

Signifikansi Responsibilitas dan Akuntabilitas sebagai Pilar Utama dalam Kepemimpinan Kristen yang Beretika

Ferdinandus Butarbutar

Dosen Teologi dan Etika di UPH Karawaci

Email: ferdinandus.butarbutar@uph.edu

Abstrak

Konteks kebutuhan yang akan diriset dan diudar dalam artikel pendek ini adalah tentang kepemimpinan Kristen sebagai sebuah prioritas yang mendesak. Lebih jauh adalah soal pentingnya kebutuhan kepemimpinan yang bertanggungjawab, mampu dan terbuka untuk dimintai pertanggungjawaban etis atas kepemimpinan dan capaiannya. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur pada sumber-sumber literatur kepemimpinan yang umum, biblikal, teologis dan etis. Tujuannya tentu untuk mendapatkan dokumen dan pemahaman yang lebih luas serta padat, sehingga dapat mendorong atau memantik lahirnya calon-calon pemimpin di masa depan. Selain itu dipandang perlu juga untuk mengoreksi para pemimpin Kristen pada masa kini yang sedang menjabat atau melakukan fungsi-fungsi kepemimpinan tersebut. Lebih jauh hasil yang diharapkan dari riset ini adalah terbangunnya kepemimpinan Kristen pada masa kini dan masa depan yang memiliki kapasitas responsif atas segala tantangan dan tentangannya, dan kesediaannya untuk mempertanggungjawabkan jabatan dan fungsi-fungsi tersebut secara biblikal, teologis dan etis.

Kata kunci: Kepemimpinan, Responsibilitas, Akuntabilitas, Etika, Kapasitas



Copyright : ©2024. The Author.

License : This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

Latar Belakang Masalah

Topik ini memiliki embrionya sendiri, ketika saya diminta untuk membawakan salah satu tema LDKK di sebuah sekolah di Provinsi Banten Tangerang, beberapa waktu yang lalu. Panitia LDKK memberikan tema spesifik yakni "*Responsibility in Actions*" untuk saya paparkan kepada para calon pemimpin. Sayapun melacak secara cepat berbagai literatur demi tantangan untuk melahirkan kepemimpinan Kristen di masa yang akan datang, melihat konteks mereka sebagai pelajar yang beriman Kristen di lembaga pendidikan Kristen. Ternyata, tantangan ini menggoda selera berpikir saya untuk lebih jauh melakukan penelitian dan memikirkan konektivitas dan relevansinya bagi tantangan yang kompleks dari institusi Kristen dan kepemimpinannya.

Multi krisis dalam kepemimpinan Kristen sebenarnya bukan hal yang baru. Beberapa literatur Kristen memberikan perhatian yang amat serius tentang tema penting ini. Thom S. Rainer, menyebutkan bahwa terjadinya tantangan dan krisis kepemimpinan Kristen dalam gereja karena problem-problem moral dan spritual yang justru dialami oleh para pemimpin Kristen. (2016 : 224). Artinya bahwa kepemimpinan Kristen pada era modern ini akhirnya tidak tegak berdiri pada pijakan moral dan integritasnya sebagai pemimpin. Validasi dari klaim ini dapat terlihat dari hasil penelitian Rainer, yang ditandai dengan minimnya konsistensi dan kehadiran jemaat pada ibadah-ibadah serta rendahnya vitalitas rohani dalam kehidupan berjemaat (hlm. 45). Artinya kondisi demikian diasumsikan karena faktor kepemimpinan. Sementara itu, Timothy Keller, dalam bukunya "*The Church in Crisis : Pathways Forward*", mengungkap bagaimana para pemimpin Kristen tidak dapat merespons dengan bijaksana problem-problem kepemimpinannya. Hal ini menurut Keller dapat disebabkan oleh pemimpin yang gagal membaca dan menavigasi tantangan dari dinamika budaya yang kompleks, serta gagal dalam menemukan varian-varian metode komunikasi Injil yang kreatif dan efektif (hlm. 102). Pemimpin gagal membawa arah dan menetapkan tujuan organisasi yang dipimpinya.

Krisis lain yang juga perlu menjadi *concern* dari kajian ini adalah soal rendahnya pemahaman kepemimpinan, termasuk peran dan fungsi-fungsinya yang signifikan bagi sebuah organisasi Kristen. James M. Kouzes dan Barry Z. Posner dalam "*The Leadership Challenge*", berhasil mengidentifikasi beberapa kegagalan kepemimpinan seperti lemahnya visi; pemimpin yang tidak mampu mengkomunikasikan harapan sehingga mengakibatkan bias dan kebingungan dalam menetapkan arah kepemimpinan; cenderung menghindari tanggungjawab yang justru harusnya menjadi kewajibannya; gagal membangun hubungan, khususnya hubungan yang kolaboratif dan partisipatif;

ketidakmampuan beradaptasi terhadap perubahan yang menjegal kemajuan serta kegagalan dalam mengembangkan kapasitas anggota yang dipimpinnya. (2017:400). Kegagalan-kegagalan yang diudar diatas tentu adalah hal yang amat serius, dan hal-hal seperti ini perlu dikaji dan dievaluasi secara objektif, demi mengonstruksi kepemimpinan yang kuat di masa depan. Hal ini penting karena kita menyadari betapa pentingnya kehadiran, peran dan fungsi maksimum dari kepemimpinan Kristen, terutama dalam membangun komunitas dimana ia memimpin.

The Arbinger Institute dalam "*Leadership anf Self-Deception: Getting Out of The Box*" paling tidak mengudar lima (5) hal yang menjadi kegagalan pemimpin yakni: *self deception*, mengabaikan tanggung jawab dengan sikap yang cenderung menyalahkan orang lain, kurangnya empati, *mindset* yang menutup diri dalam box, dan menghindari alternatif berpikir lain yang kreatif dan inovatif dan dicekiknya keterlibatan partisipatif anggota yang dipimpinnya. Faktor-faktornya mungkin variatif bahkan psikologis, sehingga kepemimpinan tidak mengalami progres yang signifikan.

Problem kepemimpinan dan kedudukan, yakni model kepemimpinan organisasi yang semata mengutamakan kedudukan atau posisi jabatannya. Model ini, melihat posisi legalnya sebagai satu-satunya metoda dan pendekatan untuk berinteraksi atau menggerakkan roda kepemimpinannya. Kepemimpinan model ini kerap diselimuti ketidakpercayaan terhadap yang dipimpin dan ketidakmampuan pemimpin untuk mengelola konflik dengan baik. Akibatnya rentan menyalahgunakan kedudukan dan kekuasaannya. Model ini juga antipati terhadap komunikasi yang transparan, padahal komunikasi demikian amat penting bagi sebuah organisasi yang sehat. (Patrick Lencioni, 2002:229; Daniel Coyle, 2018:304 juga The Arbinger Institute, 2000:320). Lebih jauh, modus operandi kepemimpinan yang demikian, secara jangka panjang dapat berdampak negatif dan dapat merugikan pengikut dan organisasi. (Barbara Kellerman, 2004:240).

Problem-problem lainnya adalah tentang kapasitas kepemimpinan dan syarat-syaratnya yang relevan pada organisasi yang dipimpin baik dalam hal visi, kultur organisasi dan konteks kehadirannya. Maksudnya bahwa, bisa saja pemimpin yang ada di sebuah organisasi justru dijabat oleh orang-orang yang tidak kompeten. Tidak kompeten dalam arti ada ketidaksesuaian kategorial kepemimpinan. Tidak berlaku *merit system* dalam kultur rekrutmen dan penunjukkan kepemimpinan. Anehnya, orang-orang yang demikian justru dipromosikan hingga mendapat kedudukan dan kekuasaan, akibatnya kepemimpinan organisasi menjadi tidak efektif (lihat Scott Adams, 1996:16-20). Lebih jauh The Arbinger Institute menguatkan argumentasi tersebut sebagai model

kepemimpinan yang terjebak karena yang bersangkutan sebenarnya tidak memenuhi kriteria dan kompetensi yang relevan pada kebutuhan fundamen organisasi yang ia pimpin (2000:35-50). Akhirnya, yang diproduksi oleh pemimpin yang demikian justru muncul dari kondisi-kondisi terburuknya, dan bukan sebagai potensi dan produk keutamaan dari kekuatannya sebagai pemimpin di komunitasnya. (Peter dan Hull, 1969:23-30).

Lebih jauh dari dokumen Alkitab, kita juga menemukan kepemimpinan dengan model-model yang demikian, yakni tidak memperhatikan kapasitas dan potensinya, termasuk gagal bahkan tidak terpikir untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya kepada manusia yang ia pimpin, terlebih kepada Tuhan yang memanggilnya. Khas kepemimpinan dalam Alkitab adalah panggilan Tuhan, jadi lebih bercorak spritual dan mitis. Hal ini tentu berbeda dalam kepemimpinan modern, tetapi bukan berarti kepemimpinan Kristen tidak perlu memberikan pertanggungjawabannya untuk dimonitor, dinilai, diukur, direview dan dikoreksi.

Misalnya pada raja Saul. Tuhan yang memintanya untuk menjadi raja pertama dari sistem monarkhi Israel. Semula Israel adalah teokrasi, namun Israel memandang perlu seperti bangsa-bangsa lain yang memiliki seorang raja. Itulah sebabnya Tuhan Israel menunjuk Saul untuk jabatan tersebut. Koreksi yang relevan adalah bahwa raja Saul ketika memimpin peperangan melawan Filistin, bahwa raja Saul sesungguhnya tidak memiliki kompetensi dan kapasitas sebagai nabi dan imam, namun kita lihat bahwa raja Saul menekuknya sedemikian rupa, sehingga ia melaksanakan fungsi tersebut. Padahal Samuella yang seharusnya berkewenangan penuh dalam hal ritus korban bakaran dan korban keselamatan dan bukannya raja Saul. Tapi kewenangan tersebut dikangkangin raja Saul, atas pertimbangan-pertimbangan yang politis dan militer. Demikian juga terjadi dan terulang ketika raja Saul memimpin peperangan melawan Amalek, ia menyelipkan intensi egoisme etisnya dalam memimpin Israel.

Raja Ahab juga melakukan hal yang sama. Raja Ahab mengedepankan *self interest*-nya dalam kepemimpinan, bahkan bermanuver dengan sangat halus ketika ada intensi dan rencana istrinya Izebel nan cantik jelita. Ahab mengabaikan Torah, menyembah berhala, mencipta kelompok nabi demi melegalisasi secara spritual dan religius segala intensi dan keputusan politik, hukum, militer dan ekonominya. Kesahihan jabatan dan kedudukannya, digunakan semata untuk memperkuat kedudukannya secara politis, namun mengabaikan moral, hati nurani, torah, keadilan (etika) bahkan terbuka melawan kehendak Tuhan yang ditegaskan nabi-Nya yakni Elia.

Raja berikut misalnya Manasye. Ia menjadi raja menggantikan ayahnya Hizkia. Manasye membawa Yehuda kepada ibadah yang keliru yakni penyembahan berhala. Manasye menyembah Baal dan Asherah. Membangun kuil penyembahan kepada para dewa, dan mengizinkan ritual pagan. Hal paling keji secara teologis, biblikal bahkan etis adalah ketika raja Manasye mempersembahkan anaknya sebagai korban kepada berhala. Hal ini tentu kontradiksi dengan norma etis yang menjadi tumpuan keadilan hukum di Yehuda, dan semua hal tersebut ia abaikan, atas nama kedudukan dan kewenangannya yang legal secara politis.

Dengan memotret dan menimbang data-data yang disajikan di atas, baik yang umum maupun yang khusus dari dokumen Alkitab Kristen, kita melihat ada problematika etis yang amat serius didalamnya. Kondisi-kondisi demikian tentu amat memprihatinkan karena berdampak signifikan kepada pengikut dan organisasinya untuk esok dan jangka panjang. Mungkin saja *symptoms* dan ancaman buruk tersebut belum terendus signifikan, karena secara praksis fungsi-fungsi jabatan yang normatif terlihat berjalan dengan baik, bahkan ketika kondisi kian memburuk sekalipun, juga tetap menunda dan alpa untuk bertanggung jawab, apalagi jika tidak ada komite etik independen yang memonitor dan menilai jabatan dan fungsi-fungsinya secara objektif dan adil.

Memang, kesahihan jabatan kepemimpinan belum tentu berbanding lurus dengan basis-basis yang moral dan spritual. Itulah sebabnya dipandang *urgent* untuk melakukan penelitian diseperti tanggungjawab dan akuntabilitas pemimpin. Hal itu berarti, perlu mengenali kapasitas dan potensi para pemimpin dan juga betapa perlunya memaksimalkan fungsi-fungsi organisasi yang dapat menilai dan mengukur pertanggungjawaban tersebut. Dan yang diupayakan dari riset ini tentu adalah pertanggungjawaban etis dari para pemimpin Kristen. Itulah sebabnya kajian ini sangat *urgent*, demi memberikan koreksi sekaligus harapan dan motivasi bagi para pemimpin Kristen, dimanapun mereka dipanggil Tuhan dalam memimpin. Selain itu hal ini juga menjadi tantangan bagi anggota disebuah organisasi, khususnya bagi kalangan akademisi, pemikir dan pemerhati untuk selalu *concern* merawat dan memelihara eksistensi sebuah institusi atau organisasi baik yang umum maupun yang khusus (partikular).

Kepemimpinan, Responsibilitas dan Akuntabilitas

Manusia, relasi dan komunitas-komunitasnya adalah hal yang amat menarik. Menarik karena manusia tersebut secara koheren berelasi dengan yang lain, dan cukup sering hal tersebut diarahkan kepada visi dan misi tertentu, demi mencapai sesuatu yang ditetapkan sebagai kebaikan bersama (*bonnum commune*). Hal itu berarti menyelamatkan kehidupan dan membangun kebaikan bersama sebagai *framework* pemikiran dan narasi yang dirajut didalamnya. Paling tidak dalam hal ini terjahit secara korespondensial tentang relasi manusia dengan dirinya sendiri secara eksistensial, dengan yang lain (*otherness*) secara serempak (*jointly*). Relasi dan korelasi ini tentu perlu dirajut dalam prinsip-prinsip etis yang fundamental, supaya kepentingan dan kehendak bersama sebagai visi dan cita-cita bisa dijaga dan dicapai sebagai tujuan bersama. Lebih jauh, secara biblikal dan teologis, hal ini tidak semata pada batas-batas relasi yang demikian, tetapi secara vertikal diperluas kedalam relasinya dengan Tuhan. Jadi ada tantangan horison yang transendental dan luas.

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan tentu menempel pada sebuah komunitas, institusi atau organisasi. Kepemimpinan sebagai proses dilihat sebagai cara menetapkan tujuan dan arah yang hendak dicapai oleh pemimpin tentu termasuk oleh komunitas dan anggotanya. Pemimpin dengan kewenangan jabatannya akan mengajak dan mendorong supaya semua bergerak bersama, tentu sesuai dengan *job desc* masing-masing. Pemimpin dan para pejabat struktural yang ada di dalamnya perlu menggunakan segala kompetensi dan sumber dayanya demi cita-cita bersama yang akan diraih. Di sisi lain, bukan hanya arah yang sama, dan gerakan serta kapasitas yang memadai, tetapi juga memerlukan komitmen yang konstan, demi eksistensi jangka panjang dimasa yang akan datang. (Lihat Elliot Jaques dan Stephen Clement, 1997:4). Itulah sebabnya, hal-hal yang mengikat secara bersama, objektif dan setara perlu diperkuat dan dipertegas, supaya nilai-nilai moral dan etis mewarnai organisasi tersebut dengan khas dan signifikan.

Kepemimpinan dilihat sebagai instrumen yang dapat menyebabkan bawahan mampu berinteraksi bahkan bertingkah laku menurut cara-cara tertentu, yang dijadikan sebagai kode-kode etis untuk bekerja dan bertingkah laku. Ordway Tead mengatakannya sebagai kepemimpinan terhadap bawahan bahkan terhadap keseluruhan instrumen organisasi, yang digerakkan dan dipengaruhi demi kolaborasi,

untuk tiba pada tujuan yang diinginkan. Bahkan secara sentimental oleh George Terry, bahwa kepemimpinan harus bisa memengaruhi yang lainnya supaya suka berusaha maksimal untuk mencapai tujuan kelompoknya.

Lebih jauh didalam basis kepemimpinan Kristen yang senada yakni John C Maxwell, melihat definisi kepemimpinan Kristen tersebut sebagai sebuah “pengaruh”. Oleh sebab itu, baginya hal tersebut perlu *dibackup* oleh karakter, integritas dan tanggung jawab. Lebih jauh bagi Maxwell, adalah mendesak untuk menerapkan prinsip-prinsip kasih sebagai nilai yang didorong di Alkitab. (1998:23). Karena sebagai “pengaruh”, maka model keteladanan dan figur ketokohan sebagai nilai penggerak organisasi sangat perlu, yang tentu dilandasi oleh kekuatan karakter yakni integritas yang berbasis pijak pada buah-buah roh Kristen (hlm. 25).

Fungsi kepemimpinan bukan hanya mempengaruhi tetapi juga kepemimpinan yang membimbing. Hal ini ditegaskan oleh Howard Hoyt dari kepemimpinan yang umum dan sekular. Dan dalam perspektif teologi Kristen, hal senada juga direafirmasi oleh John Stott dalam “*The Leadership of The Church*”. Kepemimpinan harus digerakkan sebagai pelayanan yang penuh dengan kasih (*servanthood*). Para pemimpin harus mampu membimbing, yang disokong oleh kekuatan moral (karakter). (1991:42). Model seperti ini sangat efektif dan produktif untuk menumbuhkan kepemimpinan dan menciptakan estafet kepemimpinan yang berkelanjutan.

Itulah sebabnya natur kepemimpinan bagi Stott adalah bercorak relasional dan hal tersebut tentang relasi, kolaborasi dan komunikasi yang sehat dan terbuka. Mutlak dibutuhkan spirit yang saling mendukung pada semua elemennya, pentingnya membangun nilai-nilai Kristiani dan iman. Jadi adalah keliru jika semata menekankan otoritas, tanpa memikirkan betapa pentingnya keteladanan dan integritas kepemimpinan. (1991:11-20)

Kedudukan Responsibilitas dalam Kepemimpinan

Responsibilitas atau tanggung jawab adalah elemen yang amat penting dalam sebuah kepemimpinan institusi dan komunitas. Secara fundamen responsibilitas bercorak moral, legal dan bebas. Responsibilitas menegaskan “kebiasaan atau kemampuan” dalam memberikan respons (jawaban). Itu sebabnya, responsibilitas tersebut secara moral lahir dari kesadaran dan kemerdekaan dalam merespons tantangan dan kebutuhan yang relevan dengan konteksnya. (Elliot Jaques dan Stephen Clement, 1997:33). Terdapat kapasitas dan potensi secara moral pada yang

bersangkutan, sehingga yang bersangkutan menjadi orang yang mampu dan yang bisa dipercaya atau diandalkan sebagai pemimpin di komunitasnya.

Sebagai yang moral dan merdeka, maka atas elemen responsibilitas dalam kepemimpinan, menegaskan seseorang yang berinisiatif dalam tanggungjawabnya. Bahkan seolah pemimpin tersebut sebagai aktor atau penyebab pertama yang menginisiasi respons dan tanggung jawab. Dengan demikian sensitivitas dalam mengenal dan memahami kebutuhan dan tantangan kepemimpinannya sangat tajam dan jernih. Terdapat horison perspektif yang luas dan holistik. Selain itu, sensitif dalam memandang dan menetapkan arah yang hendak dicapai dari kondisi-kondisi institusi (organisasinya), dari masa kini ke arah masa depan. Berinisiatif dan bertanggung jawab untuk melihat dan memastikan kemungkinan-kemungkinan terbuka yang akan dijadikan pilihan kepemimpinan, terutama dalam menetapkan keputusan atau ketetapan.

Pilihan kepemimpinan maksudnya adalah penetapan yang paling mungkin dan bijaksana. Ada kemampuan secara moral untuk memilih, memutuskan dan bertanggung jawab penuh atas keputusan dan tindakan dari kepemimpinannya (Meriam Webster Dictionary). Biasanya hal-hal tersebut adalah sebagai cara merespons tantangan yang secara konkrit sedang dihadapi. Ada tindakan sebagai tanggungjawab kekinian yang paling relevan untuk ditegaskan sebagai keputusan organisasi.

Lebih jauh responsibilitas ini dieksplor oleh John Stott dalam beberapa elemen, yakni elemen moral, spritual dan iman, pastoral, dalam menetapkan visi secara jelas dalam memperlengkapi jemaat dan para pemimpin, juga dalam kepentingan mengelola konflik dengan baik (hlm.31-50). Artinya pada setiap elemen tersebut perlu divalidasi oleh kehadiran dari yang paling bertanggung jawab, sehingga tidak terkesan bersembunyi pada momen-momen krusial. Jika tidak, maka hal ini sebagai bentuk ketidakpedulian dan tidak mau tahu dengan realitas konkrit yang sedang terjadi, yang tentu memiliki dampak-dampak yang signifikan didalamnya hingga pada masa yang akan datang.

Artinya ada keberanian dan tindakan konkrit untuk maju dan "*pasang badan*" demi kesehatan institusi yang dipimpinnya. Catatan Alkitab menegaskan kondisi-kondisi demikian, yakni keberanian dan keteguhan untuk berpendirian dan bersikap, demi pencapaian cita-cita bersama (institusinya). Jadi tidak pasif dan *stagnan*, tetapi bertanggung jawab menginisiasi solusi terbaik. Beberapa tokoh Alkitab menginisiasi tanggung jawab dengan baik dan tepat, meskipun hasilnya tidak selalu berjalan dengan

baik.

Nuh misalnya. Nuh menyampaikan krisis dan penghukuman karena keadilan Tuhan yang akan terjadi sebagai hukuman atas manusia dan alamnya. Hingga selama 120 tahun Nuh memperingatkan orang-orang sezamannya, tetapi orang-orang tersebut tidak peduli dan enggan merespon Nuh. Nuh berinisiatif dengan didorong oleh kasih yang murni, dan Nuh juga mengambil tindakan untuk membangun bahtera sebagai solusi atas penghukuman tersebut.

Demikian juga dengan Yusuf yang diangkat menjadi mangkubumi oleh raja Firaun. Yusuf menunjukkan kapasitas dan kompetensinya sebagai tanggungjawab secara moral atas Mesir yang sedang terancam menghadapi krisis dalam tujuh tahun masa kekeringan (bencana). Dengan keahlian dan ketrampilannya dalam bidang ekonomi, Yusuf menawarkan proposal mitigasi bencana terhadap raja Firaun, dan hal tersebut direspon dengan baik oleh Firaun di Mesir. Hasilnya kita tahu, bahwa Mesir dan kerajaan-kerajaan di sekitarnya selamat dari krisis besar tersebut.

Karakter moral dan etika yang bertanggungjawab ini juga ditunjukkan Yusuf ketika bertemu dengan saudara-saudaranya. Yusuf secara moral tidak menembakkan kebencian dan sakit hati kepada semua saudaranya, melainkan dengan penuh kasih dan keadilan merangkul dan memberikan solusi atas krisis yang dialami ayahnya Yakub dan saudara-saudaranya. Ia mengasihi dan mengampuni saudara-saudaranya yang pernah merencanakan hal-hal yang kriminal kepada Yusuf. Bahkan Yusuf berhasil memperluas horison kepemimpinannya, yang kemudian ia jahit sebagai kemampuan kepemimpinan yang luar biasa. Hal ini terjadi ketika Yusuf menegaskan bahwa bukan saudara-saudara Yusuf yang menyuruhnya ke Mesir melainkan Allah, dengan tujuan untuk memelihara kehidupan (Lihat Kej. 45:5-8 dan 50:20). Horison iman dan teologi kepemimpinan Yusuf diperluas sedemikian rupa, demi memelihara dan menyelamatkan kehidupan bersama sebagai *bonnum commune*.

Demikian juga dalam kepemimpinan Musa yang secara elegan menunjukkan tanggungjawabnya dengan baik. Musa yang memiliki kapasitas dan potensi, tidak mau bersembunyi dibalik kemegahan dan kenyamanan istana Firaun, melainkan menunjukkan kepedulian dan keadilannya. Musa menilai dan menafsirkan secara jernih, ketidakadilan yang dialami Israel di Mesir. Lebih jauh Musa merespons panggilan Tuhan atasnya, dan bersedia memikul tanggung jawab untuk membawa pembebasan karena perbudakan yang tidak adil di Mesir terhadap Israel.

Lebih jauh demikian juga dengan Debora, ketika ia maju, menginisiasi

pertempuran melawan raja Kanaan, khususnya terhadap Panglimanya Sisera. Debora sebagai seorang nabiah, istri Lapidot, memerintah sebagai Hakim di Israel. Debora mendorong Barakh untuk maju bertempur, karena penderitaan dan penindasan yang tidak adil yang dilakukan raja Kanaan dan Sisera atas Israel. Sayangnya, Barakh enggan maju jika pertempuran tanpa Debora. Dan positifnya adalah, Debora maju dan mengambil tanggung jawab demi menyelamatkan Israel dari penindasan yang amat kejam tersebut. Di tengah konteks budaya Patriarkhi, yang artinya kepemimpinan didominasi oleh kaum lelaki, justru Debora menunjukkan kepedulian, keberanian dan keteguhan untuk berinisiatif mengambil keputusan terbaik sebagai cita-cita bagi komunitasnya.

Kedudukan Akuntabilitas dalam Kepemimpinan

Accountability secara etimologi berakar dari kata "*account*". Sementara dalam bahasa Latin memakai istilah "*computare*" yang berarti adalah menghitung atau mencatat dengan akurat. Lebih luas kekayaan istilah ini dapat kita intip juga dalam bahasa Prancis Kuno "*acompter*" yang berarti seseorang yang memberikan laporannya. Pada abad modern yakni abad 18 atau 19, yang ditandai dengan babak baru revolusi industri, penggunaan istilah "*accountability*" mulai signifikan digunakan, terutama dalam konteks manajemen dan pemerintahan, untuk menegaskan kewajiban individu atau korporasi dalam memberikan laporan tentang tindakan mereka kepada pihak lain yang terkait secara langsung maupun tidak, seperti kepada publik. (Lihat Merriam Webster Dictionary, The Oxford English Dictionary, The Etymology of English Word dan Online Etymology Dictionary).

Dengan demikian istilah "*accountability*" mengafirmasi kepemimpinan yang memiliki korelasi dengan yang lain. Korelasi tersebut bisa bercorak legal dan moral, demi menghitung dan mempertanggungjawabkan semua kinerja, pencapaian atau *performance* terutama dalam kaitan dengan jabatan yang diampu oleh seseorang. Proses ini akan memberikan nilai *raport* tertentu, berhasil atau gagal dengan catatan-catatan objektif lainnya.

Secara institusional tim penilai ini paralel juga dengan istilah-istilah "*evaluator, reviewer, auditor, assesor dan lain-lain*". Tugas-tugas pokoknya tentu untuk menilai, memverifikasi, mengukur dan menguji serta memberikan tanggapan yang argumentatif dan objektif perihal pencapaian kinerja, karya dan jabatan yang melekat, dalam hal ini terkait dengan pemimpin. Secara relasional, proses akuntabilitas selalu

dilaksanakan oleh pihak lain yang memiliki juga kapasitas yang memadai, terpisah dan objektif. Sebagai hasilnya, dalam horison yang lebih luas, hal ini akan menjadi reputasi atau *track record*. Hal-hal yang disebut sebagai *transparansi*, *akuntabilitas* dan *liabilitas* sangat signifikan bahkan hal-hal ini berbasis pijak pada tatanan normatif dan hukum yang mengikat secara sah dan mengikat. (Silahkan lihat Merriam Webster Dictionary; John Parnell, 2013; David J. Heald, 2006; Robert M. Veatch, 2012 dan John DeWitt, 2010).

Demikianlah kita melihat bahwa dasar dan tujuan dari akuntabilitas tersebut adalah untuk menilai kualitas dan bobot akuntabilitas kepemimpinan pada sebuah institusi atau korporasi. Seluruh proses verifikasi dan validasi dokumen dan data-data yang ketat, terkait, akurat dan teliti menjadi sangat penting dan diprioritaskan. Karena hal-hal yang akan diputuskan akan menjadi penilaian dan kesimpulan, yang dipotret dan dinavigasi ke masa depan yang jauh, paling tidak demi menjaga kesehatan dan kekuatan kepemimpinan. Apakah pemimpin tersebut bereputasi dan dapat dipercaya dalam jabatan dan fungsi-fungsinya? Jika akuntabilitasnya dapat diterima (*approved/recommended*), maka atas penilaian yang objektif, faktual dan etis tersebut, pemimpin atau tim kepemimpinan layak dipercaya bahkan diapresiasi dengan pujian. Tetapi jika tidak, maka hal-hal yang berbanding lurus dengan konsekuensinya haruslah diterima secara objektif dan lapang dada.

Lebih jauh jika kita intip dokumen di Alkitab kita akan bertemu juga dengan kisah raja Daud, yakni ketika ia salah memahami dan menerjemahkan kepemimpinannya. Allah Israel tidak menghendakinya untuk mengadakan pendaftaran jumlah penduduk termasuk jumlah kekuatan militernya. Tetapi raja Daud tetap memerintahkan hal tersebut kepada Yoab, selaku panglima tertinggi dari militernya. Keputusan dan tindakan ini dinilai salah bahkan bodoh di hadapan Tuhan sebagai *evaluator*, *reviewer* dan *auditor*, sehingga Tuhan memberikan penghukuman terhadap raja Daud. Tentu basis penilaian kepada raja Daud adalah basis iman, dimana basis ini juga perlu dinilai dan dipertanggungjawabkan. Atas penilaian dan rencana penghukuman Tuhan atasnya, Daud dengan menyesal mengatakan, “aku telah sangat berdosa karena melakukan hal ini, maka sekarang, Tuhan, jauhkanlah kiranya kesalahan hamba-Mu, sebab perbuatanku itu sangat bodoh... sangat susah hatiku, biarlah kita jatuh ke dalam tangan Tuhan, sebab besar kasih sayangNya, tetapi janganlah kita jatuuh ke dalam tangan manusia”. (2 Sam.24:10 dan 14). Demikian juga saat nabi Nathan menegur kesalahan raja Daud, ketika ia mengambil Batsyeba binti Eliam istri dari Uria orang Het tersebut. Tuhan menilai dan mengevaluasi raja

Daud dan akhirnya memberikan teguran dan hukuman karena penyalahgunaan kekuasaannya sebagai raja Israel. (2 Sam.11-12).

Hukum Sebagai Unsur Pemaksa demi Menertibkan dan Menyehatkan Organisasi

Pondasi hukum atau aturan sebagai yang normatif, berfungsi untuk menetapkan dan merumuskan semua pekerjaan, jabatan dan tugas-tugas fungsional secara profesional. Pondasi hukum ini akan menjadi kekuatan objektif yang tentu akan menetapkan arah organisasi dan kepemimpinan yang ada di dalamnya. Oleh basis hukum ini, pekerjaan dan fungsi-fungsi jabatan yang ada diatur sedemikian rupa untuk menegaskan kolaborasi tersusun dan terarah. Objektif, karena memang memiliki kekuatan pemaksa atau pembatas, pada potensi penyalahgunaan jabatan.

Secara aktif diharapkan ketaatan sukarela, sedangkan secara pasif pemangku jabatan menerima konsekuensi-konsekuensi yang melekat pada tatanan hukum objektif. Pemimpin yang menjabat, mensubmisi dirinya didalam kekuatan peraturan organisasi yang bersifat mengikat dan tetap. Kekuatan peraturan atau ketentuan ini bercorak subjektif terhadap semua subjek yang ada di dalam lingkup organisasi, yang sekaligus menegaskan basis egalitarian yang melekat pada hukum dan moralitasnya

Lebih jauh bahwa aspek memaksa demi menertibkan tatanan institusional terutama juga jika menemukan perlawanan karena penyalahgunaan kewenangan apalagi jika hak- hak orang lain melekat atas penyalahgunaan kewenangan tersebut. Itulah sebabnya, hukum sebagai kontrak perjanjian bersama, menjadi kekuatan primer dimana semua yang berada dalam lingkup organisasi tersebut, memberikan ketaatan aktif dan sukarela. Oleh ketaatan terhadap kekuatan yang memaksa dan menertibkan tersebut, diharapkan misi dan cita-cita organisasi dapat direalisasikan. (Lihat Hans Kelsen, 2008:23-24)

Lebih jauh jika merujuk pada agama, dalam riset ini agama Kristen, maka basis-basis hukum dan moral yang kita sebut sebagai etika Kristen tentu perlu diudar. Tujuannya tentu demi menemukan dalil-dalil etika yang biblikal dan teologis. Etika Kristiani memang mensyaratkan bahwa kehendak Tuhan sebagai basis pijak semua putusan dan tindakan berorganisasi. Tetapi jika keliru dalam memahami kehendak Tuhan sebagai basis pijak putusan, maka kita masuk dalam problematika frame hermeneutika.

Perlu dipahami bahwa hermeneutika sendiri justru adalah sebuah seni argumentasi, dengan dasar yang epistemik pada wahyu, terutama dalam hal ini sebagai

teks kitab suci yang tertulis. Demikianlah hermeneutika bukan sebagai proses mencipta makna yang subjektif, apalagi jika itu kontradiktif dengan keutuhan teks kitab suci Kristen. Perlu penelitian dan studi yang menyeluruh dan kehati-hatian untuk memahami kehendak Tuhan dalam teks firman yang tertulis. Pengertian-pengertian yang didapat secara eksegetikal pada teks dan dokumen awal, perlu dikaji secara linguistik dan merujuk *frame* historis sebagai mangkok atau konteks kemenjadian pengisahan, bahkan presuposisi yang terbangun di dalamnya. Temuan-temuan riset inilah yang kemudian ditarik dan digeser kepada konstruksi *understanding* atas teks mengenai kehendak Tuhan, terutama dalam konteks kepemimpinan Kristen. Jadi proses dan mekanismenya tidak bisa sepihak apalagi jika tiba-tiba *jumping* pada konklusi yang sepihak, yang malahan menjadi berbasis pijak pada etika egoisme.

Bagi Geisler, etika Kristen merupakan sebuah bentuk perintah yang Ilahi, yakni sebagai kewajiban etis yang harus dilakukan. Jadi basis pijaknya adalah ketentuan Tuhan, dan realisasi yang etis ini juga berbanding lurus dengan karakter moral-Nya yang tidak berubah. Secara biblikal dalam Im.11:45, Mat.5:48, menegaskan bahwa umatNya haruslah kudus (sempurna), sama seperti Bapa di sorga adalah kudus dan sempurna. Demikian juga dalam catatan I Yoh.4:16 dan Mat.22:39 menegaskan bahwa Allah adalah kasih, dan umatNya diminta untuk mengasihi sesama manusia seperti diri sendiri. Prinsipnya bahwa etika Kristen didasarkan pada kehendak Allah. Dan Allah tidak pernah berkehendak apapun yang kontradiksi dengan karakter moral-Nya yang tidak berubah (2015:15-16).

Geisler kemudian lebih mengektens karakteristik etika kristen sebagai yang absolut, dengan berbasis pijak pada wahyu Allah baik yang umum maupun yang khusus; preskriptik dan bukan deskriptik; bercorak deontologis dan bukan teleologis. Itu sebabnya juga dikategorikan sebagai etika non-konsekuensialis, karena bertumpu pada Alkitab yang adalah kebenaran firman Allah. Hasil bahkan tujuan dikalkulasi dalam *framework* yang normatif, itu sebabnya hasil atau tujuan bukanlah instrumen yang melegitimasi hasil yang paling etis (hlm. 16-19).

Sebaliknya jika kita merujuk argumen C. Stephen Laymen, tentang "*The Kingdom of God*" dalam "*Readings in Christisn Ethics*", mengakomodasi etika sebagai etika yang konsekuensialis, sembari berhati-hati supaya tidak terjatuh ke dalam perspekti yang utilitarianisme dan yang egoisme. Visi atau telos dari etika Kristen itu sendiri baginya adalah "*kingdom of God*", yang secara harmonis atau padu menjahit *God, other humans, nature and ourselves* di dalam *framework quality of relationship*. (1994:32).

Lebih jauh meminjam argumentasi dari Laymen sebagai berikut tentang "Kingdom of God" sebagai telos:

"The kingdom or society of God consists in harmonious relations between God and humans, between individual humans, between groups of humans, between humans and the creation order (both animate and inanimate), and between each individual human and himself or herself. When Jesus was asked, "Which commandment is the first of all?" he responded, ... you shall love the Lord your God with all your heart, and with all your soul, and with all your mind, and with all your strength. The second is this, You shall love your neighbor as yourself" (Mark 12:30-31). Now as commandments go, one could certainly complain that these two are not very specific or clear, love is a pretty vague concept. But Jesus is not endorsing a system of ethics in which obedience to a detailed moral code is the focus. Rather, He is offering us a vision of the moral life in which relationships are what count-harmonious relationships. Often He refers to this as the Kingdom of God, and it is that vision of a community of God and all His creatures which Jesus continually holds before us: "Seek ye first the kingdom of God" (Matthew 6:33). His parables are again and again attempts to paint a picture of a society of humans under God's leadership." (hlm. 32-33)

Baginya corak relasi dalam *framework* Kerajaan Allah tersebut bukanlah hubungan yang dangkal dan superfisial, tetapi sebagai korelasi yang *genuine* dan timbal balik. Dalam basis hubungan yang demikian, yang individu juga tidak boleh dikorbankan atas nama kepentingan kelompok, sebaliknya individu justru terpenuhi jika berpartisipasi dalam kerajaan tersebut. Inilah corak komunitarian dari etika kristen (hlm. 33).

Urgensi Elemen Responsibilitas dan Akuntabilitas bagi Kebutuhan Kepemimpinan Kristen yang Beretika

Kembali memotret realitas konkrit kepemimpinan dengan segala kompleksitas masalah sebagaimana diuraikan di atas, yakni seperti : problem-problem yang imoral, nirintegritas, ketiadaan kapasitas sebagai pemimpin justru yang dipromosikan, problem-problem epistemologis tentang kepemimpinan yang dipahami keliru dan pudar, lemahnya visi dan arah masa depan, bingung (*confused*), kegagalan dalam membangun hubungan kolaboratif dan partisipatif, alpa, pasifisme, impoten, minus empati, cenderung menyalahkan yang lain, curiga dan tidak percaya kepada yang lain, diskresi kepemimpinan yang *overconfidence*, rentan menyalahgunakan kewenangan, tidak berlakunya merit system, pemimpin yang tendensius memproduksi hal-hal buruk dari kapasitas kepemimpinannya dan hal-hal lainnya.

Secara sederhana problematiknya adalah *Pertama*, pada person-person yang menjabat, entah itu tunggal atau yang oligarkhi kelompok; *Kedua*, pada konteks institusi (organisasinya), dimana korpus organisasinya lunglai, pucat dan tak bertenaga dalam menegaskan identitasnya sebagai institusi yang faktual dan objektif. *Ketiga*, pada

sistem- sistem normatif yang dibangun, di dalamnya termasuk basis-basis yang etis dan kultural atau peradaban, yang dijahit selama ini dalam pengalaman institusi tersebut. Lebih jauh bahwa gagasan kerangka kerja, tanggungjawab dan akuntabilitas, akan diinjeksi ke dalam frame etika kristen, untuk menjawab realitas konkrit kepemimpinan yang sudah diudar dengan segala kompleksitas permasalahannya.

Bahwa atas basis tanggungjawab, komunitas dan organisasi khususnya para pemangku kepentingan, perlu mengafirmasi prasyarat-prasyarat mendasar yang tepat sebagai pemimpin pada organisasi atau institusinya. Hal-hal ini menjadi *required document* kepemimpinan yang memang tepat dan relevan pada institusi tersebut. Dengan demikian yang dikedepankan adalah prasyarat-prasyarat dokumennya. Kriteria dan syarat kapasitas tersebut yang menjadi top agenda dari upaya mencari pemimpin sejati.

Modus operandi yang terjadi selama ini adalah “mencari orangnya lebih dahulu sebagai pemimpin” dan bukan memotret dan mendiagnosa secara objektif kapasitas dan kompetensi yang dibutuhkan pada organisasi tersebut, baik untuk konteks masa kini termasuk untuk konteks masa depan yang jauh. Keenganan yang sering terjadi dan akhirnya ditunda-tunda adalah karena tafsir atas realitas konkrit institusi tersebut tidaklah utuh, melainkan parsial, terburu-buru atau bahkan tertunda dan tanpa kejernihan konsep kepemimpinan dengan mengabaikan *required document* yang mendasar bagi institusi dan komunitas yang sedang dibangun.

Padahal dengan prasyarat-prasyarat yang solid dan ketat, justru akan lebih mampu untuk mengobjektifikasi keputusan kepemimpinan. Dengan demikian segala bentuk *self interest* yang sangat halus dapat terbaca dan dikontrol bahkan dibatasi dengan baik. Kesadaran bahwa kepemimpinan yang pantas dan dijabat oleh orang yang memang memiliki kapasitas akan berdampak positif bagi masa depan sebuah institusi atau organisasi.

Sementara dalam basis akuntabilitas, ini menjadi penting dan *urgent* ditegakkan, karena berkepentingan dan berperan signifikan dalam memotret dan membaca jejak kesejarahan institusi dan kepemimpinannya. Secara objektif para reviewer, auditor atau evaluator akan membaca dan menafsirkan pelaporan dan pertanggungjawaban dengan akurat dan teliti. Mengingat posisi mereka yang legal dan yang moral, maka *framework* yang etis, yang mengupayakan “*love and justice*”, baik pada pemimpin terlebih pada institusi (organisasinya). Badan atau komite ini bercorak legal dan profesional, dengan peran dan fungsi-fungsi yang signifikan untuk memonitor

bahkan menyimpulkan sehat atau sakitnya kepemimpinan termasuk institusinya. Jika sehat, memberikan motivasi dan catatan-catatan lainnya, demikian juga jika sakit, mampu merumuskan dan mengategorikan level sakitnya kepemimpinan dan institusinya. Semua penilaian haruslah objektif, dan tentu dengan argumentasi yang solid, maka akan dilahirkan rekomendasi-rekomendasi demi visi dan misi masa depan atau demi penanganan krisis yang mungkin saja sedang dihadapi dan yang sedang mengancam.

Signifikansi penguatan basis normatif yang etis. Penguatan yang etis dan normatif ini sangat mendesak dan perlu pada sebuah institusi dan kepemimpinan yang ada. Hal ini akan menjadi kekuatan pengontrol bahkan pemaksa yang sangat baik, terutama demi menjaga atau memelihara daya tahan eksistensial dari korpus institusi ke depannya. Upaya-upaya ini adalah upaya untuk memberikan apa yang paling adil pada semua aspek yang terkait di dalam sebuah institusi dan organisasi.

Kesimpulan

Krisis dalam kepemimpinan Kristen bukanlah hal baru. Sumber-sumber literatur, seperti karya Thom S. Rainer dan Timothy Keller, menunjukkan bahwa banyak pemimpin Kristen gagal mempertahankan integritas moral dan spiritualnya. Mereka juga kurang mampu merespons kompleksitas budaya yang terus dinamis bahkan para pemimpin seringkali tidak mampu mengomunikasikan visi atau membangun hubungan kolaboratif dalam komunitas mereka.

Karya seperti "*The Leadership Challenge*" dari Kouzes dan Posner menyoroti bahwa kegagalan kepemimpinan Kristen bisa terjadi karena visi yang lemah, komunikasi yang tidak efektif, serta ketidakmampuan untuk beradaptasi dan berinovasi. Model kepemimpinan yang hanya berfokus pada kedudukan atau posisi jabatan cenderung menyebabkan penyalahgunaan wewenang, minim transparansi, serta dengan tidak adanya pertanggungjawaban yang etis, sebagaimana diuraikan oleh Lencioni, Coyle, dan The Arbinger Institute.

Lebih jauh dari Alkitab seperti Raja Saul, Ahab, dan Manasye yang memperlihatkan kepemimpinan yang egois dan tidak bertanggung jawab, sehingga mengabaikan etika dan keadilan. Kisah-kisah ini menggambarkan bahwa jabatan yang sah secara politik tidak selalu sejalan dengan moralitas dan tanggung jawab spiritual yang seharusnya menjadi landasan kepemimpinan Kristen.

Dipandang *urgent* untuk melakukan penelitian mengenai tanggung jawab dan

akuntabilitas pemimpin Kristen. Selain itu, evaluasi terhadap kapasitas kepemimpinan dalam organisasi Kristen harus terus ditingkatkan agar para pemimpin dapat lebih bertanggung jawab, adil, dan beretika dalam melayani komunitas mereka.

Lebih jauh tentang konsep kepemimpinan, responsibilitas, dan akuntabilitas penting dalam menjaga keutuhan komunitas dan institusi yang mengarahkan manusia pada kebaikan bersama (*bonum commune*). Relasi antara manusia dan lingkungan sosialnya harus dirajut dalam prinsip etis yang memadai agar visi dan misi bersama bisa tercapai. Dalam konteks beriman Kristen, hubungan ini juga melibatkan relasi vertikal dengan Tuhan, menegaskan landasan moral dan spiritual yang strategis menguatkan tujuan dari kepemimpinan dan organisasinya.

Kepemimpinan yang efektif bukan sekadar mengatur, tetapi harus mampu menginspirasi dan membimbing anggota komunitas. Tokoh-tokoh seperti John C. Maxwell menekankan pentingnya pengaruh berbasis karakter dan integritas, sementara Howard Hoyt dan John Stott menyoroti model kepemimpinan penuh kasih (*servanthood*) sebagai landasan kepemimpinan Kristen. Di sisi lain, kepemimpinan yang bertanggung jawab secara etis harus memiliki kualitas moral untuk bertindak demi kebaikan bersama dan kesiapan redemptif dalam menghadapi kompleksitas tantangan.

Akuntabilitas dalam kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempertanggungjawabkan keputusan dan tindakan yang transparan dan akurat. Dasar hukum yang kuat membantu untuk memastikan objektivitas dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja pemimpin. Dalam agama Kristen, etika kristen dan etika kerajaan Allah, firman, kebenaran dan kehendakNya menjadi basis moral yang mendasari tanggung jawab tersebut, meskipun kadang menimbulkan tantangan tafsir kepemimpinan. Itu sebabnya supaya tetap solid berbasis yang etis, maka monitor dan evaluasi yang etis dan normatif, mutlak dilakukan secara berkala. Terhubung, terpisah, objektif dan kolaboratif. Hal ini tentu demi melindungi pemimpin, yang dipimpin dan masa depan panjang dari institusinya. Responsibilitas dan akuntabilitas sebagai yang khas dalam penguatan yang bercorak relasional, sangat khas dalam organisasi (institusi) dan kepemimpinan. Demikianlah keutuhan, keseimbangan dan akomodasi yang relasional, egaliter dan bermartabat, haruslah menjadi dasar dan motif etis dari pemimpin Kristen, dengan kepatuhan kepada basis pijak yang moral dan normatif. Kesanelah seluruh irama dan kolaborasi dilaksanakan bahkan dirayakan, semata demi kemuliaan Allah Tritunggal yang Kudus.

KEPUSTAKAAN

- Adams, Scott, *The Dilbert Principlem*, Broadway, New York : HarperBusiness Press, 1996
- Clark, David K. and Rakestraw, Robert V., (Ed.), *Readings in Christian Ethics*, Grand Rapids, Michigan : Baker Book House Company, 1994
- Coyle, Daniel, *The Culture Code: The Secrets of Highly Successfull Groups*, New York : Bantam Books, 2018
- Geisler, Norman L., *Etika Kristen: Pilihan dan Isu Kontemporer (terj.)*, Malang : SAAT, 2015
- Heald, David and Hood, Christophher. *Transparency : The Key to Better Governance*, Oxford : Oxford Univesity Press, 2006
- Hesselbein, Frances dan Johnston (Ed.), *Misi dan Kepemimpinan (Terj.)*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2005
- Institute, The Arbinger, *Leadership and Self-Deception: Getting Out of The Box*, Oakhland, Broadwway, US : Barrett-Koehler Pubh., 2000
- Jaques, Elliot dan Clement, Stephen D., *The Handbook of Executive Leadership: Praktically Managing Complexity*, New Delhi: Maya Blackwell, 1997
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Lepemimpinan Abnormal itu?*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004
- Keller, Timothy, *The Church in Crisis : Pathways Forward*, New York: Penguin Random House, 2021
- Kellerman, Barbara, *Bad Leadership : What It Is, How It Happens, Why It Matters*, Brighton Massachusetts : Harvard Business Review Press, 2004
- Kelsen, Hans, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Bandung: Nusa Media, 2013
- Kouzes, James M. and Posner, Barry Z., *The Leadership Challenge*, Hobboken, NJ. US : Jossey-Bass, 2017
- Lencioni, Patrick, *The Five Dysfunctions of A Team*, Hobboken, NJ. US : Jossey-Bass, 2002
- Maxwell, John C., *The Irrefutable Laws of Leadership*, Nashville, TN : Thomas Nelson, 1998
- Parnell, John A., *Management : Innovative and Enterpreneurial Perspective*, Boston, Messachchusetts, US : Cengange Learning Pubh., 2013
- Peter, Laurence J. and Hull, Raymond, *The Peter Principle : Why Things Go Wrong*, New York City : William Morrow, 1969
- Rainer, Thom S., *The Leadership Crisis in The Church*, Nashville, Tennessee, 2016
- Stott, John, *The Leadership of The Church*, : Lisle, Illinois : InterVarsity Press, 1991

REFERENSI WEBSITE

Merriam Webster Dictionary: <https://www.merriam-webster.com/>

The Etymology of English Word dan Online Etymology Dictionary :
<https://www.etymonline.com/word/word>

The Oxford English Dictionary : <https://www.oed.com/?tl=true>