without any of the distortion of evil and sin" (Connors, Jr. dan McCormick, 1998:

96). Melalui Yesus dan kisah-kisah yang dicatat tentangnya dalam Injil, kita dapat benar-benar mengenal tindakan Allah yang berdiam dalam pengalaman hidup manusia. Maksudnya bahwa Allah yang hadir dalam pengalaman manusia itu bahkan mengalami pengalaman manusia sebagai manusia, memberikan penghargaan pada kecakapan mendengar pengalaman yang ada di antara umat manusia.

As a result of the incarnation, then, we have an even stronger sense of God's boundless love for us, of God's radical intimacy in our lives. For here is a God who has not simply created and watched over us, but actually taken on the full breadth of our experience and walked around in our skin (Connors, Jr. dan McCormick, 1998: 107).

Implikasi etisnya, seluruh tindakan manusia, sebagai bagian dari pengalaman hidupnya, perlu direfleksikan sebagai bagian dari tanggapan terhadap kasih Allah yang mendengar dunia dalam diri Yesus Kristus. "Everything about our human condition must now be taken seriously and must now be part of our loving response to God" (Connors, Jr. dan McCormick, 1998: 107). Relevansi teologi inkarnasi bagi etika kepemimpinan juga ditekankan oleh Breedt dan Niemandt (2013: 3).

Ketika pengalaman diberi perhatian, maka seseorang dapat mengalami dan menjadi sadar akan sebuah realitas, baik dalam pengalaman diri sendiri maupun orang lain. Ketika berada bersama kelompok yang mengalami masalah, orang dapat menyadari realitas terlukanya kelompok itu dan timbul pertimbangan etis dalam tindakan-tindakan mengasihi yang hendak diambil. "What

Bible makes known, then, is not a morality, but a reality, a living presence to whom man responds... not a response to moral imperatives, but to a Person, the living God” (Birch dan Rasmussen, 1976: 23). Margaret A. Farley memberikan catatan bahwa pengalaman yang direfleksikan dan menjadi pertimbangan pengambilan keputusan tetap tidak dapat dipisahkan dari bingkai pemahaman, *worldview*, yang melatarbelakanginya. Di sini seseorang harus kembali cakap dalam *reading-misreading-rereading* (Farley, 1994: 10).

Realitas yang ditunjuk oleh Yesus melalui kehadirannya bersama manusia ialah keprihatinan Allah bagi manusia, Allah yang tidak mengabaikan kisah-kisah hidup manusia. Keprihatinan itu dilukiskan dalam kisah-kisah Injil sebagai tergeraknya hati Yesus oleh belas kasihan terhadap orang banyak yang terlantar. Itulah salah satu titik tolak dalam kepemimpinan Yesus (Wijaya, 2018: 141). Barclay menguraikan keprihatinan itu melalui refleksinya terhadap tiga perumpamaan Injil (Barclay, 1974: 31). Perumpamaan tentang gembala memisahkan kambing dan domba (Mat. 25:31-46) berbicara soal prinsip pemisahan itu ialah apakah manusia prihatin akan sesamanya, sesamanya yang lapar, haus, asing, telanjang, sakit, dan sedang dipenjara. Apakah manusia mau mendengar dan prihatin pada orang-orang yang dianggap paling hina di komunitasnya. Selanjutnya perumpamaan tentang orang kaya dan Lazarus (Luk. 16:19-30), tidak ada indikasi bahwa orang kaya menderita sengsara di alam maut karena perlakuan buruknya kepada Lazarus. Permasalahannya ialah orang kaya tidak menaruh keprihatinan pada eksistensi Lazarus, seorang pengemis yang badannya

penuh dengan borok (Luk. 16:20). Sedangkan perumpamaan yang terakhir ialah soal orang Samaria yang murah hati (Luk. 10:29-37), bahwa poin penting dari perumpamaan ini ialah keprihatinan yang ditunjukkan orang Samaria pada sesamanya. Ketika orang lain yang melihat orang yang habis dirampok dan dipukuli itu, mereka pergi berlalu begitu saja. Tetapi orang Samaria ini menaruh keprihatinan dan melakukan sesuatu. Ia membalut luka-luka orang itu, menaikkan orang itu ke atas keledai, membawa ke tempat penginapan, dan merawatnya (Luk. 10:34).

## SIMPULAN

Keprihatinan yang menjadi basis etika Kristen adalah keprihatinan universal dan karena itu tidak terbatas pada situasi lingkungan terdekat yang bersifat eksklusif. Keprihatinan etika Kristen berangkat dari kasih yang ditunjukkan Allah kepada manusia, kehendak-Nya yang tidak menghendaki yang lain selain kebaikan bagi sesama, termasuk mereka yang tidak layak mendapat kasih, yaitu mereka yang telah melukai dan membenci-Nya. Sehubungan dengan itu, prinsip etis yang penting dalam kepemimpinan Kristen ialah keprihatinan dalam wujud mau mendengar (*reading-misreading-rereading*) realitas sekitar. Itulah keprihatinan yang diinspirasi oleh keprihatinan Allah yang mengambil rupa seorang manusia dalam diri Yesus Kristus. Dengan demikian, teologi inkarnasi merupakan titik tolak bagi pengembangan etika kepemimpinan Kristen yang membentuk pemimpin-pemimpin dengan kecerdasan relasional yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiprasetya, Joas. 2018. "Pastor as Friend: Reinterpreting Christian Leadership", *Dialog*, 57: 47-52, <https://doi.org/10.1111/dial.12377>.
- Barclay, William. 1974. *Ethics in a Permissive Society*, London: Fontana Books.
- Batmanglich, Cameron A. 2015. *Why Leaders Fail Ethically?: A Paradigmatic Evaluation of Leadership*, Switzerland: Springer.
- Birch, Bruce C. & Rasmussen, Larry L. 1976. *Bible and Ethics in the Christian Life*, Minneapolis: Augsburg Publishing House.
- Breedt, Jacob J. and Niemandt, Cornelius J.P. 2013. "Relational Leadership and the Missional Church", *Verbum at Ecclesia*, 34(1), art.# 819, <http://dx.doi.org/10.4102/ve.v34i1.819>.
- Buku Panduan dan Bacaan Fasilitator dan Mahasiswa Pendamping Program Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Mahasiswa (P2KMM)*. 2017, Yogyakarta: Universitas Kristen Duta Wacana.
- Connors, Jr., Russell B. & McCormick, Patrick T. 1998. *Character, Choices & Community: The Three Faces of Christian Ethics*, Mahwah: Paulist Press.
- Dewey, John. 2002. *Pengalaman & Pendidikan*, terj. John de Santo, Yogyakarta: Kepel Press.
- Farley, Margaret A. 1994. "How Shall We Love?", dalam *The Annual Society of Christian Ethics*, Boston: The Society of Christian Ethics.
- Lartey, Emmanuel Y. 2016. "Borrowed Clothes Will Never Keep You Warm", dalam Kwok Pui-Lan & Stephen Burns (ed.), *Leadership, Liturgy, and Interfaith Engagement*, Maryland: Lexington Books.
- Low, Kim Cheng Patrick. 2012. "Asian Leadership Style and Ways: The Case of the Leader Being the Boat, and His Subjects the Water", *Educational Research*, 3:12; 933-941.
- Sharp, Melinda McGarrh. 2016. "Literacies of Listening: Postcolonial Pastoral Leadership in Practice", dalam Kwok Pui-Lan & Stephen Burns (ed.), *Leadership, Liturgy, and Interfaith Engagement: Postcolonial Practice of Ministry*, Maryland: Lexington Books.
- Wijaya, Yahya. 2018. "Kepemimpinan Yesus sebagai Acuan bagi Kepemimpinan Gereja", *Jurnal Jaffray*, 16:2; 129-144. Doi:10.25278/jj7l.v16i2.287.

---

### Catatan:

<sup>1</sup> Verbatim wawancara dengan Tim Penyusun P2KMM UKDW 2017 tanggal 13 Desember 2017, h. 1.

<sup>2</sup> Verbatim wawancara dengan Mahasiswa Pendamping P2KMM UKDW 2017 tanggal 13 Desember 2017, h. 2.

<sup>3</sup> Verbatim wawancara dengan Tim Penyusun P2KMM UKDW 2017 tanggal 13 Desember 2017, h. 3.

<sup>4</sup> Verbatim wawancara dengan Mahasiswa Pendamping P2KMM UKDW 2017 tanggal 13 Desember 2017, h. 1.

<sup>5</sup> Verbatim wawancara dengan Tim Penyusun P2KMM UKDW 2017 tanggal 13 Desember 2017, h. 3.