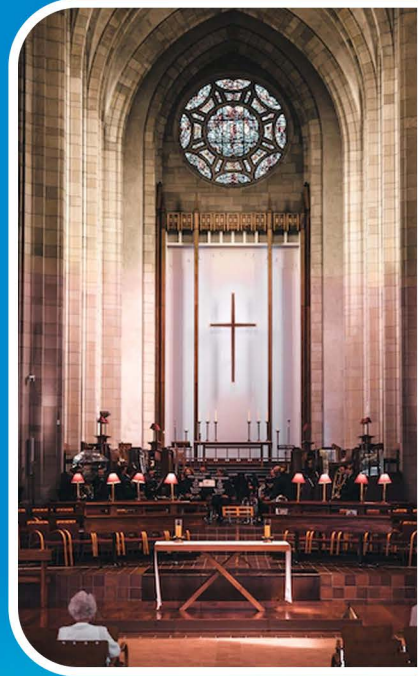


MODEL KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK GEREJA

Dr. Budiman Santoso, M.Th, CNEP



Model Kepemimpinan Paternalistik Gereja

Model Kepemimpinan Paternalistik Gereja

Dr. Budiman Santoso, M.Th, CNEP



Model Kepemimpinan Paternalistik Gereja

© Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI)

Penulis:

Dr. Budiman Santoso, M.Th, CNEP

Editor: Roman Wijaya

Cetakan Pertama: Agustus 2023

Cover: Tim Penyusun

Tata Letak: Tim Kreatif PRCI

Hak Cipta 2023, pada Penulis. Diterbitkan pertama kali oleh:

Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia

ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT

Pondok Karisma Residence Jalan Raflesia VI D.151

Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya – 085223186009

Website: www.rcipress.rcipublisher.org

E-mail: rumahcemerlangindonesia@gmail.com

Copyright © 2023 by Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
All Right Reserved

- Cet. I –: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023

Dimensi : 14,8 x 21 cm

ISBN: 978-623-448-625-4

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang

Hak Cipta Pasal 72

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta
Pasal 72

Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KATA PENGANTAR

Saya merasa sangat berbahagia dan bersyukur dapat menyampaikan buku ini kepada Anda, berjudul "Model Kepemimpinan Paternalistik Gereja." Buku ini merupakan hasil penelitian dan refleksi mendalam tentang salah satu pendekatan kepemimpinan yang khas dalam konteks gereja, yaitu model paternalistik. Dalam buku ini, saya berusaha untuk membahas secara komprehensif tentang model kepemimpinan ini, mengeksplorasi aspek-aspek kunci, dan menggali implikasinya terhadap pelayanan gereja secara menyeluruh.

Sebagai seorang pelayan dan pemimpin gereja, saya percaya bahwa pemahaman yang mendalam tentang berbagai model kepemimpinan penting bagi kemajuan gereja dan pertumbuhan rohani jemaat. Oleh karena itu, dalam buku ini, saya berusaha untuk memberikan wawasan yang seimbang dan obyektif tentang model kepemimpinan paternalistik. Saya menghadirkan argumen dan studi kasus untuk mendukung penjelasan dan memberikan gambaran yang jelas tentang penerapan model ini di lingkungan gereja.

Buku ini bukanlah panduan yang dogmatis atau menawarkan solusi ajaib untuk semua masalah kepemimpinan gereja. Namun, saya berharap buku ini dapat membangkitkan pemikiran kritis dan refleksi mendalam bagi para pemimpin gereja dan anggota jemaat. Melalui pembahasan mengenai komunikasi dua arah, partisipasi jemaat, pendelegasian tugas, dan sikap memaksakan kehendak, saya berharap buku ini dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi para pemimpin

gereja untuk beradaptasi dan berkembang dalam peran mereka.

Saya ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua orang yang telah mendukung saya dalam proses penulisan buku ini. Terima kasih kepada keluarga, teman-teman, mentor, dan rekan pelayan yang selalu memberikan dorongan, nasihat, dan dukungan tak tergantikan. Buku ini tidak akan menjadi kenyataan tanpa dukungan dan motivasi dari kalian semua.

Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi semua pembaca. Saya berharap buku ini dapat menjadi sumber inspirasi dan panduan bagi para pemimpin gereja dalam menemukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai rohani dan kebutuhan jemaat, sehingga dapat menciptakan komunitas gereja yang kuat, inklusif, dan berdampak positif bagi masyarakat.

Salam kasih,

[Penulis]

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB 1 KEPEMIMPINAN	1
A. Arti Kepemimpinan	1
B. Model Kepemimpinan	4
C. Kepemimpinan di Gereja.....	10
D. Kecenderungan Implentasi Model Kepemimpinan Paternalistik di Gereja Abbalove Ministries Jakarta ..	17
E. Kecenderungan Indikator Dominan yang mempengaruhi Model Kepemimpinan Paternalistik di Gereja Abbalove Ministries Jakarta.....	19
F. Katagori Latar Belakang yang paling dominan mempengaruhi Implementasi Model Kepemimpinan Paternalistik di Gereja Abbalove Ministries Jakarta	21
BAB 2 MODEL KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK.....	23
A. Apa Itu Pemimpin?.....	23
B. Kelebihan dan Kekurangan Model kepemimpinan paternalistik.....	46
BAB 3 MODEL KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK DALAM ALKITAB	50
A. Kepemimpinan Paternalistik Dalam Perjanjian Lama.....	50

B. Kepemimpinan Paternalistik Dalam Perjanjian Baru	61
C. Dampak Kepemimpinan Paternalistik Dalam Pelayanan.....	67
BAB 4 GEREJA ABBALOVE MINISTRIES JAKARTA.....	74
BAB 5 MODEL KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK DALAM GEREJA ABBALOVE MINISTRIES JAKARTA	88
A. Implementasi Model Kepemimpinan Paternalistik di Gereja.....	88
B. Kecenderungan Implementasi Model Kepemimpinan Paternalistik	98
C. Kecenderungan Indikator Dominan	99
D. Katagori Latar Belakang Yang Dominan Memberikan Pengaruh Terhadap Variabel Implementasi Model Kepemimpinan Paternalistik (Y)	109
BAB 6 PENUTUP	111
DAFTAR PUSTAKA.....	115
TENTANG PENULIS	121

BAB 1

KEPEMIMPINAN

A. Arti Kepemimpinan

Sebenarnya kepemimpinan bukanlah suatu barang baru, usianya sudah setua umur manusia di bumi ini, bahkan kepemimpinan itu sendiri sudah ada dan tepatnya dimulai di dalam institusi rumah tangga manusia pertama (Kejadian 2: Adam dan istrinya Hawa). Dengan demikian, jelaslah bahwa kepemimpinan telah digumuli dan dihidupi sepanjang sejarah hidup manusia di bumi. Kepemimpinan selalu dimulai dari sesuatu yang kecil, namun pemimpin yang besar tidak mungkin dihasilkan oleh kepemimpinan yang kerdil, cetus Hendry dan Richard Blackaby dalam bukunya yang berjudul *Spiritual Leadership*¹ (Blackaby, 2001) Tidak bisa dipungkiri lagi, kunci untuk menumbuhkan sebuah organisasi adalah menumbuhkan pemimpinnya. Bahkan Stacy (Rinehart, 1998) mengatakan: *“Leadership is a topic that spills over into so many areas of life because it is fundamental to both how we treat each other and how we perceive ourselves”*.

Semua realitas dari kondisi seperti itu, mau tidak mau mengharuskan adanya peningkatan mutu dan kualitas kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin, organisasi dan negara, mulai dari organisasi yang berskala kecil (keluarga) sampai pada organisasi berskala besar (suatu bangsa), organisasi profit (perusahaan) atau non profit (gereja), organisasi pemerintah atau non pemerintah harus berfungsi secara efektif dalam rangka menjawab kebutuhan

kongkrit suatu masyarakat, organisasi dan atau suatu bangsa di era modern ini. Sejatinya kepemimpinan merupakan salah satu motor penggerak roda suatu organisasi, baik organisasi sekuler maupun organisasi rohani, formal maupun non formal, sehingga alat-alat organisasi seperti manusia, hanya dapat berfungsi dengan baik jika digerakkan oleh suatu kepemimpinan yang berbobot atau berkualitas. Tentunya pemimpin yang berkualitas tidak hanya ditandai oleh gelar akademis atau tingginya pangkat seseorang.

Dalam penelitiannya, Edward De Bono (Wulandari, 2017) menemukan orang-orang pandai ternyata pemikir yang buruk. Beliau tidak menemukan hubungan antara berpikir dengan pendidikan, karena orang yang paling berpendidikan sekalipun ada juga merupakan pemikir yang jelek. Untuk itu tidak berlebihan, meskipun tidak dapat dibenarkan, jika ada beberapa politisi yang menyikapi Model Kepemimpinan era presiden Susilo Bambang Yudhoyono dengan negatif. Misalnya, Kabar perombakan kabinet yang dinilai melelahkan karena terus diulang dan tidak ada manfaatnya, ujar Politisi Golkar Bambang Susatyo yang kini menjabat sebagai Ketua MPR pada era kepemimpinan Presiden Jokowi. Menurut dia, model kepemimpinan yang dilakukan kepala pemerintahan saat itu (yang notabene berpendidikan Stratum 3) menyebabkan kinerja kabinet menjadi tidak efektif. Menurutnya, bolak-balik di-reshuffle, berulang-ulang tidak ada gunanya kalau model kepemimpinan saat itu masih tetap dipertahankan. Ada gap antara model kepemimpinan saat itu dan yang memimpin sehingga apa pun yang dilakukan tidak ada efektivitas dalam kabinetnya pada waktu itu.

Bukan hanya pendapat Bambang saja yang mempercayai bahwa model kepemimpinan dapat mempengaruhi

kepemimpinan dan kesuksesan seseorang dalam bidang yang digelutinya. Jika menengok kembali kebelakang, dimana Nama bakal calon Gubernur DKI Jakarta 2012 dari Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI-P) dan Gerindra, yakni Joko Widodo, tercatat paling populer dan memiliki elektabilitas tinggi di kalangan atas dan akademisi berdasarkan studi kajian Tokoh Laboratorium Psikologi Universitas Indonesia dan The Cyrus Network tentang Survei Opinion Leader Jakarta 2012 yang dilakukan mulai 24 November hingga Desember 2011. Pengamat politik dari Laboratorium Psikologi Universitas Indonesia, Hamdi Muluk, mengatakan bahwa studi kajian melalui survei ini ditujukan agar dalam Pilkada DKI Jakarta pada masa itu, masyarakat dapat melihat tokoh mana yang benar memiliki kapabilitas dan kemampuan untuk memimpin. "Kalangan atas dan akademisi menilai Jokowi mampu dalam dimensi keterampilan politik, keterampilan komunikasi politik, stabilitas emosi, model kepemimpinan, penampilan fisik, integritas moral yang tinggi," tandasnya. Model kepemimpinan sangat penting untuk menjadi salah satu tolak ukur dalam memilih seorang pemimpin.

Hal senada juga dituliskan oleh Bernard Taufani, "Model kepemimpinan mengundang arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian model dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja bawahannya". Kesuksesan patih Gajah Mada pada era Kerajaan Majapahit juga tidak lepas dari model kepemimpinan yang diterapkannya, ujar Hadari Nawawi. (Nawawi & Hadari, 2004) Senada dengan pendapat-pendapat di atas, Harbani Pasolong mengatakan bahwa pada dasarnya model kepemimpinan banyak berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku

pengikut-pengikutnya. Bahkan seorang pendeta beraliran Pentakosta/Kharismatik, Frans Pantan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan sangat menentukan. Beliau mengatakan, “Pemimpin Krinten mempunyai kesempatan untuk mengubah “gereja yang tidak maju menjadi gereja yang maju” atau justru sebaliknya, bisa “mengubah gereja yang sudah maju menjadi gereja yang gagal”, jika ia salah langkah karena kebodohnya dan atau karena ia bertindak tidak bijaksana. (Pasolong, 2021) Pemimpin yang tidak mau merubah model kepemimpinannya dalam memimpin adalah seorang pemimpin yang tidak bijaksana dan akan mengalami kesulitan yang cukup berarti dalam memajukan organisasi yang dipimpinnya, termasuk organisasi gereja. (Widianto et al., 2019)

B. Model Kepemimpinan

Berkaitan dengan hal ini, Barnabas Ong, (Bayly et al., 2021) senior pastor di Uniting Church Australia mengatakan bahwa banyak para pemimpin rohani dari Indonesia yang datang ke Australia mengalami kegagalan dalam memimpin jemaatnya di Australia, hal ini bukan karena pemimpinnya tidak atau kurang rohani tetapi lebih banyak disebabkan karena tidak bijaksana dalam menerapkan dan memilih model kepemimpinannya atau dengan kata lain tidak mau merubah model kepemimpinan yang sudah biasa diajarkan dan diterapkan di tanah air. Supaya kepemimpinannya efektif di Australia, beliau menyarankan agar pemimpin-pemimpin yang baru datang ke Australia harus mengerti dan mau menyesuaikan serta memilih model kepemimpinannya yang tepat dan pengarahan-pengaruhannya sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Diperlukan kepekaan untuk cepat merubah dan memilih model kepemimpinan dalam meraih dukungan dan keberhasilan sebagaimana halnya dilakukan George Bush yang berhasil melakukan lompatan menuju Gedung Putih, sama suksesnya seperti presiden lainnya di dunia modern. Ia berhasil membuktikan dirinya sebagai penguasa dari “bully pulpit”. Semua pemimpin pasti mempunyai model kepemimpinannya sendiri-sendiri, bahkan Departemen Ilmu Serangga di Midwestern University mengadakan sebuah kajian atas sejenis ulat yang suka berjalan beriringan. Ciri-ciri khas yang paling menarik dari ulat ini adalah metodenya dalam berjalan dan style sang pemimpinnya. Ternyata pemimpin dari makhluk hidup yang bernama ulatpun mempunyai model kepemimpinannya sendiri. (Toler & Nelson, 1999)

John C. Bowling (Bowling et al., 2020) mengatakan bahwa model kepemimpinan masing-masing orang berbeda-beda, tergantung pada kepribadian pemimpin itu dan situasi yang sedang dihadapi. Para pemimpin Kristen seharusnya tidak menyeragamkan model kepemimpinannya tetapi secara teratur perlu mengevaluasi model kepemimpinannya masing-masing. Dengan landasan teologis yang benar dan disertai dengan teknik kepemimpinan yang baik akan memajukan dan memperkaya gaya kepemimpinan kita dalam situasi apa pun, karena sebenarnya semua orang ingin dipimpin dan bukan diatur. Seorang pemimpin dengan model kepemimpinan yang benar, bisa membuat orang mau melakukan sesuatu yang perlu dilakukan dan mendorong orang-orang lain supaya mereka ingin melakukan apa yang perlu dilakukan sehingga hal ini dapat mengubah suatu organisasi menjadi sebuah organisme yang hidup.

Seorang penulis terkenal, yaitu Andrew J. Dubrin menyarankan bahwa titik awal yang bagus untuk memilih model kepemimpinan yang efektif adalah dengan memahami bagaimana orang lain memandang style kepemimpinan anda sekarang (DuBrin, 2022). Titik awal untuk memahami model kepemimpinan anda adalah bertanya kepada orang yang pernah melihat anda melakukan kepemimpinan untuk mendeskripsikan bagaimana tindakan anda sebagai seorang pemimpin. Daniel Goleman berpendapat bahwa resonansi bukan hanya berakar pada suasana hati baik atau kemampuan pemimpin untuk mengatakan sesuatu hal dengan benar tetapi juga pada sekumpulan kegiatan terkoordinasi yang tercakup dalam model kepemimpinan dan dengan terampil mengganti model kepemimpinan tertentu. Pemimpin terbaik dan terefektif bertindak berdasarkan keterampilan dalam mengganti model kepemimpinan dalam situasi tertentu atau tergantung pada situasinya.

Samy Hanna Ghabrial (Ghabrial, 1997) seorang ahli dalam hal kepemimpinan gereja sekaligus sebagai pakar pertumbuhan gereja juga berpendapat hal yang sama. Menurutnya, bagaimana seorang pemimpin mengarahkan dan membimbing para pekerja ternyata mempunyai andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pada setiap level gereja. Dengan kata lain, ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pertumbuhan gereja. Lebih lanjut beliau berpendapat bahwa setiap pemimpin mempunyai model tersendiri dalam menyelenggarakan kegiatan dalam kelompoknya. Memahami model kepemimpinan sangat membantu dalam mengidentifikasikan peran pemimpin dalam pertumbuhan gereja. Model kepemimpinan seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerja atau karyawannya. Semakin baik model memimpinnya, maka semakin tinggi

tingkat keberhasilan kerja karyawannya. Namun lebih lanjut beliau mengatakan bahwa dari semua model kepemimpinan yang ada, model kepemimpinan yang mengayomi atau membapai lebih tepat dan banyak keunggulannya dibandingkan model kepemimpinan yang lain. Bahkan Cheng, (Xu et al., 2016) mendefinisikan Model “triad” kepemimpinan paternalistik sebagai gaya yang menggabungkan disiplin yang kuat dan otoritas dengan sikap kebakikan dan integritas moral. Pemimpin ideal menurut model ini adalah seorang yang bertindak sebagai “ayah” untuk bawahannya, dimana pemimpin menempatkan diri sebagai orang tua, bersifat melindungi dan memberikan nasehat atau arahan sebagai orang tua. Pemimpin juga mengenal setiap bawahannya dengan intim dan mengetahui yang terbaik bagi bawahannya, pengalaman dan kebijaksanaan pemimpin juga dijadikan pedoman terbaik bagi bawahannya.

Model kepemimpinan paternalistik dapat berfungsi sebagai katalisator yang bisa mempercepat proses-proses secara wajar, dan membantu pencapaian objek yang ingin dicapai dengan cara yang paling sesuai dan cocok dengan kondisi suatu kelompok. Selain itu, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan paternalistik biasanya dihormati dan dihargai. Dianggap sebagai simbol kebaikan dan “orang sendiri”, karena ia bersedia membimbing dan bekerja sama dengan semua anggota kelompok, bahkan kepemimpinan yang paternalistik itu dalam situasi yang normal, keadaannya lebih superior daripada gaya kepemimpinan lainnya, cetus Kartini Kartono yang merupakan seorang pakar dalam bidang kepemimpinan (Kartono, 2010).

Erlangga, dkk, dalam sebuah penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik terhadap motivasi kerja pegawai

dinas sosial dan tenaga kerja kota padang, dan berdasarkan hasil analisis gaya kepemimpinan paternalistik yang diterapkan untuk kelangsungan hidup organisasi berpengaruh signifikan (Erlangga et al., 2013)

Bahkan dengan lugas, Daniel Goleman menceritakan bagaimana keunggulan model kepemimpinan paternalistik yang diterapkan Suster Marry dalam menutup sekolah swasta Katolik yang berlokasi di daerah miskin di sebuah kota metropolitan telah merugi selama bertahun-tahun; tanpa menimbulkan keresahan dan demo para murid dan orang tua murid, malah sebaliknya mendatangkan persetujuan dan penghormatan daripada cara sebelumnya yang dilakukan seorang pastor yang di utus dari keuskupan sebelum suster Marry. Pemimpin paternalistik mempertahankan moral yang tinggi dan menghasilkan iklim emosi yang positif di seluruh organisasi. Begitu juga dengan Louis Gerstner Jr, yang menjadi presiden IBM pada tahun 1993. Ketika perusahaan dalam ambang kematian, ia mampu menjadi penyelamat perusahaan IBM dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang mengayomi. Bahkan jika seorang pemimpin memiliki visi yang kuat, model kepemimpinan paternalistik akan sangat bermanfaat untuk memancing idea-idea tentang cara terbaik bagaimana menerapkan visi tersebut atau bagaimana mendapatkan idea-idea baru tentang pelaksanaannya, seperti yang sudah dilakukan oleh David Morgan, CEO Westpac Bank di Australia. (Goleman, 2004)

Harbani Pasolong (Pasolong, 2021) secara tegas mengatakan bahwa secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dengan dua gaya, yaitu gaya otoriter dan gaya paternalistic. Saat mendengar kata pemimpin otoriter, langsung terbayang sosok Adolf Hitler. Tokoh diktator Jerman yang kejam. Hitler

sangat anti Yahudi. Dari anak-anak sampai orangtua, pokoknya yang berdarah yahudi di bantai semua seperti binatang. Padahal disadari atau tidak, banyak di antara orang-orang saat ini yang mempunyai sikap atau model kepemimpinan otoriter atau diktator yang mirip dengan Hitler. Atasan di tempat bekerja, dosen di tempat kuliah, rohaniawan di tempat ibadah, pak RT, RW, lurah, camat, bupati, walikota, presiden atau bahkan diri sendiri termasuk pemimpin otoriter.

Ciri-ciri pemimpin otoriter adalah kekuasaan ada di tangannya sepenuhnya. Kata-katanya menjadi undang-undang atau aturan hukum yang harus di patuhi. Perintahnya harus di turuti, apabila membangkang, maka akan di berikan sanksi atau hukuman, dari sanksi yang ringan sampai hukuman mati. Pemimpin otoriter menganggap bahwa ide dan keputusannya lah yang paling benar. Masukan dari orang lain atau bawahannya sama sekali tidak di dengar. Pemimpin otoriter identik dengan pemimpin yang kejam, intoleransi, bertangan besi, menghalalkan segala cara, menyelesaikan masalah dengan kekerasan, intimidasi, fitnah bahkan sampai membunuh. Pemimpin otoriter menebarkan kekejaman yang melahirkan rasa takut kepada bawahannya, orang yang di pimpinnya atau kepada musuh-musuhnya (Kompas:2013). Dalam catatan-catatan sejarah, terlihat sangat jelas bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter dan arogan akan membahayakan diri sendiri dan juga banyak memakan korban. Tidak peduli budaya dan agama apapun juga, jika seseorang menggunakan kekuasaannya dengan pola otoriter akan memakan banyak korban, hal ini ditulis dengan apik oleh Nigel Cawthorne¹⁹ dalam bukunya yang berjudul Tiran (100 Diktator dan Penguasa Paling Kejam Dalam Sejarah), mulai dari belahan bumi utara sampai selatan, timur – barat, pola otoriter sangat menyengsarakan banyak orang.

C. Kepemimpinan di Gereja

Untuk itu, Andreas Yewangoe, Ketua Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia (PGI) dengan tegas menyatakan bahwa Yesus menentang pola-pola kepemimpinan otoriter dan lebih mengedepankan pola kepemimpinan yang membapai atau mengayomi. Menurutnya, meskipun Yesus tidak mengajarkan secara langsung tentang apa itu paternalistik, tetapi keberpihakan Yesus terhadap model kepemimpinan paternalistik dicermati dan dilandasi oleh tiga hal. Pertama, Yesus menantang dan menentang pola-pola kepemimpinan otoriter dan pathriakhal dalam Yudaisme, maupun di dalam bangsa-bangsa sekitarnya. Kedua, Yesus peduli akan kebutuhan umat orang perorang dan karenanya peduli pula akan kebebasan mereka dari bermacam bentuk keangkuhan yang merusak kualitas kehidupan yang dikehendaki Allah. Yesus menolak sikap legalisme dan ortodoksi kaku dan meneguhkan semangat kebebasan yang bertanggung jawab. Dan ketiga, Yesus menentang ketidakadilan sosial dan ekonomi, sebagaimana nampak dalam ajaran-ajaranNya maupun dalam sikap hidup-Nya.

Sebenarnya model kepemimpinan paternalistik sudah dilakoni sendiri oleh Allah. Dalam Perjanjian Lama, dimana kitab Kejadian 1:26 yang berbunyi demikian: “Berfirmanlah Allah: “baiklah Kita menjadikan manusia menurut gambar dan rupa Kita, supaya mereka berkuasa atas ikan-ikan di laut dan burung-burung di udara dan atas ternak dan atas seluruh bumi dan atas segala binatang melata yang merayati di bumi”. Dalam nats tersebut jelas sekali unsur kepemimpinan paternalistik, sekalipun tanpa penyebutan model kepemimpinan paternalistik. Kata ‘baiklah kita atau ‘marilah’ kita merupakan kata ajakan satu sama lainnya dalam ketritunggalan Allah. Tiga

pribadi berkomunikasi, berdiskusi dan memutuskan serta melaksanakan keputusan itu secara bersama-sama. Namun pada akhirnya Bapa lah yang memutuskan, sebab kepemimpinan Allah bukan kepemimpinan demokrasi yang diambil berdasarkan suara terbanyak. Leupold (Leupold, 1958) mengatakan bahwa sangat sukar untuk dipercayai kalau dalam peristiwa ini, Allah sedang berembuk dengan makhluk-makhluk malaikat. Untuk itu lah mungkin Walter Lempp lebih berani menafsirkan bahwa kata 'Kita' merupakan suatu "jamak kehormatan" (pluralis maiestaticus). Bahkan menurutnya, pada masa sekarang ini kebanyakan penafsir berpendapat sama, bahwa jamak tersebut disebabkan oleh pandangan mengenai "dewan sorgawi". Pendapat itu banyak tersebar dalam Perjanjian Lama. Seperti seorang raja yang berkedaulatan di dunia ini, tak pernah berembuk seorang diri atau memperlihatkan dirinya seorang diri melainkan selalu bersama rombongan atau dewannya, demikian juga Allah yang menurut Yesaya 6:5 adalah raja yang bertahta, tidak boleh dianggap tanpa dewan (Lempp & Naipospos, 1987)

Meskipun kata ganti orang pertama yang jamak dalam ayat 26 yang dipakai oleh Allah, telah menjadi pokok perdebatan yang cukup penting selama bertahun-tahun, namun kata ganti itu menjadikan sebuah acuan kepada Trinitas dan mencerminkan kekuasaan yang tertinggi, kata John J. (Davis, 2001) Davis. Bicara soal dewan, raja dan kekuasaan maka mau tidak mau melekat pembahasan mengenai kepemimpinan dan model kepemimpinan itu sendiri. Dari penafsiran-penafsiran yang ada, jelaslah terlihat bagaimana model kepemimpinan Allah yang juga tercermin dari gaya kepemimpinan Yesus sangat kentara dengan ciri-ciri model kepemimpinan paternalistiknya. Jeff Hammond, salah satu penatua Abbalove yang bergabung dikemudian hari mengatakan bahwa Bapa,