

Peran Strategis Kepemimpinan Pastoral di Masa Transisi: Kajian Eksegesis Titus 2:15

Bakhoh Jatmiko¹, Natalia Mega Saputri²
Sekolah Tinggi Theologia Nazarene Indonesia
Correspondence: djatcair@sttni.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.46929/graciadeo.v4i2.98>

Abstract: The existence of a leader in an institution or organization is not lasting. Every institution and organization, including the church as a ministry institution, will enter a transition period at a certain stage either naturally or due to special factors. Leadership succession is a momentum that is both promising and risky. The successor's gait and role will determine the progress or decline of an institution. The textual analysis on Titus 2:15 was carried out to find the key roles that the leader must have in the momentum of the transition in a ministry. This study deploys qualitative descriptive research with an exegetical approach to observe the selected text. The author also uses various literature studies to support the discussion. In this case, the key strategic roles of leaders in transition are leaders as teachers, leaders as counselors, and leaders as influencers.

Keywords: Christian leadership, organization, stewardship, succession, Titus 2

Abstrak: Keberadaan seorang pemimpin dalam sebuah lembaga maupun organisasi merupakan hal yang tidak langgeng. Setiap lembaga dan organisasi, termasuk gereja sebagai lembaga pelayanan akan memasuki periode transisi pada suatu tahap tertentu baik secara alami maupun karena faktor khusus. Sukses kepemimpinan menjadi momentum menjanjikan sekaligus beresiko. Kiprah dan peran suksesor akan menentukan maju atau mundurnya sebuah lembaga. Analisis terhadap teks Titus 2:15 dilakukan untuk menemukan peran-peran kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam momentum transisi terjadi dalam sebuah pelayanan. Kajian ini merupakan riset deskriptif kualitatif dengan pendekatan eksegetikal terhadap teks yang diamati. Berbagai literatur digunakan untuk mendukung pembahasan di dalam kajian ini. Pembahasan menemukan beberapa peran strategis kunci pemimpin di masa transisi, yaitu: pemimpin sebagai pengajar, pemimpin sebagai konselor, dan pemimpin sebagai pembawa pengaruh.

Kata kunci: kepemimpinan Kristen, organisasi, penatalayanan, suksesi, Titus 2

PENDAHULUAN

Isu mengenai kepemimpinan bukanlah hal yang baru di tengah masyarakat. Hal ini berarti bahwa pemimpin akan selalu ada dan dibutuhkan untuk memimpin dalam suatu kelompok organisasi. Kebutuhan akan keberadaan pemimpin secara tidak langsung memberikan tuntutan kepada para pemimpin untuk dapat melakukan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, sejauh suatu organisasi itu ada, maka akan akan membutuhkan seorang pemimpin untuk memimpin organisasi tersebut. Melihat fenomena ini, tentu peralihan dari pemimpin lama kepada pemimpin baru akan terus terjadi dalam suatu organisasi. Transisi kepemimpinan merupakan titik kritis sebuah organisasi. Goodyear dan Golden melihat transisi sebagai termin yang berbahaya dan menantang sehingga sungguh-sungguh memer-

lukan perencanaan dan strategi yang baik.¹ Sebaliknya Cheng di dalam kajiannya melihat bahwa transisi kepemimpinan menghadirkan harapan baru bagi di dalam sebuah organisasi.² Meskipun kedua pendapat ini melihat dari sudut pandang berbeda, namun terdapat simpul utama yang berkaitan dengan strategi dalam proses transisi kepemimpinan. Proses ini perlu dipersiapkan dengan baik untuk menghindari krisis kepemimpinan dan memastikan keberlanjutan organisasi; sekaligus meminimalisir potensi untuk menjadi pemicu munculnya tidak-stabilan organisasi.³

Potensi tidak-stabilan yang disebabkan oleh suksesi kepemimpinan dan transisi dapat terjadi di dalam setiap jenis organisasi bahkan organisasi dan pemerintahan yang sudah memiliki pedoman dan tata aturan resmi. Sebagai contoh penelitian Youke dan lainnya di dalam konteks organisasi pemerintahan; ditemukan bahwa situasi pergantian pejabat di sebuah instansi secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi situasi kerja dan iklim organisasi di dalamnya.⁴ Penelitian tersebut menjelaskan bahwa fenomena pergantian pemimpin yang menjabat memberi dampak yang cukup kompleks. Tidak-stabilan muncul karena kebijakan baru yang tidak jarang berbeda dengan kebijakan sebelumnya. Pergantian pemimpin yang relatif sering ini menimbulkan adanya (1) miskomunikasi antara para staf, (2) koordinasi yang kurang baik dan kaku, (3) mekanisme fungsi pengawasan yang berubah, (4) lingkungan kerja yang kurang kondusif, (5) bahkan sampai kepada hubungan interpersonal yang kurang baik, sehingga menimbulkan rasa saling curiga dan memicu adanya persaingan kerja.⁵

Persoalan serupa namun di dalam konteks yang berbeda juga ditemukan di dalam kajian Setyaningsih Sri Utami. Penelitian tersebut dilakukan dalam konteks organisasi profit (perusahaan). Transisi kepemimpinan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peluang untuk menghadirkan perubahan dan terobosan-terobosan baru. Sebuah organisasi tidak akan berubah dan tidak akan berjalan ke arah yang dicita-citakan, apabila level kepemimpinan tidak mengalami inovasi. Sebuah organisasi tidak bisa tumbuh keluar, sampai kepemimpinan di dalam organisasi sendiri tumbuh di dalam.⁶ Menurut pendapat tersebut, dapat dimengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat kuat dipengaruhi perubahan-perubahan di level kepemimpinannya.

Sementara itu, di dalam konteks organisasi gereja transisi kepemimpinan merupakan hal yang harus dipersiapkan, direncanakan, dan dicermati dengan baik. Hill melihat bahwa gereja sebagai lembaga pelayanan perlu dengan sengaja dan proaktif

¹ Marilu Goodyear and Cynthia Golden, "Leadership Transitions: Keys for Success.," *Educause Quarterly* 31, no. 1 (2008): 52–54.

² Cheng. Li, "Leadership Transition in the CPC: Promising Progress and Potential Problems," *China: An International Journal* 10, no. 2 (2012): 23–33, muse.jhu.edu/article/482922.

³ Alan S Bond and Nicola Naughton, "The Role of Coaching in Managing Leadership Transitions," *International Coaching Psychology Review* 6, no. 2 (2011): 165–167.

⁴ Youke A. Supit, Chriswardani Suryawati, and Ayun Sariatmi, "Dampak Pergantian Pemimpin Terhadap Situasi Kerja Dinas Kesehatan Kota Jayapura Provinsi Papua," *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 3 (2015): 186–193.

⁵ Ibid.

⁶ Setyaningsih Sri Utami, "Pengaruh Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi," *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 7, no. 2 (2012).

mempersiapkan, mengembangkan, memperlengkapi, dan melatih sedini mungkin untuk siap dalam proses transisi.⁷ Octavianus melihat bahwa transisi kepemimpinan di dalam konteks pelayanan (gereja) bukan hanya terkait dengan persoalan administrative-organisatoris, tetapi juga sarat dengan perkara seremonial, dan juga spiritual.⁸ Octavianus menjelaskan bahwa transisi kepemimpinan di dalam konteks pelayanan merupakan prinsip Alkitabiah. Firman Tuhan melihat transisi kepemimpinan sebagai serangkaian proses strategis yang harus sungguh-sungguh dipersiapkan.⁹

Transisi kepemimpinan merupakan sebuah poin kritis bagi masa depan sebuah pelayanan. Jatmiko dalam risetnya terhadap sebuah denominasi gereja di Indonesia menjelaskan bahwa tidak-siapnya dalam menyiapkan suksesi kepemimpinan memiliki korelasi kuat terhadap mandegnya program serta pengembangan gereja.¹⁰ Penelitian ini menemukan bahwa jika denominasi yang menjadi subyek penelitian tidak mulai merencanakan dan mempersiapkan proses transisi dengan baik, dalam waktu 10 tahun yang akan datang, 50% gereja akan mengalami krisis kepemimpinan yang serius. Hal tersebut bukan hanya menurunkan angka statistik kuantitatif gereja, tetapi juga kualitas pelayanan dan jangkauan misi sebuah gereja. Widiyanto dan Parapat juga menyorot isu yang sama terkait pentingnya kaderisasi, persiapan, dan strategi dalam proses transisi kepemimpinan di sebuah gereja.¹¹ Kedua peneliti menemukan area yang memerlukan penguatan dalam proses transisi di gereja-gereja aliran pentakosta. Pola pengalihan tongkat estafet di dalam lingkaran keluarga pemimpin senior seringkali membuat proses transisi tidak berjalan sesuai dengan harapan atau menghasilkan pemimpin baru yang tidak sesuai harapan karena kurangnya kapabilitas dan kredibilitas.¹²

Dengan melihat fenomena-fenomena di atas dalam berbagai bidang organisasi tersebut, maka dapat dipahami bahwa masalah transisi kepemimpinan menjadi isu yang akan terus ditemui, termasuk juga di dalam gereja. Kajian Octavianus meletakkan dasar-dasar teoritis-teologis dalam rangka menjembatani proses transisi. Sedangkan Jatmiko mengungkapkan persoalan riil dalam sebuah lembaga pelayanan tentang urgensi menuju suksesi. Widiyanto dan Parapat menambahkan tentang kunci transisi kepemimpinan yang berhasil didukung oleh proses kaderisasi yang matang untuk mencetak penerus tongkat estafet yang kredibel dan kapabel. Beberapa riset tersebut memberi andil yang penting dalam isu transisi di lembaga pelayanan khususnya sebelum transisi terjadi. Namun, penulis belum melihat peran-peran spesifik yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin dalam periode dan bahkan pasca transisi kepemimpinan dilakukan. Suksesor yang mampu menjalankan peran-peran strategis

⁷ Fred Hill, "A Proposal For Leadership Transition In Ministry: A Proactive Approach" (Liberty University School of Divinity, 2017), 1-16.

⁸ Jonathan Octavianus, "Transisi Kepemimpinan Dalam Alkitab," *Journal Kerusso* 1, no. 1 (March 15, 2016): 16-38.

⁹ Ibid.

¹⁰ Bakhoh Jatmiko, "Transisi Kepemimpinan Antar Generasi: Studi Kasus Di Gereja Kristen Nazarene Di Indonesia," *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 1, no. 2 (2020): 180-195.

¹¹ Mikha Agus Widiyanto and Yohanes Parapat, "Suksesi Kepemimpinan Pentakostal Di Era Disruptif," *KURIOS (Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen)* 7, no. 1 (2021): 35-36.

¹² Ibid, 38-39.

di dalam kepemimpinan akan meminimalisir turbulensi di dalam sebuah organisasi pelayanan. Oleh karena itu, penulisan ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berupa: "Peran strategis kepemimpinan apa sajakah yang diperlukan seorang pemimpin di masa transisi?" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat prinsip-prinsip utama di dalam Titus 2:15 yang terkait dengan peran pemimpin di masa transisi dan tugas-tugas yang harus dijalankan setelah suksesor dalam melayani sebagai pemimpin. Temuan di dalam kajian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi kepemimpinan organisasi secara khusus lembaga pelayanan untuk mengelola dinamika yang terjadi di dalam proses suksesi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan eksegetikal terhadap teks yang diamati. Analisa dilakukan terhadap unsur gramatikal dan sintaktikal pada kata-kata kunci dari teks yang diamati. Teks yang dirujuk di dalam kajian ini adalah Titus 2:15 berdasarkan naskah di dalam *textus receptus*. Telaah yang dilakukan juga menggunakan berbagai literatur dan kajian yang berupa buku-buku, artikel jurnal, serta sumber-sumber lain yang berkaitan dengan topik yang diangkat.

PEMBAHASAN

Skema Pastoral Konstruktif dalam Konteks Transisi Kepemimpinan

Surat Titus tergolong dalam kumpulan surat pastoral atau penggembalaan. Paulus menjadi rujukan utama sebagai penulis dari surat ini. Meskipun terdapat adanya tentangan dalam penyebutan Paulus sebagai penulisnya oleh beberapa teolog. Namun argumen-argumen yang diberikan tidak cukup membatalkan keabsahan Paulus sebagai penulis surat Titus ini. Surat ini dapat dilihat sebagai sebuah "strategi" atau "skema" untuk mengembangkan (mengonstruksi) pelayanan pastoral yang mampu mengatasi persoalan di dalam jemaat.¹³

Paulus menulis surat ini sebagai respons berbagai persoalan di dalam jemaat. Beberapa persoalan yang sedang dihadapi jemaat Kreta adalah: Pertama, ketiadaan pemimpin dalam jemaat di Kreta. Jeon melihat surat Titus sebagai strategi Paulus yang cermat dalam menyiasati *vaccum* kepemimpinan di tengah-tengah jemaat.¹⁴ Kekosongan pemimpin menjadi masalah yang cukup serius. Kepergian Paulus sebagai pendiri jemaat di Kreta tentu akan sangat berdampak kepada orang-orang yang ia layani. Untuk itu agar jemaat tetap mengalami pemeliharaan secara rohani, tentu membutuhkan pemimpin yang baru. Demikian Titus, dipilih Paulus untuk memimpin jemaat di Kreta

¹³ Natanael Winanto, Antonius Missa, and Juan Ananta Tan, "Surat-Surat Pastoral Sebagai Petunjuk Praktis Penggembalaan Untuk Jemaat (Pastoral Letters as a Shepharding Practical Guidelines in Congregation)," *QUAERENS: Journal of Theology and Christianity Studies* 2, no. 1 (2020): 44–61.

¹⁴ Paul S Jeon, *To Exhort and Reprove: Audience Response to the Chiastic Structures of Paul's Letter to Titus* (Wipf and Stock Publishers, 2012), 37.

Kedua, Titus memiliki tantangan untuk menjadi seorang suksesor bagi Paulus. Titus adalah pemimpin yang masih muda.¹⁵ Pergulatan kultural dan budaya “organisasi” jemaat di Kreta menghadirkan potensi stigmatisasi terhadap kemudaan Titus.¹⁶ Titus 2:15b memberi indikasi kuat bahwa Paulus menasehati Titus supaya jangan ada seorangpun yang menanggapnya rendah karena usianya yang masih muda.

Ketiga, latar belakang jemaat di Kreta yang hidup tidak tertib dan adanya ajaran sesat yang masuk dalam lingkungan jemaat (Tit. 1:10). Hal ini menjadi tantangan yang tidak mudah bagi Titus, karena ini dapat menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dari nilai-nilai kebenaran Injil. Selain itu, memungkinkan timbulnya perpecahan di dalam jemaat.¹⁷ Sehingga gereja sebagai tubuh Kristus tidak lagi menunjukkan identitasnya sebagai tubuh Kristus. Dan dalam hal inilah peranan seorang pemimpin sangat penting dalam revitalisasi kerohani dan untuk membimbing jemaat kepada ajaran yang sehat.¹⁸

Paulus melihat bahwa pengembangan kapasitas kepemimpinan merupakan salah satu skema untuk menjawab berbagai persoalan di dalam jemaat. dapat Natanael Winanto beserta rekan-rekannya menuliskan bahwa: Konstruksi Paulus - Timotius dan Titus adalah bagian dari surat pastoral konstruktif individu, karena mereka pada umumnya berkaitan dengan masalah internal iman dan manajemen Gereja, serta gereja secara institusi kelembagaan membahas bagaimana Gereja menangani masalah tersebut di jemaat.¹⁹ Dari kutipan tersebut dapat dipahami bahwa dalam surat Titus ini secara pribadi Paulus tuliskan untuk anak rohaninya, yaitu Titus. Paulus bertujuan agar Titus dapat terus bertumbuh dalam iman serta dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin jemaat di Kreta dengan baik, yaitu dengan menetapkan penatua-penatua dan mengatur apa yang masih perlu diatur (Tit. 1:5). Selain itu, Paulus juga mengharapkan agar Titus dapat memperbaiki moral anggota jemaat di Kreta yang kurang baik dan adanya penyimpangan terhadap norma-norma dan ajaran dari kebenaran Firman Tuhan.

Dalam segala keunikan konteks dan kebutuhan di Kreta, Paulus mendorong Titus sebagai anak rohaninya untuk mengembangkan diri dan memperluas kapasitasnya dalam pelayanan. Paulus memahami betul berbagai isu dan persoalan yang dihadapi memerlukan kapabilitas dan peran pemimpin yang handal. Dengan kemampuan yang memadai dan peran yang tepat, Titus akan mampu mengatasi beberapa persoalan di Kreta.

¹⁵ Aldred A Genade, *Persuading the Cretans: A Text-Generated Persuasion Analysis of the Letter to Titus* (Wipf and Stock Publishers, 2011), 44.

¹⁶ *Ibid*, 49.

¹⁷ John W Marshall, “‘I Left You in Crete’: Narrative Deception and Social Hierarchy in the Letter to Titus,” *Journal of Biblical Literature* 127, no. 4 (2008): 781–803.

¹⁸ Kenneth D Tollefson, “Titus: Epistle of Religious Revitalization,” *Biblical Theology Bulletin* 30, no. 4 (2000): 145–157.

¹⁹ Winanto, Missa, and Tan, “Surat-Surat Pastoral Sebagai Petunjuk Praktis Penggembalaan Untuk Jemaat (Pastoral Letters as a Shepharding Practical Guidelines in Congregation).”

Peran Kepemimpinan di masa Transisi

Tingkat urgensi yang penulis lihat, dan sudah disebutkan diatas, maka disini penulis ingin menggali secara mendalam mengenai strategi kepemimpinan pada masa transisi dengan meninjau ke dalam Titus 2:15.

Pemimpin Sebagai Pengajar

Strategi Paulus di dalam menempatkan Titus di Kreta tidak lepas dengan peran-peran kunci yang harus dia jalankan sebagai seorang pemimpin. Penggalan terhadap ayat 15 menunjukkan berbagai fungsi strategis kepemimpinan pastoral yang disampaikan secara eksplisit di dalam teks. Instruksi dalam kalimat imperative "beritakanlah" mengungkapkan tugas yang harus dikerjakan seorang pemimpin dalam kapasitas tertentu. Disini Paulus sebagai penulis memerintahkan Titus untuk memberitakan "semuanya itu." Ungkapan ini mengacu kepada apa yang sebelumnya sudah Paulus jelaskan (ay. 11-14), yaitu mengenai kasih karunia Allah yang telah menyelamatkan semua manusia, tanpa terkecuali. Paulus menghendaki agar Titus mengajarkan lagi kepada pendengar-pendengarnya.²⁰ Paulus ingin agar berita tentang "kasih karunia Allah yang menyelamatkan semua manusia" atau injil itu diberitakan oleh Titus kepada jemaat yang dipimpinnya. Hal ini atau Injil tersebut mungkin saja sudah mereka dengarkan sebelumnya. Namun Paulus ingin agar Titus menyampaikannya kembali, karena mengingat bagaimana orang-orang Kreta tersebut sangat memegang adat istiadat nenek moyang mereka (Tit. 1:10, 14).

Dalam terjemahan NIV ungkapan tersebut diterjemahkan dengan "*These, then, are the things you should teach ...*" (Ini, kemudian, adalah hal-hal yang harus anda ajarkan). Dalam terjemahan NIV, diterjemahkan dengan ungkapan "yang harus anda ajarkan." Dengan demikian, berita tentang kasih karunia Allah tersebut harus Titus ajarkan kepada jemaat yang dipimpinnya. Kata "harus" disini berarti "wajib" dan tidak boleh tidak. Jika dilihat dalam bahasa asli, kata "beritakanlah" menggunakan kata *lalei*, merupakan kata kerja aktif, tenses *present*, modus *imperative*, asal kata *laleo*, artinya bersuara; mengucapkan; berkata; meyebutkan; menyatakan; memberitakan; melaporkan; membisikkan.²¹ Dengan demikian, perintah untuk menyampaikan suatu berita dengan menggunakan perkataan secara lisan, dan hal tersebut haruslah segera dilakukan oleh Titus, dan tidak ditunda-tunda.

Dengan melihat pengertian tersebut, Paulus ingin agar Titus sesegera mungkin untuk memberikan pengajaran tentang kasih karunia Allah yang menyelamatkan semua orang tersebut disampaikan kepada orang-orang di Kreta. Sebagai pemimpin jemaat, Injil haruslah menjadi yang utama untuk disampaikan. Bahkan dalam waktu yang sesegera mungkin, tidak ditunda-tunda. Paulus sendiri telah memberikan teladan bagaimana menyampaikan Injil menjadi keharusan baginya, bahkan Paulus sampai mengungkapkan "Celakalah aku, jika aku tidak memberitakan Injil" (I Kor. 9:6).

Kata "*lalei*" menunjukkan sebuah tindakan yang harus dilakukan Titus kepada jemaat terkait dengan tugasnya sebagai seorang pengajar. Kekosongan kepemim-

²⁰ Wesley Brill, Tafsiran Timotius Dan Titus (Bandung: Kalam Kudus, 1978), 119.

²¹ Hasan Sutanto, "Perjanjian Baru Interlinear Dan Konkordansi Jilid 2," *Jakarta: LAI* 108 (2010): 1114.

pinan di Kreta tidak boleh serta merta diikuti oleh “kekosongan pengajaran” di antara jemaat. Oleh karena itu, Paulus mendorong Titus untuk mengambil peran sebagai pengajar di dalam pola kepemimpinan yang ia lakukan. Peran Titus sebagai pemimpin yang mampu mengajar merupakan hal yang krusial dalam rangka menyediakan pengajaran yang sehat pasca Paulus dipenjarakan dan juga dalam rangka meneruskan karya pewartaan kepada orang-orang yang belum percaya.

Pemimpin Sebagai Konselor

Peran Strategis kedua dalam memimpin jemaat di masa transisi, yaitu pemimpin yang menjalankan perannya sebagai seorang konselor. Hal ini dapat dilihat melalui kata “nasihatilah” yang Paulus tuliskan untuk Titus. Paulus masih menggunakan kalimat perintah untuk Titus. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata “nasihat” memiliki arti sebagai “ajaran atau pelajaran baik, anjuran (petunjuk, peringatan, teguran) yang baik.”²² Dengan demikian perintah untuk memberikan nasihat berarti memberikan ajaran atau pelajaran yang baik, dapat berupa anjuran, petunjuk, peringatan dan teguran.

Dalam bahasa asli, kata dasar yang digunakan adalah *parakaleo*, dalam bahasa Inggris diterjemahkan dengan kata “*exhort*”, dalam *Vine’s Dictionary* ini diartikan sebagai “*to admonish, exhort, to urge – one to pursue some course of conduct (always prospective, looking to the future, in contrast to the meaning of comfort, which is retrospective, having to do, with trial, experienced)*”²³ (untuk menegur, menasihati, mendesak; seseorang untuk mengejar suatu tindakan (selalu prospektif, melihat masa depan, berbeda dengan arti kenyamanan, yang retrospektif, berkaitan dengan percobaan yang dialami).

Kajian sintaks dari kata *parakaleo* menunjukkan peran Titus sebagai pemimpin organisasional tetapi juga relasional. Kata *parakaleo* merupakan kata majemuk yang terdiri dari kata *para – side of; beside; alongside; di samping* dan *kaleo – to call; memanggil*.²⁴ Kata ini mencakup ide memberikan pertolongan, dorongan, dan semangat kepada seseorang untuk memulai mengambil tindakan secara khusus di dalam keputusan-keputusan etis.

Nuansa lain dari kata ini juga berkaitan dengan memberikan dorongan, penghiburan, dan nasihat di dalam situasi sulit sehingga seseorang dimampukan untuk memiliki keberanian dan kekuatan untuk terus maju. Kata *parakaleo* merupakan kata kerja yang berakar pada kata *parakletos – comforter; penghibur*. Kata ini digunakan untuk merujuk pada Roh Kudus yang berkaitan dengan karya-Nya sebagai Sang Penghibur (Yoh. 14:16; 26; 15:26; 16:7) dan Sang Pembela (1 Yoh. 2:1). Kata ini diterjemahkan dengan beberapa varian kata di berbagai versi Bahasa Inggris: *Advocate* (NIV, NLT, NET); *Helper* (KJV, NASB); *Comforter* (NKJV, ERV, LSV);

²² “Nasihat,” accessed January 20, 2022, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/nasihat>.

²³ William Edwy Vine and Merrill Unger, “Parakaleo,” in *Vine’s Complete Expository Dictionary of Old and New Testament Words: With Topical Index* (Thomas Nelson, 1996).

²⁴ Georg Braumann, *Παρακαλέω*, *The New International Dictionary of New Testament Theology*, vol. 1, 1986.

Counselor (WEB, CSB). Kata ini menunjukkan peran emosional dan spiritual dari Roh Kudus yang disebut sebagai *parakletos*.²⁵

Melalui penjelasan tersebut dapat dimengerti bahwa Paulus mendorong Titus untuk mengambil peran seperti yang dikerjakan Roh Kudus bagi orang percaya. Masa transisi, keterpisahan dengan Paulus orang tua rohani mereka bisa saja menjadi pengalaman krisis yang mengguncang emosi maupun spiritual jemaat Kreta. Dalam situasi ini, Titus didorong oleh Paulus untuk menguatkan, mendampingi, berjalan disamping untuk menghibur dan memberikan nasihat di tengah-tengah keadaan yang tidak mudah. Hal ini tentu tidak mudah bagi Titus, terlebih dia seorang yang masih muda. Bisa saja ia mengalami penolakan, namun hal itulah yang seharusnya Titus lakukan sebagai pemimpin jemaat. Ia harus mampu untuk hadir sebagai figur yang bijak, dewasa, dan meneduhkan jemaat.

Pemimpin Sebagai Pembawa Pengaruh

Demi kemajuan sebuah organisasi yang dipimpin, seorang pemimpin harus mampu memberi pengaruh kepada orang-orang yang dipimpinnya. Dalam bagian yang ketiga inilah, Paulus ingin menekankan kepada Titus, bahwa ia harus bisa memengaruhi jemaat yang dipimpinnya. Hal ini dapat dilihat bagaimana Paulus memerintahkan Titus dengan ungkapan “yakinkanlah dengan segala kewibawaan.” Kata “yakinkanlah” yang disampaikan oleh Paulus seolah-olah memberikan pemahaman bahwa adanya keragu-raguan diantara orang Kreta yang dipimpin oleh Titus. Kata ini diterjemahkan dari kata *elenkhe*, yang berasal dari kata leksikalnya *elengkho* yang artinya “menyingkapkan; membuktikan; menegur; menghukum.”²⁶ Makna dari kata ini berkaitan dengan tindakan untuk menyatakan kebenaran maupun memberikan koreksi terhadap ketidaksesuaian yang terjadi di antara jemaat. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan Paulus yang menyinggung pentingnya unsur “kewibawaan” dalam tindakan tersebut.

Karakter berwibawa sangat berkaitan erat dengan suatu pengaruh yang akan timbul dari seorang pemimpin. Setiawan melihat kewibawaan memiliki korelasi yang kuat dengan keberhasilan pemimpin untuk menyakinkan pengikutnya untuk maju, diarahkan kepada tujuan yang hendak dicapai.²⁷ Wibawa adalah hal penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin supaya pengaruh yang dibagikan melalui nasihat, koreksi, dan bimbingannya menjadi efektif. Wibawa rohani merupakan suatu proses yang tumbuh dalam kepemimpinan seorang pemimpin rohani.²⁸ Hal ini jugalah yang diinginkan Paulus atas Titus, supaya anak rohaninya tersebut tidak direndahkan (Tit. 2:15b). Kata “kewibawaan” mengacu kepada hal-hal yang menyangkut sifat “wibawa”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “wibawa” diartikan sebagai “pembawaan untuk dapat menguasai, memengaruhi, dan dihormati orang

²⁵ Geoffrey William Hugo Lampe, *A Patristic Greek Lexicon*, vol. 1968 (Oxford, 1961), 1017.

²⁶ Sutanto, “Perjanjian Baru Interlinear, 267.

²⁷ Hasfin Setiawan, “Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Kinerja Pegawai CV. Sinergi Orang Medan,” 2014, accessed January 20, 2022, <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/7221/1/108320118.pdf>.

²⁸ P. Oktavianus, *Manajemen Dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah* (Malang: Gandum Mas, 2007), 275.

lain melalui sikap dan tingkah laku yang mengandung kepemimpinan dan penuh daya tarik.”²⁹

Proses untuk mengoreksi dan membawa orang kepada pola hidup yang benar memerlukan usaha yang tidak mudah. Paulus menjelaskan bahwa karakter atau sifat berwibawa yang meliputi sikap dan tingkah laku yang dilakukan oleh seorang pemimpin merupakan modal kuat untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Titus dinasihati untuk melihat kesalahan dengan memberikan koreksi tetapi juga mendemonstrasikan hidup yang membawa pengaruh dengan wibawa dan karakter yang dimiliki. Mandat untuk “meyakinkan” hanya akan efektif ketika karakter Titus adalah karakter yang dewasa dan dapat diteladani (bdk. 1 Tim. 4:12; Tit. 2:7). Tanpa keteladanan dalam tingkah laku, seorang pemimpin akan kehilangan pengaruhnya untuk mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya.

Mewujudkan Peran Kepemimpinan Pastoral di Masa Transisi

Penggalian teks menjadi rujukan penting bagi pelayanan pastoral di masa transisi. Seperti yang telah disinggung sebelumnya, gereja sebagai sebuah organisasi tidak dapat dipisahkan dari isu-isu kepemimpinan apapun model dan bentuk kepemimpinan yang dianut. Berbagai riset yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa gereja memerlukan strategi khusus dalam menghadapi masa transisi. Momen transisi yang terjadi secara natural maupun karena faktor lain harus disikapi secara serius oleh gereja. Proses transisi tidak hanya terkait dengan pergantian jabatan, maupun pejabat yang memimpin tetapi juga keberlangsungan pelayanan dan pekerjaan Tuhan di dalam gereja dan organisasi pelayanan.

Tiga peran strategis yang diperoleh dari penggalian teks akan menolong seorang pemimpin dan jemaat yang dilayani untuk siap menghadapi potensi turbulensi dalam proses peralihan kepemimpinan. Ketiga peran tersebut juga diyakini sebagai peran-peran sentral oleh berbagai penulis dan pakar penggembalaan. Prinsip-prinsip tersebut tidak hanya relevan di masa transisi, tetapi juga akan terus diperlukan di dalam “karier” kepemimpinan seorang pelayan pastoral.

Berkaitan dengan peran sebagai seorang pengajar, Bambang menuliskan bahwa seorang gembala adalah juga sebagai guru dan sebaliknya.³⁰ Dengan demikian seorang pemimpin jemaat merupakan guru bagi jemaat yang dipimpinnya, di mana injil menjadi pengajaran utama yang harus disampaikan. Pengajaran merupakan poros praktik keimanan. Oleh karena itu, di masa transisi yang rawan adanya guncangan, jemaat harus dibekali dengan pengajaran-pengajaran yang sehat untuk memandu praksis jemaat. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Riggs bahwa seorang yang dipanggil Allah harus berkomitmen untuk mengajarkan kebenaran.”³¹

Panggilan seorang pelayanan pastoral tidak dapat dipisahkan dari panggilannya sebagai seorang konselor. Harianto menjelaskan bahwa peran konselor adalah iden-

²⁹ “Wibawa,” accessed January 20, 2022, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/wibawa>.

³⁰ Malik Darius Bambang, “Gembala Sidang Sebagai Pengajar Dalam Timotius Dan Titus,” *Phronesis: Jurnal Teologi dan Misi* 1, no. 1 (2018): 18–36.

³¹ Ralph M Riggs, *Gembala Sidang Yang Berhasil*, Malang: Penerbit Gandum Mas (Malang: Gandum Mas, 1996), 13.

titas dan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari seorang hamba Tuhan.³² Secara khusus, peran ini sangat diperlukan di masa transisi di dalam konteks pelayanan. Periode transisi bisa jadi merupakan masa penyesalan, tetapi juga mungkin masa kelegaan bagi orang tertentu. Sebagian jemaat yang mengidolakan figur pemimpin senior, memiliki relasi yang sangat akrab, memiliki pengalaman-pengalaman positif bersama-sama akan merasakan kehilangan jika pemimpin senior harus pergi dari posisinya. Hal ini akan menimbulkan keguncangan tersendiri bagi kelompok tersebut. Di pihak lain, ada orang-orang yang mungkin tidak sepaham dengan pemimpin senior, mengalami luka maupun pengalaman negatif akan merasa lega ketika menyaksikan proses transisi ini. Transisi sering menimbulkan friksi dan ketegangan-ketegangan hubungan tersendiri. Pemimpin yang berperan sebagai konselor di masa transisi berperan untuk menolong dan mengupayakan rekonsiliasi di antara anggota-anggota yang bersitegang.³³ Seorang suksesor juga harus mampu bersikap sebagai konselor yang baik – pendengar sekaligus pengarah. Masa transisi memungkinkan emosi, persoalan, dan berbagai hal yang terpendam sekian lama dibongkar. Suksesor memiliki potensi untuk mendengar kesedihan, penyesalan, amarah, kekecewaan, dsb. Di dalam konteks inilah kapasitas seorang pemimpin di masa transisi diperlukan menjalankan fungsi konseling untuk menyembuhkan, menopang, membimbing dan memperbaiki hubungan.³⁴

Peran strategis terakhir sesuai dengan teks adalah pemimpin harus mampu menjadi *influencer*. Di dalam nasihatnya, Paulus menggaris bawahi tentang wibawa yang menjadi kunci keberhasilan peran ini. Masa transisi akan diwarnai berbagai sikap dan reaksi. Periode transisi memungkinkan hadirnya berbagai dinamika di dalam lembaga pelayanan.³⁵ Sementara sebagian jemaat antusias, optimis, dan mencita-citakan hal yang lebih baik; ada yang lain menatap dengan sinis, pesimis, dan apatis. Wibawa yang menjadi pemasok energi dalam proses mempengaruhi adalah hal yang harus dimiliki oleh seorang suksesor. Keraguan dan segudang pertanyaan di kepala jemaat akan terjawab dengan kapasitas pemimpin yang mampu mengarahkan dengan penuh wibawa. Dalam situasi ini pemimpin harus hadir untuk menjadi pembawa pengaruh (*influencer*) dalam mempengaruhi (*influence*) orang-orang yang dilayani.³⁶

Berkaca dari hal tersebut, keberhasilan proses transisi di dalam sebuah lembaga pelayanan sangat tergantung bagaimana transisi dipersiapkan (direncanakan), dijalankan, dan dilanjutkan. Proses ini akan berjalan dengan baik jika terjadi sinergi berbagai unsur di dalam pelayanan. Berdasarkan Analisa yang dilakukan, paling tidak, suksesi kepemimpinan yang baik di dalam pelayanan harus merupakan

³² G P Harianto, *Teologi Pastoral: Pastoral Sebagai Strategi Penggembalaan Untuk Menuju Gereja Yang Sehat Dan Bertumbuh* (PBM Andi, 2021), 106.

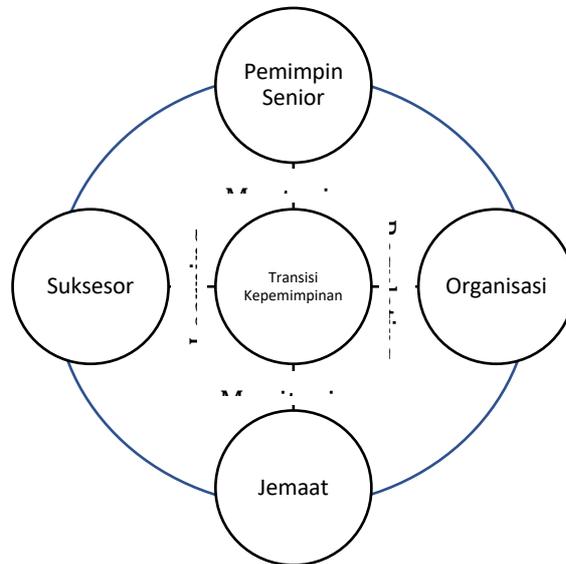
³³ Yenny Anita Pattinama, "Pastoral Konseling Menurut Yehezkiel 34: 16 Sebagai Upaya Pemulihan Mental," *SCRIPTA: Jurnal Teologi dan Pelayanan Kontekstual* 6, no. 2 (2018): 172–183.

³⁴ William A Clebsch and Charles R Jaekle, *Pastoral Care in Historical Perspective* (Jason Aronson, Incorporated, 1994), 30-65.

³⁵ Sue Lynne Wenzlaff, *The Dynamics of Organizational Leadership Transition* (Bowling Green State University, 1996).

³⁶ Jermia Djadi, "Kepemimpinan Kristen Yang Efektif," *Jurnal Jaffray* 7, no. 1 (2009): 16–30.

kolaborasi dan sinergi dari pemimpin senior, organisasi (manual; pedoman; AD/ART; sinode; majelis; penatua), jemaat, dan suksesor. Semua unsur ini harus terlibat dan bekerjasama dalam menciptakan iklim transisi yang baik.



Gambar 1. Sinergi dalam suksesi kepemimpinan

Tiga peran kunci kepemimpinan sesuai dengan Titus 2:15 akan dapat terwujud dengan baik di dalam sebuah lembaga pelayanan khususnya gereja, jika setiap elemen di dalamnya menjalankan fungsi dan tugasnya. Pemimpin senior merupakan aset kepemimpinan berharga di dalam sebuah lembaga. Pengalaman, wibawa, relasi, jaringan dan banyak hal yang lain merupakan potensi yang dapat “diwariskan” kepada para pemimpin muda. Memasuki masa emeritus bukan berarti habis masa pakai dan tidak lagi berdaya guna. Justru, Redman melihat bahwa pemimpin senior memiliki andil besar dalam proses pergantian kepemimpinan.³⁷ Di masa persiapan, pemimpin senior mementor, melatih, membagi pengalaman, memberikan kesempatan, dan lain sebagainya. Pada masa transisi, pemimpin senior menunjukkan kebesaran hati dan pemercayaan; bahkan, pasca transisi, pemimpin senior dapat menjadi konsultan, maupun mentor bagi pemimpin muda yang baru melayani.³⁸

Organisasi juga merupakan elemen kunci di dalam menciptakan iklim transisi yang kondusif. Organisasi mencakup regulasi, serta peran-peran fungsional yang ada di dalamnya. Hal ini sangat ditentukan oleh denominasi, sinode maupun sistem pemerintahan sebuah lembaga pelayanan. Pedoman; manual; AD/ART; maupun berbagai aturan organisatoris harus mengatur dengan jelas bagaimana proses transisi dilakukan dan ditaati oleh semua pejabat berwenang (*superintendent, bishop, penilik, majelis, penatua, dsb.*). Bedenbaugh melihat perlunya elemen dalam pedoman organisasi yang jelas untuk mengelola potensi-potensi tak terpetakan (*unanticipated*)

³⁷ Richard W Redman, “Leadership Succession Planning: An Evidence-Based Approach for Managing the Future,” *JONA: The Journal of Nursing Administration* 36, no. 6 (2006): 292–297.

³⁸ T Zane Reeves, “Mentoring Programs in Succession Planning,” *State and Local Government Review* 42, no. 1 (2010): 61–66.

pada masa transisi.³⁹ Kisruh kepemimpinan di dalam masa transisi seringkali timbul karena tata aturan gereja yang kurang jelas, maupun ketidak-tundukan unsur kepemimpinan di dalam organisasi.⁴⁰ Sehingga, politisasi, intrik, bahkan manipulasi dapat terjadi di dalam di ruang pelayanan pada momentum transisi.

Jemaat adalah pihak yang juga harus mendapatkan tempat di dalam proses transisi kepemimpinan (sekalipun akan kembali pada tata aturan gereja masing-masing). Jemaat adalah akan mengalami dampak langsung baik maupun buruknya transisi dijalankan. Jemaat harus dipertimbangkan sebagai penerima manfaat dalam momentum pergantian kepemimpinan. Tentu saja, dengan memerhatikan batasan kewenangan jemaat sesuai dengan tata organisasi gereja masing-masing, jemaat harus terlibat dalam proses pengawasan dan pengawalan terjadinya transisi kepemimpinan. Keterlibatan jemaat akan menumbuhkan rasa kepemilikan yang kuat terhadap gerejanya.⁴¹

Unsur terakhir yang terlibat di dalam proses transisi kepemimpinan adalah suksesor itu sendiri. Dengan lebih condong kepada teori kepemimpinan non alamiah (pemimpin dijadikan dan bukan dilahirkan), seorang suksesor memiliki tugas untuk meningkatkan kapasitas dengan cara belajar dan memperlengkapi diri.⁴² Nasihat Paulus kepada Titus menyajikan berbagai macam pengajaran dan rupa-rupa panduan praktis supaya dipelajari oleh gembala muda ini. Sebagai rujukan, paling tidak teks yang dikaji memberikan panduan tentang seorang suksesor harus meningkatkan kapasitasnya sebagai pengajar, konselor, dan *influencer*.

KESIMPULAN

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap entitas sosial. Seorang pemimpin dan kepemimpinan akan diperlukan bagi setiap lembaga baik formal maupun informal; dalam konteks umum maupun di dalam komunitas iman. Sifat lain yang perlu disadari menyoal diskursus ini adalah "kefanaan" dari pemimpin dan kepemimpinan itu sendiri. Pada titik tertentu pemimpin dan gaya kepemimpinannya harus berakhir dan diganti oleh orang lain. Transisi kepemimpinan menjadi momentum signifikan dalam menentukan kemajuan maupun kemunduran sebuah organisasi. Suksesi yang baik harus dipersiapkan dan direncanakan dengan baik. Kiprah seorang suksesor dalam proses transisi maupun pasca transisi merupakan elemen penting dalam memberikan harapan bahwa transisi adalah jalan menuju masa depan yang lebih baik. Peran-peran kunci yang didelegasikan kepada Titus menjadi rujukan bagaimana seorang suksesor menjalankan perannya sebagai tokoh penting pada masa transisi tersebut.

³⁹ Jeremy Bedenbaugh, "Developing an Approach for Unanticipated Leadership Transition in the Church" (April 30, 2018), accessed January 20, 2022, <https://repository.sbts.edu/handle/10392/5845>.

⁴⁰ Norman B Bendroth, *Interim Ministry in Action: A Handbook for Churches in Transition* (Rowman & Littlefield, 2018).

⁴¹ Ibid.

⁴² Zelada D Munguia, "A Mentoring Model of How to Train Successor Leaders: A Latin American Perspective." (2002).

REFERENSI

- Bambangan, Malik Darius. "Gembala Sidang Sebagai Pengajar Dalam Timotius Dan Titus." *Phronesis: Jurnal Teologi dan Misi* 1, no. 1 (2018): 18–36.
- Bedenbaugh, Jeremy. "Developing an Approach for Unanticipated Leadership Transition in the Church" (April 30, 2018). Accessed January 20, 2022. <https://repository.sbts.edu/handle/10392/5845>.
- Bendroth, Norman B. *Interim Ministry in Action: A Handbook for Churches in Transition*. Rowman & Littlefield, 2018.
- Bond, Alan S, and Nicola Naughton. "The Role of Coaching in Managing Leadership Transitions." *International Coaching Psychology Review* 6, no. 2 (2011): 165–179.
- Braumann, Georg. *Παρακαλέω. The New International Dictionary of New Testament Theology*. Vol. 1, 1986.
- Clebsch, William A, and Charles R Jaekle. *Pastoral Care in Historical Perspective*. Jason Aronson, Incorporated, 1994.
- Djadi, Jermia. "Kepemimpinan Kristen Yang Efektif." *Jurnal Jaffray* 7, no. 1 (2009): 16–30.
- Genade, Aldred A. *Persuading the Cretans: A Text-Generated Persuasion Analysis of the Letter to Titus*. Wipf and Stock Publishers, 2011.
- Goodyear, Marilu, and Cynthia Golden. "Leadership Transitions: Keys for Success." *Educause Quarterly* 31, no. 1 (2008): 52–54.
- Hariato, G P. *Teologi Pastoral: Pastoral Sebagai Strategi Penggembalaan Untuk Menuju Gereja Yang Sehat Dan Bertumbuh*. PBMAR Andi, 2021.
- Jatmiko, Bakhoh. "Transisi Kepemimpinan Antar Generasi: Studi Kasus Di Gereja Kristen Nazarene di Indonesia." *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 1, no. 2 (2020): 180–195.
- Jeon, Paul S. *To Exhort and Reprove: Audience Response to the Chiastic Structures of Paul's Letter to Titus*. Wipf and Stock Publishers, 2012.
- Lampe, Geoffrey William Hugo. *A Patristic Greek Lexicon*. Vol. 1968. Oxford, 1961.
- Li, Cheng. "Leadership Transition in the CPC: Promising Progress and Potential Problems." *China: An International Journal* 10, no. 2 (2012): 23–33. muse.jhu.edu/article/482922.
- Munguia, Zelada D. "A Mentoring Model of How to Train Successor Leaders: A Latin American Perspective." (2002).
- Octavianus, Jonathan. "Transisi Kepemimpinan Dalam Alkitab." *Journal Kerusso* 1, no. 1 (March 15, 2016): 16–38.
- P. Oktavianus. *Manajemen Dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah*. Malang: Gandum Mas, 2007.
- Pattinama, Yenny Anita. "Pastoral Konseling Menurut Yehezkiel 34: 16 Sebagai Upaya Pemulihan Mental." *SCRIPTA: Jurnal Teologi dan Pelayanan Kontekstual* 6, no. 2 (2018): 172–183.
- Redman, Richard W. "Leadership Succession Planning: An Evidence-Based Approach for Managing the Future." *JONA: The Journal of Nursing Administration* 36, no. 6 (2006): 292–297.
- Reeves, T Zane. "Mentoring Programs in Succession Planning." *State and Local Government Review* 42, no. 1 (2010): 61–66.

- Riggs, Ralph M. *Gembala Sidang Yang Berhasil*. Malang: Penerbit Gandum Mas. Malang: Gandum Mas, 1996.
- Setiawan H. "REPOSITORY UNIVERSITAS MEDAN AREA: Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinergi Orang Medan." Last modified 2014. Accessed January 19, 2022. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/7221>.
- Setiawan, Hasfin. "Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Kinerja Pegawai CV. Sinergi Orang Medan," 2014. Accessed January 20, 2022. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/7221/1/108320118.pdf>.
- — —. "Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinergi Orang Medan." *Repository Universitas Medan Area* (2014): 1.
- Tollefson, Kenneth D. "Titus: Epistle of Religious Revitalization." *Biblical Theology Bulletin* 30, no. 4 (2000): 145–157.
- — —. "Titus: Epistle of Religious Revitalization." *Biblical Theology Bulletin* 30, no. 4 (2000): 145–157.
- Utami, Setyaningsih Sri. "Pengaruh Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 7, no. 2 (2012).
- Wenzlaff, Sue Lynne. *The Dynamics of Organizational Leadership Transition*. Bowling Green State University, 1996.
- Widiyanto, Mikha Agus, and Yohanes Parapat. "Suksesi Kepemimpinan Pentakostal Di Era Disruptif." *KURIOS (Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen)* 7, no. 1 (2021): 29–41.
- Winanto, Natanael, Antonius Missa, and Juan Ananta Tan. "Surat-Surat Pastoral Sebagai Petunjuk Praktis Pengembalaan Untuk Jemaat (Pastoral Letters as a Shepharding Practical Guidelines in Congregation)." *QUAERENS: Journal of Theology and Christianity Studies* 2, no. 1 (2020): 44–61.
- Youke A. Supit, Chriswardani Suryawati, and Ayun Sariatmi. "Dampak Pergantian Pemimpin Terhadap Situasi Kerja Dinas Kesehatan Kota Jayapura Provinsi Papua." *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 3 (2015): 186–193.
- "Wibawa." Accessed January 20, 2022. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/wibawa>.