



## **Prinsip *Good-Relationship* dalam Kepemimpinan Pastoral Dan Organisasi Gereja Serta Penerapannya Di Sinode Gereja Baptis Anugerah Indonesia Papua Barat**

Ian Raja Barita Silalahi<sup>1</sup>, Pollung Siagian<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Teologi IKAT, Jakarta<sup>1,2</sup>  
[rajaian47@yahoo.com](mailto:rajaian47@yahoo.com)<sup>1</sup>, [pollung\\_siagian@yahoo.com](mailto:pollung_siagian@yahoo.com)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan studi literatur yang memanfaatkan konsep, teori dan penjelasan dari sumber primer berupa buku, paper jurnal dan sumber akademik lainnya. Analisis disajikan secara deskriptif untuk mendalami prinsip "*Good-Relationship*" sebuah pola hubungan yang tercipta didalam kepemimpinan pastoral. Pendalaman prinsip di fokuskan pada usaha yang perlu dikembangkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi dan berfungsi maksimal terhadap para pengikutnya untuk bergerak bersama-sama mewujudkan tujuan Tuhan bagi GerejaNya dan organisasi Kristiani. Diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang mengembangkan aspek *Good-Relationship* melalui empat komponen utama yakni: pemimpin yang menyingkirkan psikologi ketakutan, pemimpin yang berkomunikasi efektif, pemimpin yang bersifat terbuka atau transparan, serta pemimpin yang bersifat empati dan mendengarkan dalam tugas pastoral. Seluruh komponen tersebut ternyata memberikan dukungan kuat bagi terbentuknya pola *Good-Relationship* didalam organisasi manapun termasuk Gereja. Bahkan melaluinya dapat diperoleh komitmen afektif di kalangan pengikut. Juga ditemukan bahwa keempat komponen ini merupakan bagian penting didalam praktik kepemimpinan Pastoral dan Organisasi di Sinode Gereja Baptis Anugerah Indonesia (GBAI) Papua Barat.

**Kata Kunci:** Pastoral; Kepemimpinan; Hubungan Baik; Organisasi; Komunikasi.

### **Abstract**

*This research was conducted with a literature study that utilizes concepts, theories, and explanations from primary sources in books, journal papers, and other academic sources. The analysis presented descriptively to explore the principle of "good-relationship," a pattern of relationships created in leadership pastoral. The deepening of guides focuses on the efforts that need to be developed by a leader in influencing and functioning optimally for his*

*followers to move together to achieve organizational goals. It can be concluded that transformative leadership is leadership that develops aspects of good-relationship through four main components, namely: leaders who get rid of the practice of fear, leaders who communicate effectively, leaders who are open or transparent, and leaders who are empathetic and listening. All of these components provide strong support for the formation of good-relationship patterns in any organization-Church. Even though it can get affective commitment among followers, it was also found that these four components are an essential part of Christian Pastoral leadership practice in Grace Baptis Church Marturia Manokwari.*

**Keywords:** Pastoral; Leadership; Good-Relationship; Organization; Communication.

---

## PENDAHULUAN

Dari Papua penulis membaca *Leadership Matters* yang merupakan judul dari sebuah buku yang sangat kaya tentang prinsip kepemimpinan. Isinya memengaruhi banyak pemimpin di dunia karena penuh dengan prinsip-prinsip empirik sebagai hasil dari pengalaman kepemimpinan penulisnya. John L. Hennessy, penulis buku itu adalah seorang pionir pemimpin yang berhasil mengubah wajah organisasinya melesat sangat cepat akibat cara kepemimpinan yang menginspirasi banyak orang. Hennessy adalah presiden kesepuluh dari Stanford University yang bukan hanya membawa organisasinya berkembang pesat tetapi juga memproduksi banyak sekali pemimpin yang memengaruhi dunia. Perjalanan dan pengalaman kepemimpinan Hennessy ditulis didalam buku tersebut. Dari semua uraiannya yang panjang lebar tentang keberhasilan seorang pemimpin, prinsip *good-relationship* sebuah konsep kunci kepemimpinan. Melalui *good-relationship*, seorang pemimpin mampu dipercaya, memimpin dengan melayani, berempati, memberi dorongan dan berkolaborasi dalam sebuah tim yang Tangguh.<sup>1</sup> Hasilnya seluruh mesin organisasi bergerak bersama-sama untuk mencapai misi dan visi.

Pemahaman Pdt. DR. Kelly Kambu sebagai Ketua Sinode Gereja Baptis Anugerah Indonesia (GBAI) Papua Barat menguatkan pengalaman Hennessy. Dalam pemahaman tentang hubungan atasan-terpimpin, beliau menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara interaksi atasan-terpimpin yang baik dan berkualitas dengan *organizational citizenship behavior*. Fakta yang terjadi ditemukan bahwa terdapat perilaku pelayan-Gembala di sinode yang dipimpinnya Dimana terdapat rasisme, senioritas negatif dan integritas yang kurang teruji di banyak pemimpin organisasi tersebut sehingga mengganggu interaksi dan relasi antar sesama pelayan-pengerja dan jemaat di sidang jemaat

---

<sup>1</sup> J.L Hennessy, *Leadership Matters-Lesson From My Journey* (Stanford: University Press, 2018).

masing-masing yang berujung pada *leave*. Tidak mengherankan, Stanford University mengalami kemajuan yang sangat luar biasa dimasa kepemimpinan Hennessy. Apalagi menurut Dr. Kelly menjelaskan asumsi dasar bahwa faktor organisasional yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* adalah *quality of work life*. Pengerja yang mengalami dan merasakan peningkatan didalam *quality of work life* didorong oleh munculnya *organizational citizenship behavior*. Semua kembali kepada faktor X yakni kemampuan pemimpin untuk membangun relasi yang baik dengan pengikutnya. Bahkan didalam penerapannya terbukti bahwa prestasi pengerja didongkrak oleh cara terpimpin mempersepsikan pemimpin. Persepsi ini ditentukan oleh cara pemimpin membangun *good-relationship* pada orang-orang yang berada didalam lingkup pengaruhnya.<sup>2</sup>

Berdasarkan hal tersebut di atas saya sebagai penulis melihat bahwa kehadiran pemimpin dengan konsep-konsep priyayi, sebagaimana ditampilkan oleh para pemimpin Jawa tempo dulu dalam tulisan Zaluchu dianggap tidak lagi selaras dengan perkembangan zaman. Menurutnya, priyayi pada masa lampau mempertahankan elitisme dan membangun batas-batas dengan orang-orang yang berada didalam pengaruh kekuasaannya. Hal ini dapat dimaklumi bahwa konsep kepemimpinan semacam ini adalah produk budaya yang menekankan elitisme pemimpin dan karismatisme.<sup>3</sup> Berbeda dengan pengalaman Hannessy, batas-batas kekuasaan pemimpin tradisional digeser ke arah egaliter. Pemimpin hadir ditengah-tengah pengikutnya untuk memengaruhi dan secara bersama-sama bekerja membangun sebuah team work untuk mencapai tujuan.<sup>4</sup>

Berdasarkan uraian tersebut di atas menarik untuk melakukan pengkajian terhadap faktor-faktor kunci yang menentukan *good-relationship* antara seorang pemimpin dengan yang dipimpin, sebagai rujukan seorang Pendeta terhadap jemaat dalam menjalankan tugas pastoral yang tidak hanya terbatas pada konsepsi tetapi merupakan faktor yang bersifat praktik dan terukur. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan sebab Kekristenan merupakan sebuah agama yang berkembang dengan keragaman tradisi saat mengalami perjumpaan dengan realitas dalam masa dan tempat tertentu termasuk didalamnya tradisi atau budaya komunikasi.<sup>5</sup> Oleh sebab itu Penelitian didalam artikel ini diarahkan untuk

---

<sup>2</sup> Dr. Kelly Kambu, *Menejemen Organisasi GBAI* (Manokwari: Rineka Jaya, 2020).

<sup>3</sup> Sonny Eli Zaluchu, "Riset 'Leadership Understanding' Gembala-Gembala Peserta Lembaga Kajian Gereja (LKG) Jawa Timur," *BIA': Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 3, no. 1 (2020): 102–13, <https://doi.org/10.34307/b.v3i1.154>.

<sup>4</sup> Hennesy, *Leadership Matters-Lesson From My Journey*.

<sup>5</sup> Abdon Arnolus Amtiran, "Memetakan Mazhab Teologi Di Dalam Kekristenan : Sebuah Catatan Sejarah," *Asian Journal of Philosophy and Religion* 1, no. 1 (2022): 59–72, <https://doi.org/10.55927/ajpr.v1i1.440>.

mengidentifikasi faktor-faktor penentu didalam *good-relationship* untuk pengembangan kepemimpinan dimanapun dipraktekkan secara khusus kepemimpinan Pastoral dan organisasi di Gereja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan kajian pustaka (*literature review*) yang bertumpu sepenuhnya pada buku-buku kepemimpinan dan laporan penelitian luaran jurnal mengenai topik-topik yang berkaitan dengan karya tulis ini. Analisis difokuskan pada sejumlah kriteria yang menjadi bagian dari konsep utama topik penelitian *good-relationship*. Hasil penelitian disajikan secara deskriptif mengikuti model laporan penelitian seperti diusulkan oleh Zaluchu.<sup>6</sup> Pembahasan pertama-tama adalah pemaparan deskriptif tentang konsep *good relationship* sebagai variabel utama lalu dilanjutkan dengan analisis teoritis terhadap sejumlah konsep kunci yang menjadi penyusun variabel utama penelitian. Desain yang diusulkan mengikuti pola hubungan sebagaimana terbentuknya *endogenous-eksogenous* variabel. *Good-relationship* menjadi modelnya sehingga disebut sebagai variabel endogen. Sementara sejumlah variabel eksogen sebagai penyusun model didalam paper ini adalah komunikasi efektif, keterbukaan atau transparansi dan kemampuan mendengar dalam menjalankan tugas pastoral. Model tidak diuji secara statistik dan hanya meminjam istilah. Sepenuhnya pembahasan didalam paper ini adalah konseptual dan teoritik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perkembangan gereja merupakan sesuatu yang tidak terelakkan, ia menyebar hampir di seluruh dunia. Akan tetapi seiring perkembangan gereja berbagai ajaran baru pun tumbuh bak cawan di musim hujan.<sup>7</sup> Sejalan dengan itu berkembang pula pola hubungan komunikasi didalam Gereja. Adapun hubungan pada dasarnya menggambarkan sebuah koneksi (*connection*) yang jika diterapkan didalam interaksi sosial maka hal tersebut dapat berarti rangkaian atau situasi saling bersambung antar-manusia. Contohnya, koneksi persahabatan, hubungan antar lawan jenis, kekerabatan, hubungan gembala jemaat dan serta koneksi didalam lingkungan sosial. Itulah sebabnya dimengerti bahwa konsep kunci dari sebuah hubungan adalah interaksi interpersonal. Melaluinya komunikasi berlangsung, kesepahaman

---

<sup>6</sup> Sonny Eli Zaluchu, "Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 4, no. 1 (2020): 28, <https://doi.org/10.46445/ejti.v4i1.167>.

<sup>7</sup> Abdon Arnolus Amtiran, "Pandemi Covid-19 Dan Implikasinya Terhadap Polarisasi Mazhab Teologi Di Indonesia," *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 1, no. 2 (2020): 64–71, <https://doi.org/10.52220/magnum.v1i2.49>.

tercipta dan kebudayaan terbentuk. Akan tetapi, jika dilihat dari arahnya, sebuah hubungan dapat dilihat dari dua kutub yang saling berlawanan. Sebuah hubungan dikatakan positif ketika hubungan tersebut bermanfaat dan pihak-pihak yang terlibat didalamnya saling menerima keuntungan. Sebaliknya, sebuah hubungan negatif akan terbentuk ketika jalinan yang ada mengarah pada keuntungan sepihak, saling memanfaatkan dan pada akhirnya bertujuan meruntuhkan. Seorang pemimpin yang berhasil membangun *relationship* dengan terpimpinnya akan menciptakan sebuah kelekatan emosional yang membangkitkan komitmen dan mewujudkan terjadinya keinginan untuk mewujudkan kebutuhan psikologis. Demikian dengan seorang gembala dalam menjalankan tugas pastoralnya terhadap jemaat. Umumnya pihak yang dipimpin ingin berada dekat pemimpinnya dan dengan rela menaaklukkan diri untuk dipimpin. Sebaliknya, pemimpin memiliki kedekatan dengan terpimpinnya dan menyadari bahwa orang-orang yang dipimpinnya itu merupakan aset terbesar kepemimpinannya.

Menurut pendekatan teori psikologi Sternberg seperti dikutip oleh Ahmadi, disebutkan bahwa akan terlihat ciri-ciri tertentu didalam sebuah hubungan yang berjalan baik dan berhasil. Pertama, terciptanya kedekatan (*intimacy*). Kedekatan yang dimaksud adalah rasa untuk menjadi bagian penting satu dengan lainnya yang terus meningkat intensitasnya seiring lancarnya komunikasi. Kedua adalah hasrat (*passion*) yang didalamnya terlibat emosi dan kepuasan psikologis yang memberikan efek, antara lain keinginan untuk berkorban, memberi yang terbaik dan menaaklukkan diri serta kenyamanan untuk bekerja/dipimpin. Sedangkan yang ketiga adalah komitmen, yang mana didalam tahap ini, terbentuk gaya *sentrifugal* dimana semua orang yang berada didalam kepemimpinan menyatu dan terikat didalam rasa memiliki yang kuat, baik secara individual maupun secara organisasional.<sup>8</sup>

Berpijak pada kepemimpinan yang dirumuskan Maxwell sebagai fungsi pengaruh, terlihat bahwa *relationship* yang baik didalam kepemimpinan akan menjadi katalis bagi terbentuknya pengaruh yang kuat didalam kepemimpinan itu sendiri. Kemana pemimpin pergi, ke sanalah orang-orang akan mengikuti dan melakukannya dengan rela. Demikian halnya dalam melaksanakan tugas Pastoral, yang membutuhkan suatu hubungan yang baik antara Gembala dan jemaat sehingga tugas pastoral dapat dijalankan dengan baik dan efektif karena gembala memiliki pengaruh didalam kehidupan jemaat.<sup>9</sup>

Kepemimpinan adalah tindakan pemimpin yang mendorong pengikut untuk bertindak mencapai tujuan tertentu yang mewakili nilai dan motivasi (keinginan dan

---

<sup>8</sup> Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial Edisi Revisi* (Jakarta: Rineka Jaya, 2019).

<sup>9</sup> Jhon Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws Of Leadership* (Jakarta: Gramedia, 2010).

kebutuhan), aspirasi dan harapan, baik dari pemimpin maupun pengikut.<sup>10</sup> Semua tujuan tersebut hanya akan tercapai ketika terbentuknya *good-relationship* yang hasil akhirnya adalah komitmen. Senada dengan itu dalam menjalankan tugas pastoral seorang gembala atau pendeta itu berkontribusi dalam menolong jemaat untuk menemukan akar persoalan dan solusi atas masalahnya sendiri serta berkomitmen untuk terus teguh berdiri didalam Tuhan. Disisi yang lain Teori organisasi memperkenalkan tiga jenis komitmen yang terbentuk di kalangan terpimpin sebagaimana dikemukakan oleh Allen & Meyer.<sup>11</sup> Ketiga bentuk komitmen itu adalah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen normatif adalah komitmen yang terbentuk ketika seseorang memiliki pengalaman sosialisasi didalam organisasi. Wujudnya terlihat dari adanya sikap memberikan balasan karena jasa yang telah diberikan organisasi melalui pemimpin. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan cenderung bertahan dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Hal ini jelas memperlengkapi hamba Tuhan dalam menjalankan tugas pendampingan pastoral mengenai pentingnya kegiatan pastoral hingga mencapai komitmen kedewasaan iman dalam Tuhan sehingga berdampak pada perubahan sikap dan cara pandang dalam menjalani kehidupan dan kesetiaan pelayanan.

Dalam komitmen terdapat sejumlah faktor yang membuat individu mengembangkan perasaan terikat pada organisasi seperti ikatan moral, ikatan keagamaan, ikatan sosial, ikatan sejarah, sentimen denominasional gereja atau ikatan kekeluargaan dan juga ikatan kepemimpinan. Ikatan sebagai ekspresi jasa juga termasuk didalamnya. Sedangkan komitmen kontinuans adalah komitmen yang terbentuk karena kebutuhan. Komitmen ini mengarah pada kesadaran individu bahwa dirinya akan mengalami kerugian besar jika harus meninggalkan organisasi dan pemimpinnya terlebih berpaling dari Tuhan. Komitmen ini tidak dapat memicu seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, baik dalam hal performa, kehadiran dan rasa memiliki, sebagaimana orang dengan komitmen afektif. Apabila organisasi mengalami konflik, individu dengan komitmen kontinuans cenderung pasif dan tidak ambil bagian untuk mencari solusi selama kepentingan dan fasilitas yang dinikmatinya tidak terancam.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> J.M Burn, *Leadership* (USA: Harper & Row Publiser, 2010).

<sup>11</sup> N.J Allen, "Organizational Commitment," *Work Orientations*, 2019, <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>.

<sup>12</sup> Remegises Danial Yohanis Pandie, "Literasi Digital Berbasis Pendidikan Kristiani Sebagai Sarana Pembentukan Karakter Era Disrupsi Teknologi," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2022): 5995–6002, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.2964>.

Ujung dari *good-relationship* bukan komitmen normatif, terlebih komitmen kontinuans. Jenis komitmen yang menjadi hasil dari sebuah hubungan baik adalah komitmen afektif. Individu yang memiliki komitmen afektif, memiliki kecenderungan bertahan pada pekerjaannya karena kerelaan atau keinginannya sendiri. Organisasi dianggap sebagai bagian dari keluarga dimana individu telah memiliki kenyamanan didalamnya. Ditinjau dari sisi organisasi, komitmen ini terbentuk karena iklim kerja yang baik, hubungan atasan-terpimpin yang komunikatif dan demokratis serta kemampuan organisasi menciptakan kenyamanan bekerja. Totalitas adalah salah satu hasil dari komitmen afektif. Terhadap apapun yang menjadi tanggung jawabnya terhadap organisasi, individu memperlihatkan hasil yang maksimal dan tuntas dan terbaik.<sup>13</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebuah kepemimpinan akan berfungsi dengan baik ketika pemimpin didalam kepemimpinan itu mampu menciptakan dan membangun hubungan baik kepada orang-orang yang dipimpinya. Sejalan dengan itu gembala dalam melaksanakan tugas kepemimpinan pastoralnya dengan efektif perlu menerapkan *good-relationship* sehingga tercipta *Kepercayaan, kenyamanan*, yang pada akhirnya bermuara pada *komitmen* jemaat dalam menemukan solusi atas persoalan hidup serta berkomitmen setia dan teguh menjalani kehidupan didalam Tuhan Yesus Kristus.

### Tipikal Pemimpin

Sudut pandang kepemimpinan menghasilkan sejumlah pendekatan bagaimana menampilkan tipikal pemimpin yang memenuhi standar *good-relationship*. Akan tetapi dimasa kini, model kepemimpinan menempatkan pemimpin justru harus berada ditengah-tengah pengikutnya, bukan berjarak dan membangun ketakutan. Saya memahami bahwa *barrier of fear* adalah tindakan membangun pengaruh dengan menciptakan situasi psikologis tertentu sehingga pengikut merasa takut kepada pemimpinnya, takut menghadap pemimpin, takut berbicara kepada pemimpinnya dan sebagainya. Jika hal demikian yang terjadi, maka *good relationship* menjadi sebuah kemustahilan. Pemimpin yang seperti ini akan dijauhi, bukan karena segan tetapi demi menghindari masalah.<sup>14</sup> Sebaliknya, pemimpin yang membangun persahabatan dan keakraban dengan pengikutnya akan mampu dengan mudah membangun pengaruh dan membentuk orang lain. Dengan cara ini, pemimpin dapat mengelola emosi pengikutnya dan memotivasi secara langsung. Komunikasi yang terjadi

---

<sup>13</sup> D.J Meyer, JP & Stanley, *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization* (USA: UYC, 2019).

<sup>14</sup> J.O Sanders, *Kepemimpinan Rohani* (Bandung: Kalam Kudus, 2017).

bersifat dua arah dan langsung (*face to face*). Hasilnya adalah terbentuknya komunikasi efektif antara pemimpin dan pengikut. Menurut Kartajaya, runtuhnya penghalang psikologis didalam kepemimpinan akan menghasilkan pengaruh yang kuat, melekat dan mampu menggerakkan pengikut didalam skala besar.<sup>15</sup>

Senada dengan itu pemimpin yang menjalankan tugas pastoral yang efektif itu secara umum bertipikal pribadi yang memiliki pengetahuan teologi pastoral, kemampuan berkomunikasi yang baik, berpengetahuan aplikatif, memiliki kepekaan, memiliki keyakinan, memiliki kematangan psikologi, menghargai jemaat sebagai konseli yang merupakan makhluk unik, memiliki rasa tanggung jawab menolong, dan tidak mengambil alih masalah konseli.<sup>16</sup> Sedangkan secara khusus pemimpin pastoral itu bertipikal Percaya pada Kristus sang Gembala Agung (Yoh 8:36), Menerima Kristus secara pribadi (Why 3:20), Kristus berkuasa dalam hidupnya (Gal 2:20), menerima otoritas Alkitab sebagai pedoman hidup (2 Tim 3:15-17), melibatkan karya Roh Kudus (Mat 18:20), dan menghayati tugas sebagai Panggilan (Kol 3:17,23). Serta dilengkapi dengan sikap yang penuh Kasih dan penghargaan, Lemah lembut, Rendah hati, Sabar dan tabah, bersahabat dan hangat, suka menolong, rela dan tulus, terbuka, berdedikasi tinggi, dan memiliki Perhatian-empati terhadap jemaat. Hal inilah yang mampu menggerakkan pengikut didalam skala besar menuju komitmen iman dalam kegiatan pastoral yang dijalankan.<sup>17</sup> Tipikal hamba Tuhan sebagai seorang pemimpin model inilah yang dapat menjalankan tugas kepemimpinan Pastoral dengan efektif didalam organisasi Gereja.

### **Pemimpin yang Berkomunikasi Efektif**

Berpijak pada definisi komunikasi, dapat disimpulkan bahwa didalam sebuah komunikasi tercapai adanya kesepahaman dan saling pengertian. Etimologi '*common*' didalam kata komunikasi berarti Bersama-sama, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah proses menyamakan persepsi, pikiran dan perasaan antara komunikator dengan komunikan.<sup>18</sup> Dengan demikian komunikasi sangat penting dalam penyampaian sesuatu melebihi berbagi bentuk informasi yang disalurkan dengan cara lain. Meminjam konsep kepemimpinan guru didalam kelas sebagaimana hasil penelitian Wisman terdapat

---

<sup>15</sup> Kartajaya, *WOW Leadership - Kepemimpinan Yang Menggerakkan Pikiran, Perasaan Serta Spirit Kemanusiaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015).

<sup>16</sup> Daniel Susanto, *Misi Gereja Melalui Pelayanan Pastoral Di Indonesia Pada Masa Kini Edisi Revisi*, (Malang: Literatur YPPII, 2017).

<sup>17</sup> Tulus Tu'u, *Dasar-Dasar Konseling Pastoral* (Yogyakarta: ANDI, 2019).

<sup>18</sup> M Waruwu, *Implementasi Hubungan Baik Terhadap Pemimpin Dan Bawahan*. (Jakarta: Grasingo, 2019).

tiga bentuk komunikasi efektif yang dapat dikembangkan dan dipraktikkan pemimpin dalam rangka good-relationship. Ketiganya adalah pertama, komunikasi informative (*informative communication*). Komunikasi ini menyampaikan pesan agar pengikut tidak ketinggalan informasi dan mengetahui informasi yang menunjang pekerjaan atau tanggung-jawabnya. Kedua, komunikasi persuasif (*persuasive communication*). Bentuk komunikasi ini memberikan informasi untuk memengaruhi pandangan, merubah sikap atau perilaku pengikut sebagai hasil dari kesadaran internalnya. Ketiga adalah komunikasi instruktif/koersif (*instructive/ coercive communication*). Komunikasi jenis ini memiliki tekanan tertentu seperti ancaman, peringatan (*warning*) agar pengikut melakukan sesuatu dengan benar (tanpa salah), tepat waktu, sesuai prosedur.<sup>19</sup>

Pelanggaran atas informasi akan menghasilkan konsekuensi yang merugikan. Melalui kombinasi ketiga bentuk komunikasi efektif ini tercipta proses interaksi yang menopang kinerja organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik dalam pendampingan pastoral, maka tujuan organisasi, gereja, dan hamba Tuhan akan menjadi sulit tercapai karena tidak pernah bisa disosialisasikan bolak balik antara pemimpin (gembala) dan pengikut (jemaat). Oleh karena itu, Wijaya mengingatkan bahwa tersendatnya komunikasi akan berdampak langsung pada hadirnya gangguan irama dan kelancaran suatu pelayanan.<sup>20</sup> Gangguan ini bermuara pada terhambatnya tujuan organisasi. Karena fungsi pemimpin adalah sosok yang mempengaruhi maka dalam hal ini, beban berada di pundaknya sebagai seorang komunikator kepada pengikutnya.<sup>21</sup> Dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam menjalankan tugas pastoral gembala harus dapat berkomunikasi dengan baik dalam rangka membangun *Good Relationship* guna mendapatkan capaian yang efektif. Senada dengan itu Bons menyebut bahwa komunikasi / percakapan pendampingan pastoral berarti percakapan yang diadakan antara pastor dengan anggota-anggota jemaat. Bons menuliskan tiga macam percakapan percakapan pastoral yaitu: *pertama*, percakapan mengenai soal-soal praktis. *Kedua*, percakapan tentang persoalan hubungan dengan orang lain. *Ketiga*, percakapan mengenai persoalan dalam hubungan dengan Allah.<sup>22</sup> Pendampingan pastoral dapat dilakukan dengan percakapan, karena Tuhan memakai percakapan gembala sebagai alat-Nya untuk menyampaikan kehendak-Nya kepada manusia. Dalam tugas itu Allah memberikan

---

<sup>19</sup> Yossita Wisman, "Komunikasi Efektif Dalam Dunia Pendidikan," *Jurnal Nomosleca* 3, no. 2 (2017): 646–54, <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v3i2.2039>.

<sup>20</sup> Agus Wijaya, *Kepemimpinan Berkarakter: Untuk Para Pemimpin Dan Calon Pemimpin Masa Depan Indonesia*. (Jakarta: Brillian, 2015).

<sup>21</sup> Yudiatmaja, *Kepemimpinan: Konsep; Teori Dan Karakternya* (Jakarta: Media Komunikasi, 2013).

<sup>22</sup> M Bons-Storm, *Apakah Pengembalaan Itu* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2009).

kuasa-Nya sehingga setiap kata-kata gembala dapat menolong orang yang digembalakan atau didampingi. Dengan demikian komunikasi percakapan pastoral, merupakan salah satu bentuk yang dipakai oleh gembala sebagai alat untuk mendampingi jemaat sehingga melalui percakapan gembala dan jemaat memiliki hubungan komunikasi yang baik dan juga jemaat dapat terbuka kepada gembala.

### **Pemimpin yang Bersifat Terbuka atau Transparan**

Transparansi telah menjadi elemen penting dalam sebuah hubungan baik. Tetapi di sisi lain, transparansi sejatinya adalah hasil dari *good-relationship*. Dengan adanya sikap terbuka, maka segala interaksi didalam kepemimpinan menjadi transparan. Pengikut merasa penting karena menerima informasi dari tangan pertama (pemimpin) dan pemimpin dapat menerima input dari pengikutnya akibat *share of idea* yang transparan tersebut. Hal ini sangat baik terkhusus menyangkut keputusan-keputusan yang melibatkan stakeholder didalam lingkup kepemimpinan. Pengikut akan membentuk sebuah *inner values* bahwa kedudukan mereka didalam organisasi bukan objek atau pelengkap melainkan partner. Situasi ini menguntungkan karena dapat mempercepat terbentuknya komitmen afektif di kalangan pengikut.

Menurut Weningtyas, keterbukaan merupakan aspek penting didalam komunikasi. Terlebih didalam bentuk komunikasi interpersonal, keterbukaan menjadi indikator yang menjamin adanya respon positif dan kesetaraan.<sup>23</sup> Temuan Rini dkk menyangkut keterbukaan didalam keluarga dapat dijadikan pegangan. Keterbukaan ternyata berpengaruh didalam kebahagiaan, kepuasan dan kepercayaan didalam keluarga.<sup>24</sup> Hal yang sama dapat terjadi didalam kepemimpinan. Secara psikologi, keterbukaan dapat berdampak positif dengan terbentuknya kepuasan dan kepercayaan yang kuat di kalangan pengikut kepada pemimpinnya. Seperti penelitian yang juga dilakukan oleh Setiawan dkk, bahwa keterbukaan informasi kepada publik akan menjamin kuatnya azas *good governance* dan menguatnya tingkat kepercayaan publik terhadap pemerintah.<sup>25</sup> Itulah sebabnya dikatakan sebuah pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang menjamin akuntabilitasnya dengan transparansi. Konsep serupa dapat dibawa ke dalam prinsip kepemimpinan pastoral di organisasi Gereja. Gembala yang transparan akan meningkatkan akuntabilitasnya dan

---

<sup>23</sup> E Weningtyas, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal* (Yogyakarta: ANDI, 2012).

<sup>24</sup> Q. Rini and R. Retnaningsih, "Keterbukaan Diri Dan Kepuasan Perkawinan Pada Pria Dewasa Awal," *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma* 1, no. 2 (2008): 97936.

<sup>25</sup> Agus Setiawan, Dadang Sugiana, and Jimi Narotama Mahameruaji, "Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik," *Jurnal Kajian Komunikasi* 1, no. 2 (2013): 196, <https://doi.org/10.24198/jkk.v1i2.6044>.

berdampak pada naiknya partisipasi jemaatnya dalam kegiatan pastoral. Tidak ada jaminan bahwa seorang pemimpin atau gembala akan sempurna didalam menjalani tugasnya memengaruhi dan memimpin orang lain. Melalui keterbukaan, jemaat dapat dengan mudah melakukan kontrol, memberi kritik dan terlebih menghadirkan umpan balik kepada pemimpin atau gembalanya.

### **Pemimpin yang Bisa Empati dan Mendengarkan**

Mendengar selalu berjalan paralel dengan sikap empati. Seorang pemimpin tidak akan mampu membangun empati didalam dirinya tanpa belajar mendengar. Harus disadari bahwa komunikasi efektif hanya dimungkinkan terjadi ketika komunikasi tidak berlangsung top down sebagaimana model kepemimpinan tradisional. Kepemimpinan yang benar justru harus mendukung praktik komunikasi dua arah, tidak melulu searah dari pemimpin kepada pengikut. Komunikasi harus dibentuk dari bawah ke atas (*bottom-up*). Untuk mewujudkannya, pemimpin dituntut untuk membuka keran komunikasi dari bawah dan perlu belajar mendengarkan isi hati pengikutnya. Pemimpin-pendengar sangat esensial dalam sebuah organisasi. Dengan mendengarkan maka pemimpin mengembangkan didalam dirinya sikap menghargai dan empati terhadap orang lain. Hal ini bukanlah perkara yang mudah dilakukan, terlebih jika berkaitan dengan kapasitas dan level otoritas.

Untuk dapat menerima dan mendengar orang lain, seorang pemimpin membutuhkan kerendahan hati. Hasil dari sebuah kepemimpinan seperti ini adalah konsistensi hubungan yang bersifat mutualisme dalam jangka waktu yang lama. Mendengar adalah sebuah keterampilan yang perlu dikembangkan. Banyak pemimpin melatih diri didalam berbagai teknik public speaking tetapi gagal mengembangkan keterampilan untuk mendengarkan orang lain. Penting dipahami bahwa justru dengan mendengar, informasi akan masuk dari segala arah. Angela melakukan penelitian tentang topik ini di kalangan dokter saat berinteraksi dengan pasiennya. Menurutnya ada lima kapasitas mendengarkan yang perlu dikembangkan yakni mendengarkan dengan rasa ingin tahu, mendengarkan reflektif, mendengarkan empatik, mendengarkan perbedaan dan mendengarkan dalam diam.<sup>26</sup> Pengetahuan tersebut tentu memperlengkapi hamba Tuhan dalam melaksanakan tugas pastoral sebab gembala perlu memiliki kemampuan mendengar yang baik sehingga dapat memahami situasi kondisi jemaat dan mampu memberi empati guna tercipta *good-relationship* yang mensukseskan pendampingan pastoral yang sedang berjalan.

---

<sup>26</sup> A Buffington, "Buffington-a-the-Art-of-Listening.Pdf," 2016.

Informasi adalah sesuatu yang sangat esensial. Gembala yang hanya memiliki sedikit konten informasi akan kehilangan *horizon* didalam setiap keputusan yang dihasilkannya. Prediksi-prediksinya akan tertinggal karena didahului oleh orang lain. Oleh sebab itu, didalam sebuah *good-relationship* keberhasilan dalam sebuah organisasi atau pelayanan pastoral ikut ditentukan oleh kemampuan dan kesediaan pemimpin untuk mendengar, menyerap, menganalisis, dan mengevaluasi semua input informasi dari pengikutnya. Keterampilan mendengar yang dulunya dianggap sebagai soft skill bagi pemimpin, kini diakui sebagai sebuah keterampilan esensial.

### **Tantangan dalam Kepemimpinan Kristen**

*Good-relationship* adalah model kepemimpinan Yesus kepada murid-muridNya. Didalam riwayat kepemimpinan-Nya selama 3 tahun, Yesus selalu memperlihatkan jati diri pemimpin yang berbicara dan mendengar. Dialog hampir selalu mewarnai kepemimpinan Yesus dan didalam seluruh ajaran-Nya. Yesus tidak hanya berbicara tetapi Dia juga mendengar dan transparan didalam bersikap. Segala hal yang diajarkan-Nya gamblang dan terang benderang. Praktik komunikasi efektif sangat terlihat didalam gaya kepemimpinan-Nya. Dapat disimpulkan disini bahwa model kepemimpinan *good-relationship* tersebut ada didalam diri Yesus. Oleh karena itu menurut Henson, setiap generasi pemimpin Kristen dipanggil untuk menjalani tugas pastoral dan mengikuti model yang dipraktikkan oleh Yesus Kristus. Itulah sebabnya Paulus mengingatkan kepada jemaat di Korintus untuk, “*Jadilah pengikut-Ku, sama seperti aku juga menjadi pengikut Kristus.*” (1 Korintus 11:1). Yesus merupakan teladan kepemimpinan yang tepat.<sup>27</sup>

Persoalannya, inspirasi tentang kepemimpinan tidak hanya lahir dari konsep-konsep Alkitab. Berkembangnya ilmu manajemen, organisasi dan kepemimpinan telah menghasilkan munculnya berbagai konsep kepemimpinan dari berbagai pendekatan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kepemimpinan Kristen dan prinsip-prinsipnya, perlu dilakukan penggalian-penggalian terbaru dari prinsip-prinsip Alkitabiah. Konsep yang perlu disodorkan kepada dunia tidak melulu kepemimpinan hamba seperti pernah dikonsepsikan oleh Greenleaf.<sup>28</sup>

Dimasa disrupsi dan perkembangan teknologi yang begitu pesat, kehidupan dan alat-alat penunjang spiritualitas manusia mengalami perubahan yang radikal. Orang membaca

---

<sup>27</sup> Doris Gomez et al., “Christian Faith Perspectives in Leadership and Business Series Editors,” 2020.

<sup>28</sup> Claudia C Cogliser, “Servant Leadership : The Leadership Theory Of,” *Leadership Quarterly*, 2005, 1–17.

Alkitab tidak lagi dari buku tetapi lewat *smartphone*. Ibadah tidak lagi harus di gedung gereja karena dapat diikuti secara online. Teknologi telah berkembang sangat pesat tetapi menyodorkan konsep klasik kepemimpinan hamba di tengah serbuan robot, mesin dan otomatisasi industri telah membuat pandangan tentang kepemimpinan Kristen menjadi konsep ortodoksi.<sup>29</sup> Pertanyaannya adalah apa yang mau dilayani ketika robot dan mesin telah mengambil alih pekerjaan manusia? Konsep kepemimpinan Kristen mau tidak mau mengalami pergeseran. Meskipun tujuannya akhirnya adalah pelayanan sebagaimana Yesus praktikkan, konsep-konsep terbaru harus dihadirkan sebagai jawaban terhadap perubahan zaman. *Good-Relationship* adalah salah satu sodoran konsep tersebut. Hal ini dimungkinkan karena konsep ini bukan metode atau matriks dengan pola baku. *Good-Relationship* adalah *inner values* yang perlu dimiliki dan dikembangkan oleh setiap pemimpin Kristen manapun yang dapat terimplementasi didalam pelayanan pastoral. Sehingga dengan demikian “*Good Relationship*” dapat menjadi rujukan dalam menjalankan tugas kepemimpinan pastoral dan organisasi Gereja secara efektif. Konsep kepemimpinan Kristen dapat saja berubah dan menjadi tidak relevan, tetapi nilai-nilainya akan terus bertahan.

#### **Penerapan Di Sinode Gereja Baptis Anugerah Indonesia (GBAI) Papua Barat**

Gereja Baptis Anugerah Indonesia merupakan salah satu sinode gereja lokal di Tanah Papua Barat yang telah berdiri selama tiga puluh tahun dan saat ini sedang dalam proses pengembangan sebagai gereja dewasa didalam Tuhan. Berdasarkan pengamatan penulis terdapat evaluasi bagi penatalayanan di gereja ini. Evaluasi tersebut mengarah pada hal Kepemimpinan, Hubungan Baik dalam Organisasi serta Komunikasi yang efektif, dimana sepanjang pengamatan penulis dapat dipahami bahwa gereja ini masih berproses dalam membangun hubungan yang baik antar sesama pelayan-pemimpin dan jemaat Gereja, dimana jemaat yang mayoritas masyarakat Adat Papua tersebut memiliki budaya dan pola berfikir yang berbeda.

Oleh sebab itu dengan mengimplementasikan atau menerapkan prinsip *Good-relationship* maka diharapkan tercipta sebuah sinergi positif antar pelayan-pemimpin Gereja dan jemaat dalam hal Kepemimpinan, Hubungan Baik dalam Organisasi serta Komunikasi yang efektif guna pengembangan gereja dari masa ke masa, sehingga Gereja Baptis Anugerah Indonesia (GBAI) Papua Barat dapat mengalami kemajuan serta menghasilkan

---

<sup>29</sup> Setiaman, Sugiana, and Mahameruaji, “Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik.”

kualitas yang mumpuni baik secara Kepemimpinan, Relasi antar pengerja hingga efektivitas komunikasi didalam Gereja yang dipersembahkan untuk hormat kemuliaan Tuhan.

## KESIMPULAN

*Good-relationship* didalam kepemimpinan dan organisasi Gereja adalah sebuah kemutlakan. Karena hal ini merupakan sebuah aspek perilaku maka pengembangannya sangat bergantung pada kemauan pemimpin untuk melatih dan mengembangkan keterampilannya membangun hubungan dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Selain menjadi sebuah keterampilan, *good-relationship* adalah sebuah style kepemimpinan. Meskipun definisinya sama, yang membedakan satu pemimpin dengan pemimpin lainnya adalah gaya kepemimpinan. Ada pemimpin yang mengembangkan gaya otoriter dan kekuasaan, tetapi ada pula pemimpin yang mengembangkan gaya komunikatif dan interaktif dalam menjalankan tugas pelayanan pastoral dan berbagai pelayanan dalam organisasi Gereja. Semua kembali pada pribadi pemimpin itu sendiri.

Hasil penelitian memperlihatkan pengembangan gaya kepemimpinan komunikatif akan membawa keuntungan bagi organisasi Gereja dan pencapaian visi-misi pemimpin yang secara khusus menyentuh aspek pastoral. Zaman yang berubah dan penuh informasi ini harus diikuti oleh style kepemimpinan yang relevan. Model *tirani* dan pendekatan kekuasaan hanya akan membuat pengikut gagal membangun komitmen afektif-nya. Pemimpin dengan model seperti ini akan ditinggalkan. Sebaliknya, pemimpin yang membangun hubungan dan membuka diri terhadap pengikut atau jemaat yang dilayaninya dan dan yang memberi pendampingan pastoral secara efektif, akan dengan cepat diikuti dan dijadikan panutan. Orang-orang beranggapan bahwa pemimpin demikian akan membawa pengikutnya mengalami transformasi dan mempersiapkan pengikut mengalami pertobatan, pemulihan dan kelahiran baru hingga menjadi the next leader dalam organisasi Gereja. Dengan demikian jelas dipahami dan diterima bahwa *Good-relationship* adalah model kepemimpinan yang menembus banyak hambatan seperti selama ini terdapat didalam kepemimpinan pastoral dan organisasi Gereja. Model kepemimpinan *Good-relationship* sangat diperlukan bagi pengembangan sinode Gereja Baptis Anugerah Indonesia (GBAI) Papua Barat

## DAFTAR PUSTAKA

Abdon Arnolus Amtiran. "Memetakan Mazhab Teologi Di Dalam Kekristenan : Sebuah Catatan Sejarah." *Asian Journal of Philosophy and Religion* 1, no. 1 (2022): 59–72. <https://doi.org/10.55927/ajpr.v1i1.440>.

- Ahmadi, Abu. *Psikologi Sosial Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Jaya, 2019.
- Allen, N.J. "Organizational Commitment." *Work Orientations*, 2019. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>.
- Amtiran, Abdon Arnolus. "Pandemi Covid-19 Dan Implikasinya Terhadap Polarisasi Mazhab Teologi Di Indonesia." *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 1, no. 2 (2020): 64–71. <https://doi.org/10.52220/magnum.v1i2.49>.
- Bons-Storm, M. *Apakah Pengembalaan Itu*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2009.
- Buffington, A. "Buffington-a-the-Art-of-Listening.Pdf," 2016.
- Burn, J.M. *Leadership*. USA: Harper & Row Publiser, 2010.
- Cogliser, Claudia C. "Servant Leadership: The Leadership Theory Of." *Leadership Quarterly*, 2005, 1–17.
- Gomez, Doris, Kathleen Patterson, Bruce E Winston, and Gary Oster. "Christian Faith Perspectives in Leadership and Business Series Editors," 2020.
- Hennesy, J.L. *Leadership Matters-Lesson From My Journey*. Stanford: University Press, 2018.
- Kambu, Dr. Kelly. *Menejemen Organisasi GBAI*. Manokwari: Rineka Jaya, 2020.
- Kartajaya. *WOW Leadership - Kepemimpinan Yang Menggerakkan Pikiran, Perasaan Serta Spirit Kemanusiaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015.
- Maxwell, Jhon. *The 21 Irrefutable Laws Of Leadership*. Jakarta: Gramedia, 2010.
- Meyer, JP & Stanley, D.J. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. USA: UYC, 2019.
- Pandie, Remegises Danial Yohanis. "Literasi Digital Berbasis Pendidikan Kristiani Sebagai Sarana Pembentukan Karakter Era Disrupsi Teknologi." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2022): 5995–6002. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.2964>.
- Rini, Q., and R. Retnaningsih. "Keterbukaan Diri Dan Kepuasan Perkawinan Pada Pria Dewasa Awal." *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma* 1, no. 2 (2008): 97936.
- Sanders, J.O. *Kepemimpinan Rohani*. Bandung: Kalam Kudus, 2017.
- Setiaman, Agus, Dadang Sugiana, and Jimi Narotama Mahameruaji. "Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik." *Jurnal Kajian Komunikasi* 1, no. 2 (2013): 196. <https://doi.org/10.24198/jkk.v1i2.6044>.
- Susanto, Daniel. *Misi Gereja Melalui Pelayanan Pastoral Di Indonesia Pada Masa Kini Edisi Revisi*. Malang: Literatur YPPH, 2017.
- Tu'u, Tulus. *Dasar-Dasar Konseling Pastoral*. Yogyakarta: ANDI, 2019.
- Waruwu, M. *Implementasi Hubungan Baik Terhadap Pemimpin Dan Bawahan*. Jakarta:

Grasingo, 2019.

Weningtyas, E. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: ANDI, 2012.

Wijaya, Agus. *Kepemimpinan Berkarakter: Untuk Para Pemimpin Dan Calon Pemimpin Masa Depan Indonesia*. Jakarta: Brillian, 2015.

Wisman, Yossita. "Komunikasi Efektif Dalam Dunia Pendidikan." *Jurnal Nomosleca* 3, no. 2 (2017): 646–54. <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v3i2.2039>.

Yudiatmaja. *Kepemimpinan: Konsep; Teori Dan Karakternya*. Jakarta: Media Komunikasi, 2013.

Zaluchu, Sonny Eli. "Riset 'Leadership Understanding' Gembala-Gembala Peserta Lembaga Kajian Gereja (LKG) Jawa Timur." *BIA': Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 3, no. 1 (2020): 102–13. <https://doi.org/10.34307/b.v3i1.154>.

———. "Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 4, no. 1 (2020): 28. <https://doi.org/10.46445/ejti.v4i1.167>.

