

Antara Kuasa Dan Kasih: Kritik Teologis Terhadap Kepemimpinan Otoriter Berdasarkan Prinsip Kepemimpinan Alkitabiah

Benyamin Buli¹, Rudianto Rumahorbo², Soneta Sang Surya Siahaan³, Jefrie Walean⁴,
Joko Santoso⁵

STT Walter Post Jayapura^{1,3}, STT IKAT Jakarta², STT Bala Keselamatan⁴,
STA Batu⁵

benyaminbuli@gmail.com*, rudiq77@gmail.com, siahaan.soneta@gmail.com, jefrywalean@gmail.com,
djokosantoso2007@gmail.com

Submit: 09-09-2026 | Revisi: 15-21-2026 | Terima: 01-10-2026 | Terbit online: 02-10-2026

Abstrak - Artikel ini membahas kepemimpinan otoriter sebagai penggunaan kuasa yang menekan, memperlakukan, dan menuntut kepatuhan tanpa ruang dialog. Tujuan penelitian adalah menjelaskan bentuk kepemimpinan otoriter, menilai dampaknya, dan membangun kritik teologis berdasarkan prinsip kepemimpinan Alkitabiah. Penelitian memakai pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Alkitab menjadi sumber primer, sedangkan tujuh belas artikel jurnal terbuka menjadi sumber sekunder. Data dianalisis secara deskriptif, komparatif, dan teologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter ditandai oleh pemusatan kuasa, komunikasi satu arah, pengawasan berlebihan, intimidasi, penolakan terhadap kritik, dan kepatuhan berdasarkan ketakutan. Pola tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, kerusakan hubungan, sinisme, serta krisis kepercayaan terhadap pemimpin dan lembaga. Prinsip kepemimpinan Alkitabiah menempatkan kuasa sebagai amanat untuk melayani. Artikel ini menawarkan Model Kepemimpinan Kuasa dalam Kasih yang memadukan ketegasan, pelayanan, penghormatan terhadap martabat manusia, dan akuntabilitas.

Kata kunci: kepemimpinan otoriter; kepemimpinan Alkitabiah; kuasa; kasih; kepemimpinan melayani

Abstract - This article examines authoritarian leadership as the use of power to pressure, humiliate, and demand obedience without dialogue. It describes authoritarian leadership, evaluates its effects, and develops a theological critique based on biblical leadership principles. The study employs qualitative library research. The Bible is the primary source, while seventeen open access journal articles are secondary sources. The findings show that authoritarian leadership is marked by centralized power, one way communication, excessive control, intimidation, resistance to criticism, and fear based obedience. Such leadership may produce psychological distress, exhaustion, damaged relationships, organizational cynicism, and a loss of trust. Biblical leadership understands authority as a responsibility to serve. This article proposes the Power in Love Leadership Model, combining firmness, service, respect for human dignity, and accountability.

Keywords: authoritarian leadership; biblical leadership; power; love; servant leadership

1. Pendahuluan

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menentukan arah, suasana, dan perkembangan sebuah organisasi. Seorang pemimpin diberi kewenangan untuk mengambil keputusan, mengatur pekerjaan, memberi arahan, serta memastikan tujuan bersama dapat dicapai. Kewenangan tersebut diperlukan karena organisasi tidak dapat berjalan tanpa arah yang jelas. Namun, kewenangan dapat berubah menjadi alat dominasi ketika pemimpin merasa bahwa jabatan memberinya hak untuk mengendalikan orang lain tanpa batas. Dalam keadaan seperti itu, kepemimpinan tidak lagi dipakai untuk membangun, tetapi untuk memaksa orang lain mengikuti kehendak pemimpin.

Kepemimpinan otoriter biasanya terlihat melalui pemusatan keputusan, komunikasi satu arah, pengawasan berlebihan, dan tuntutan kepatuhan tanpa ruang bagi pertanyaan. Pemimpin dapat menolak kritik, menganggap perbedaan pendapat sebagai pembangkangan, serta memakai nada keras untuk mempertahankan kewibawaannya. Kesalahan bawahan tidak diperlakukan sebagai kesempatan untuk belajar, tetapi dapat dijadikan alasan untuk memperlakukan atau merendahkan. Pola seperti ini berbeda dari ketegasan. Pemimpin yang tegas tetap dapat menyampaikan aturan, menetapkan batas, dan memberi koreksi dengan cara yang menghormati martabat orang lain. Permasalahan kepemimpinan otoriter tidak hanya berkaitan dengan cara pemimpin berbicara.

Copyright (c) 2026 Benyamin Buli, Rudianto Rumahorbo, Soneta Sang Surya Siahaan, Jefrie Walean,
Joko Santoso



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Published under licence by Antartika Media Indonesia.

Pola tersebut dapat memengaruhi keadaan psikologis orang yang dipimpin. Penelitian Febrisi Dwita menunjukkan bahwa kepemimpinan toksik berkaitan dengan stres kerja dan keinginan pekerja meninggalkan organisasi. Temuan itu menegaskan bahwa perilaku pemimpin dapat membentuk tekanan dan mengurangi keterikatan pekerja terhadap Lembaga (Dwita, 2022).

Penelitian terhadap pekerja pria generasi Z di Samarinda juga menunjukkan bahwa kepemimpinan toksik dan perundungan di tempat kerja berpengaruh pada keinginan pekerja meninggalkan organisasi. Lingkungan yang dipenuhi intimidasi, perlakuan tidak adil, dan rasa tidak aman dapat mengurangi kenyamanan serta keterikatan pekerja. Ketika seseorang bekerja hanya karena takut dihukum, kepatuhan yang muncul belum tentu menunjukkan kesetiaan yang sehat (Emillia et al., 2024). Dampak kepemimpinan yang merusak dapat meluas sampai kepada budaya organisasi. Penelitian Amelda Paltu dan Marissa Brouwers memperlihatkan hubungan antara kepemimpinan toksik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan keluar, dan budaya organisasi. Cara pemimpin memakai kuasa karena itu tidak hanya memengaruhi satu hubungan kerja, tetapi dapat membentuk pola komunikasi dan kebiasaan yang diterima dalam seluruh Lembaga (Paltu & Brouwers, 2020).

Kepemimpinan toksik juga berkaitan dengan kelelahan kerja. Abiud Nunes dan Ana Palma Moreira menunjukkan bahwa kepemimpinan toksik berpengaruh terhadap burnout dan keinginan pekerja meninggalkan organisasi. Dalam jangka panjang, organisasi mungkin tetap berjalan, tetapi orang yang berada di dalamnya dapat kehilangan motivasi, rasa aman, dan hubungan yang sehat dengan pekerjaannya (Nunes & Moreira, 2024).

Persoalan menjadi lebih serius ketika pola otoriter muncul dalam gereja atau lembaga pendidikan Kristen. Pemimpin dalam lingkungan Kristen tidak hanya memiliki kewenangan organisasi, tetapi sering dipandang memiliki otoritas rohani. Bahasa rohani, jabatan pelayanan, aturan lembaga, atau ayat Alkitab dapat dipakai untuk membenarkan keputusan pemimpin dan menutup ruang koreksi. Anggota yang bertanya dapat dinilai tidak taat atau tidak menghormati pemimpin. Keadaan ini membuat orang sulit membedakan ketaatan kepada Tuhan dari kepatuhan mutlak kepada manusia. Kepemimpinan Alkitabiah tidak menolak adanya kuasa dan kewenangan. Alkitab memperlihatkan bahwa pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, menegur, menjaga ketertiban, dan mengambil keputusan. Namun, kuasa tersebut tidak boleh dipisahkan dari kasih, kebenaran, kerendahan hati, dan tanggung jawab. Yesus mengkritik pola para penguasa yang menjalankan kekuasaan dengan menindas dan menempatkan pelayanan sebagai ukuran kebesaran seorang pemimpin.

Sejumlah penelitian telah membahas kepemimpinan toksik, stres kerja, burnout, keinginan keluar, serta budaya organisasi. Kajian teologi juga banyak membicarakan kepemimpinan Yesus, kepemimpinan pelayan, integritas, dan kerendahan hati. Namun, kajian psikologi organisasi dan kajian teologi sering dibahas secara terpisah. Artikel ini mempertemukan kedua bidang tersebut agar kritik terhadap kepemimpinan otoriter tidak berhenti pada penilaian manajerial, tetapi menyentuh tanggung jawab moral dan spiritual seorang pemimpin. Kebaruan artikel ini terletak pada upaya mempertemukan analisis kepemimpinan otoriter dengan prinsip kepemimpinan Alkitabiah. Kritik teologis dibangun dengan melihat hubungan antara kuasa, kasih, pelayanan, martabat manusia, dan akuntabilitas. Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini menjawab tiga masalah, yaitu bentuk dan karakteristik kepemimpinan otoriter, pandangan Alkitabiah mengenai penggunaan kuasa, dan rumusan kritik teologis terhadap kepemimpinan otoriter. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pola otoriter, menjelaskan penggunaan kuasa menurut Alkitab, serta menawarkan model kepemimpinan yang memadukan ketegasan, kasih, pelayanan, dan pertanggungjawaban.

Kepemimpinan selalu berhubungan dengan penggunaan kuasa. Pemimpin memerlukan kuasa untuk mengarahkan organisasi, mengambil keputusan, membagi tanggung jawab, menetapkan aturan, dan menilai pelaksanaan pekerjaan. Masalah muncul ketika kuasa tidak lagi dipahami sebagai tanggung jawab, tetapi sebagai hak pribadi untuk mengendalikan orang lain. Dalam artikel ini, kepemimpinan otoriter dipahami sebagai pola yang memusatkan keputusan pada satu orang atau kelompok kecil, membatasi partisipasi bawahan, dan menuntut kepatuhan melalui tekanan.

Ciri kepemimpinan otoriter tampak melalui komunikasi satu arah, penolakan terhadap kritik, pengawasan yang berlebihan, dan penggunaan rasa takut. Pemimpin lebih banyak memberikan perintah daripada membangun percakapan. Ketika terjadi kesalahan, koreksi dapat disampaikan melalui perkataan keras, penghinaan, ancaman, atau tindakan memperlakukan. Cara seperti ini mungkin menghasilkan kepatuhan dalam waktu singkat, tetapi tidak membentuk kepercayaan dan tanggung jawab yang sehat. Kepemimpinan Alkitabiah tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tersebut berakar pada hubungan dengan Allah, kesetiaan kepada firman, karakter yang benar, dan kesediaan melayani orang lain. Firman Panjaitan melalui kajian Matius 20:20 sampai 28 menjelaskan bahwa kepemimpinan Yesus berlawanan dengan model yang mengandalkan jabatan, kekuasaan, dan kepentingan diri. Model Yesus menempatkan pemimpin sebagai pelayan yang berpihak kepada sesama dan kehidupan (Panjaitan, 2020).

Kepemimpinan Alkitabiah juga membutuhkan keteladanan. Daniel Fajar Panuntun dan Eunike Paramita menempatkan pemuridan kontekstual sebagai sarana kaderisasi pemimpin di tengah krisis keteladanan. Pemimpin tidak cukup hanya menyampaikan aturan yang benar. Kehidupan, sikap, cara berbicara, dan cara memperlakukan orang lain menjadi bagian dari pendidikan kepemimpinan. (Panuntun & Paramita, 2020) Unsur penting lainnya adalah spiritualitas Alkitabiah. Yosep Belay, Yanto Paulus Hermanto, dan Rivosia membedakan kepemimpinan

yang berpusat pada visi Allah dari kecenderungan yang terlalu pragmatis dan berpusat pada manusia. Spiritualitas tidak hanya berkaitan dengan kegiatan doa atau penggunaan istilah keagamaan. Spiritualitas terlihat melalui motivasi, penguasaan ambisi, kesediaan menerima keterbatasan, dan kesadaran bahwa pemimpin bukan pemilik orang yang dipimpinnya (Belay et al., 2021).

Filipi 2:5 sampai 8 memberikan dasar penting bagi kepemimpinan yang rendah hati. Ari Suksmono Hertanto, Carolina Etnasari Anjaya, dan Yonatan Alex Arifianto menempatkan kehambaan Kristus sebagai model spiritualitas kepemimpinan gereja. Prinsip kehambaan tidak berarti pemimpin kehilangan keberanian. Seorang hamba tetap dapat tegas, mengambil keputusan, dan menyampaikan koreksi, tetapi seluruh kewenangannya diarahkan untuk menjaga, memperlengkapi, dan membangun (Hertanto et al., 2021).

Samuel Herman dan Rinaldi Dharmawan juga menempatkan pola kepemimpinan Yesus sebagai dasar bagi pemimpin sejati. Kualitas seorang pemimpin tidak hanya dilihat dari kedudukan, melainkan dari cara ia memakai hidup dan kewenangannya untuk kepentingan orang lain. Kasih menjadi batas moral dalam penggunaan kuasa. Kasih tidak menghindari koreksi, tetapi menolak penghinaan dan mengarahkan tindakan kepada pertobatan, pembelajaran, serta pemulihan. (Herman & Dharmawan, 2024) Penelitian terdahulu memberikan fondasi yang kuat mengenai kepemimpinan Yesus, pemuridan, spiritualitas, kehambaan, dan keteladanan. Namun, penelitian tersebut belum secara khusus mempertemukan teladan Alkitabiah dengan pembahasan mengenai intimidasi, burnout, kepatuhan karena takut, kerusakan relasi, dan penyalahgunaan spiritual. Kebaruan artikel ini terletak pada pertemuan antara kajian psikologi kepemimpinan dan kajian teologi kepemimpinan. Kerangka berpikir artikel bergerak dari kepemimpinan otoriter, dampak psikologis dan spiritual, kritik teologis, lalu rekonstruksi Model Kepemimpinan Kuasa dalam Kasih.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian tidak menghitung pengaruh kepemimpinan otoriter melalui angka, tetapi menelaah makna, bentuk, dampak, dan penilaian teologis terhadap penggunaan kuasa. Pemilihan metode disesuaikan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian sebagaimana prinsip penelitian agama yang menempatkan masalah dan paradigma sebelum teknik pengumpulan data. (Zaluchu, 2020) Alkitab digunakan sebagai sumber primer untuk membangun prinsip teologis mengenai kuasa, kasih, pelayanan, kerendahan hati, kelemahan, dan pertanggungjawaban. Sumber sekunder terdiri atas tujuh belas artikel jurnal ilmiah yang terbit pada tahun 2020 sampai 2025, yaitu sepuluh artikel lokal dan tujuh artikel internasional. Pemilihan sumber didasarkan pada kesesuaian isi, kejelasan identitas jurnal, kebaruan, dan ketersediaan teks lengkap secara terbuka.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen. Setiap sumber dibaca, dicatat, dan dikelompokkan berdasarkan tema, yaitu karakteristik kepemimpinan otoriter, komunikasi yang menekan, dampak psikologis, kerusakan relasi, penyalahgunaan spiritual, kepemimpinan pelayan, integritas, kasih, dan akuntabilitas. Data dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan pola otoriter, secara komparatif untuk membandingkannya dengan kepemimpinan Alkitabiah, dan secara teologis untuk menilai penggunaan kuasa berdasarkan teladan Yesus.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Potret Kepemimpinan Otoriter Masa Kini

Kepemimpinan otoriter muncul ketika pemimpin menempatkan dirinya sebagai pusat keputusan dan membatasi keterlibatan orang lain. Pemimpin merasa bahwa jabatan memberinya hak untuk menentukan segala sesuatu tanpa penjelasan yang memadai. Ia lebih banyak memberi perintah daripada mendengarkan, lebih cepat menilai daripada memahami, dan lebih mudah menuntut daripada memberi dukungan. Dalam pola seperti ini, bawahan hanya dipandang sebagai pelaksana keputusan, bukan sebagai pribadi yang memiliki pengalaman, pemikiran, dan martabat.

Salah satu bentuk yang sering terlihat adalah tuntutan hasil tanpa perhatian terhadap keadaan orang yang bekerja. Target dipandang sebagai hal utama, sedangkan kelelahan, persoalan keluarga, keterbatasan kemampuan, dan kebutuhan pembinaan dianggap tidak penting. Ketika target tidak tercapai, kesalahan segera diarahkan kepada bawahan tanpa pemeriksaan yang adil terhadap sistem kerja, pembagian tugas, sarana yang tersedia, dan keputusan pimpinan. Komunikasi otoriter berjalan satu arah. Pertanyaan dianggap sebagai penolakan, masukan dinilai sebagai gangguan, dan kritik dipandang sebagai ancaman terhadap kewibawaan.

Penelitian mengenai kepemimpinan otoriter menunjukkan bahwa tekanan pemimpin dapat menimbulkan pikiran negatif yang terus berulang dan mengurangi kesediaan pekerja untuk membantu rekan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tekanan tidak hanya memengaruhi hubungan pemimpin dan bawahan, tetapi juga melemahkan kebersamaan dalam organisasi (Asim et al., 2021).

Ketegasan perlu dibedakan dari otoritarianisme. Pemimpin yang tegas tetap berani mengambil keputusan, menetapkan batas, memberi koreksi, dan menuntut tanggung jawab. Namun, ia melakukan semuanya dengan alasan yang jelas dan cara yang menghormati orang lain. Ketegasan menjaga tujuan bersama, sedangkan otoritarianisme menjaga kekuasaan pemimpin.

3.2. Dampak Psikologis, Relasional, dan Spiritual

Dampak awal kepemimpinan otoriter sering terlihat melalui hilangnya rasa aman. Bawahan tidak

mengetahui kapan mereka akan dimarahi, dipermalukan, atau dinilai gagal. Keadaan ini membuat orang bekerja dengan kewaspadaan yang berlebihan. Mereka lebih banyak memikirkan cara menghindari kesalahan daripada cara menghasilkan pekerjaan yang bermutu. Kepemimpinan otoriter juga dapat mengurangi kepercayaan kepada pemimpin. Penelitian Dawei Wang dan rekan menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter berhubungan negatif dengan perilaku keselamatan pekerja, sedangkan kepercayaan kepada pemimpin menjadi salah satu unsur yang menjelaskan hubungan tersebut. Perintah yang keras tidak selalu menghasilkan tanggung jawab yang lebih baik karena orang dapat patuh secara lahiriah sambil kehilangan kepercayaan (L. Wang et al., 2022).

Pola otoriter melemahkan komunikasi dan perilaku positif. Orang mulai menyembunyikan masalah karena takut disalahkan. Kesalahan tidak dilaporkan dengan jujur dan konflik tidak diselesaikan secara terbuka. Penelitian Li Wang dan rekan menunjukkan pentingnya pemberdayaan psikologis dalam hubungan antara pola kepemimpinan dan perilaku kerja. Pemimpin yang memberi ruang partisipasi membantu orang berkembang, sedangkan kontrol yang berlebihan dapat mengurangi inisiatif dan keterlibatan sukarela (L. Wang et al., 2022). Dalam jangka panjang, bawahan dapat kehilangan kepercayaan diri dan mengembangkan sinisme terhadap organisasi. Penelitian Mohamed Abdelkhalik Omar Ahmed dan rekan memperlihatkan bahwa kepemimpinan toksik berkaitan dengan sinisme organisasi, rasa tidak adil, dan perilaku kerja kontraproduktif. Masalah kepemimpinan karena itu dapat berubah menjadi budaya buruk yang diteruskan oleh anggota organisasi (Ahmed et al., 2025).

Dalam lingkungan gereja, dampaknya dapat menjadi lebih dalam karena pemimpin dipercaya sebagai pembimbing rohani. Penyalahgunaan terjadi ketika pemimpin memakai jabatan, bahasa rohani, rasa bersalah, ancaman hukuman Allah, atau ayat Alkitab untuk mengendalikan orang lain. Sarah Perry menunjukkan bahwa korban penyalahgunaan agama atau spiritual dapat mengalami kesulitan mengenali pengalaman mereka, menghadapi stigma, dan membutuhkan proses pemaknaan serta pemulihan. Gereja harus berhati-hati agar penanganan masalah tidak kembali menyalahkan atau membungkam korban (Perry, 2024).

3.3. Prinsip Kepemimpinan Alkitabiah sebagai Kritik Teologis

Kritik teologis terhadap kepemimpinan otoriter dimulai dari pemahaman bahwa kuasa bukan milik mutlak pemimpin. Kuasa merupakan amanat yang diberikan untuk melayani tujuan yang benar dan membangun kehidupan bersama. Pemimpin tidak menjadi lebih tinggi dalam martabat kemanusiaan hanya karena memiliki jabatan. Ia tetap berada di bawah kebenaran, nilai moral, aturan lembaga, dan pertanggungjawaban kepada Allah. Markus 10:42 sampai 45 memperlihatkan perbedaan antara pola kepemimpinan yang menindas dan kepemimpinan yang melayani. Yesus tidak menolak adanya pemimpin, tetapi menolak penggunaan kuasa untuk menguasai orang lain. Kajian mengenai keteladanan Yesus dalam Markus menegaskan bahwa kepemimpinan Kristen seharusnya memiliki karakter melayani dan membangun orang lain. Pelayanan bukan kelemahan, tetapi arah moral dari penggunaan kuasa (Silalahi et al., 2023).

Filipi 2:3 sampai 8 juga memberikan dasar bagi kritik terhadap pemimpin yang mencari kehormatan. Kristus tidak memakai kedudukan untuk keuntungan diri. Kerendahan hati dalam bagian tersebut bukan sikap rendah diri, melainkan kesediaan untuk tidak menjadikan kekuasaan sebagai pusat kehidupan. Kasih menjadi batas penggunaan kuasa. Kasih dapat memberi koreksi, tetapi tidak menghancurkan martabat. Kasih dapat menetapkan akibat atas pelanggaran, tetapi tetap memperhatikan kebenaran, keadilan, dan kemungkinan pemulihan. Kelemahlembutan perlu ditempatkan sebagai kekuatan kepemimpinan. Kelemahlembutan adalah kemampuan mengendalikan kuasa agar tidak dipakai secara berlebihan. Kisah Nehemia menunjukkan bahwa ketegasan dapat berjalan bersama integritas dan kepedulian. Dalam Nehemia 5:1 sampai 13, teguran diarahkan kepada penghentian penindasan dan pemulihan kehidupan umat, bukan kepada perlindungan kepentingan pemimpin.

Etika kepemimpinan Kristen menuntut dedikasi dan integritas. Yonatan Alex Arifianto, Hari Mulyono, dan Richardo Nainggolan menegaskan pentingnya dedikasi serta integritas dalam menghadapi tantangan kepemimpinan gereja kontemporer. Apabila kuasa menghasilkan ketakutan, penghinaan, ketergantungan, dan kerusakan hubungan, cara tersebut bertentangan dengan tujuan kepemimpinan Kristen (Arifianto et al., 2024).

3.4. Rekonstruksi Model Kepemimpinan Kuasa dalam Kasih

Berdasarkan hasil pembahasan, artikel ini menawarkan Model Kepemimpinan Kuasa dalam Kasih. Model ini tidak menghapus jabatan, kewenangan, aturan, target, evaluasi, dan disiplin. Semua unsur tersebut tetap diperlukan, tetapi penggunaannya harus ditempatkan dalam tanggung jawab moral, penghormatan terhadap martabat manusia, pelayanan, dan akuntabilitas.

Prinsip pertama adalah kuasa sebagai amanat. Pemimpin menerima kewenangan untuk menjalankan tanggung jawab, bukan untuk mencari penghormatan. Prinsip kedua adalah ketegasan yang menghormati. Pemimpin dapat menetapkan standar dan memberi koreksi tanpa menggunakan penghinaan. Kesalahan dibicarakan berdasarkan fakta, tanggung jawab, akibat, dan langkah perbaikan. Prinsip ketiga adalah komunikasi dua arah. Pemimpin tetap memberikan arah, tetapi juga mendengarkan informasi dari orang yang menjalankan pekerjaan. Prinsip keempat adalah keputusan yang bertanggung jawab. Pemimpin perlu menjelaskan alasan keputusan, tujuan yang ingin dicapai, dan akibat yang mungkin muncul. Keterbatasan informasi tidak boleh dipakai untuk menghindari pertanggungjawaban.

Prinsip kelima adalah kasih sebagai batas kuasa. Kasih mencegah pemimpin memakai orang lain sebagai alat. Prinsip keenam adalah pelayanan sebagai orientasi. Pemimpin menyediakan arahan, pelatihan, sumber daya, perlindungan, dan evaluasi. Prinsip ketujuh adalah akuntabilitas sebagai perlindungan. Gereja, organisasi Kristen, dan lembaga pendidikan perlu memiliki mekanisme yang memungkinkan keputusan pemimpin diperiksa secara

adil.

4. Kesimpulan

Kepemimpinan otoriter ditandai oleh pemusatan keputusan, komunikasi satu arah, pengawasan berlebihan, penolakan terhadap kritik, dan kepatuhan berdasarkan ketakutan. Pola tersebut berbeda dari ketegasan yang bertanggung jawab. Ketegasan tetap menghormati martabat manusia, menjelaskan alasan keputusan, dan membuka ruang evaluasi, sedangkan otoritarianisme mempertahankan dominasi pemimpin. Dampak kepemimpinan otoriter meliputi tekanan psikologis, kelelahan, hilangnya rasa aman, menurunnya kepercayaan diri, kerusakan komunikasi, sinisme, dan melemahnya kepercayaan kepada lembaga. Dalam konteks gereja, dampak tersebut dapat berkembang menjadi penyalahgunaan spiritual ketika jabatan atau bahasa rohani dipakai untuk mengendalikan orang lain.

Prinsip kepemimpinan Alkitabiah tidak menolak kewenangan, tetapi menempatkannya di bawah kasih, kerendahan hati, pelayanan, integritas, dan pertanggungjawaban kepada Allah. Teladan Yesus menunjukkan bahwa kebesaran seorang pemimpin terlihat dari kesediaannya melayani dan membangun orang lain. Karena itu, kuasa yang menghasilkan penghinaan dan ketakutan bertentangan dengan pola kepemimpinan Kristus.

Model Kepemimpinan Kuasa dalam Kasih menempatkan kuasa sebagai amanat, ketegasan sebagai tindakan yang tetap menghormati, komunikasi sebagai proses dua arah, keputusan sebagai tanggung jawab yang dapat diperiksa, kasih sebagai batas kewenangan, pelayanan sebagai orientasi, dan akuntabilitas sebagai perlindungan. Kepemimpinan yang sehat bukan kepemimpinan tanpa kuasa, melainkan kepemimpinan yang memakai kuasa secara benar dalam batas kasih.

Secara teologis, jabatan tidak menjadikan pemimpin lebih tinggi dalam martabat kemanusiaan. Pemimpin tetap berada di bawah firman Tuhan dan tidak memiliki kewenangan mutlak atas kehidupan orang lain. Kepemimpinan Kristen harus mencerminkan karakter Kristus melalui kerendahan hati, kasih, pelayanan, kelemahlembutan, kebenaran, dan pengorbanan. Akuntabilitas juga merupakan bagian dari kehidupan rohani karena kesediaan dievaluasi menunjukkan kerendahan hati dan kesadaran bahwa setiap pemimpin dapat keliru.

Secara praktis, pemimpin gereja, organisasi Kristen, dan lembaga pendidikan perlu menilai kembali cara berbicara, memberi koreksi, menanggapi kritik, membuat keputusan, dan memperlakukan orang yang melakukan kesalahan. Organisasi perlu membangun komunikasi yang memungkinkan anggota menyampaikan masalah tanpa takut menerima pembalasan. Evaluasi pemimpin tidak hanya berfokus pada target, tetapi juga pada penggunaan kuasa, kesehatan relasi, dan keterbukaan terhadap koreksi. Gereja dan organisasi Kristen perlu memiliki prosedur pengaduan yang jelas, rahasia, adil, dan melindungi orang yang menyampaikan laporan dengan jujur. Lembaga pendidikan Kristen perlu memasukkan etika penggunaan kuasa, kesehatan psikologis, komunikasi yang menghormati, penyelesaian konflik, dan pencegahan penyalahgunaan spiritual dalam pembentukan calon pemimpin.

Pemimpin disarankan melakukan evaluasi pribadi secara teratur mengenai cara memberikan perintah, menyampaikan koreksi, mengelola kemarahan, merespons kritik, dan membuat keputusan. Koreksi sebaiknya berfokus pada tindakan, tanggung jawab, akibat, dan langkah perbaikan tanpa menyerang identitas atau harga diri seseorang. Gereja serta organisasi Kristen disarankan menyusun pedoman etika kepemimpinan yang mengatur penggunaan kewenangan, komunikasi, penanganan konflik, perlindungan anggota, kerahasiaan, proses pengaduan, dan evaluasi pemimpin. Tim pemeriksa harus memiliki kemandirian agar laporan dapat ditangani secara adil dan tidak berubah menjadi alat untuk melindungi jabatan.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan wawancara atau studi kasus untuk memahami pengalaman orang yang pernah bekerja atau melayani di bawah kepemimpinan otoriter. Model Kepemimpinan Kuasa dalam Kasih juga dapat diuji secara empiris dalam komunikasi, evaluasi kinerja, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan pembentukan budaya organisasi.

Referensi

- Ahmed, M. A. O., Zhang, J., Fouad, A. S., Mousa, K., & Nour, H. M. (2025). The dark side of leadership: How toxic leadership fuels counterproductive work behaviors through organizational cynicism and injustice. *Sustainability*, 17(1), Article 105. <https://doi.org/10.3390/su17010105>
- Alkitab terjemahan baru edisi kedua*. (2023). Lembaga Alkitab Indonesia.
- Arifianto, Y. A., Mulyono, H., & Nainggolan, R. (2024). Etika kepemimpinan Kristen dalam tantangan kontemporer: Upaya membangun dedikasi dan integritas kepemimpinan gereja. *Veritas Lux Mea: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 6(2), 238–248. <https://doi.org/10.59177/veritas.v6i2.283>
- Asim, M., Zhiying, L., Nadeem, M. A., Ghani, U., Arshad, M., & Yi, X. (2021). How authoritarian leadership affects employee's helping behavior? The mediating role of rumination and moderating role of psychological ownership. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 667348. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.667348>

- Belay, Y., Hermanto, Y. P., & Rivosa. (2021). Spiritualitas Alkitabiah sebagai hakikat kepemimpinan Kristen masa kini. *FIDEI: Jurnal Teologi Sistematis dan Praktika*, 4(2), 183–205. <https://doi.org/10.34081/fidei.v4i2.204>
- Dwita, F. (2022). The effect of toxic leadership and job stress on turnover intention in logistic courier Bekasi City. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 3(2), 212–221. <https://doi.org/10.20473/ajim.v3i1.39982>
- Emillia, R. H., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2024). Turnover intention pada pekerja pria generasi Z di Kota Samarinda. *JIMFE: Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 10(2), 185–198. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i2.10139>
- Herman, S., & Dharmawan, R. (2024). Pemimpin sejati dengan pola kepemimpinan Yesus. *SKENOO: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 4(1), 24–36. <https://doi.org/10.55649/skenoo.v4i1.82>
- Hertanto, A. S., Anjaya, C. E., & Arifianto, Y. A. (2021). Kehambaan Kristus sebagai model spiritualitas kepemimpinan gereja: Kajian teologis Filipi 2:5–8. *Jurnal Teologi Gracia Deo*, 3(2), 131–140. <https://doi.org/10.46929/graciadeo.v3i2.66>
- Nunes, A., & Moreira, A. P. (2024). Toxic leadership and turnover intentions: The role of burnout syndrome. *Administrative Sciences*, 14(12), Article 340. <https://doi.org/10.3390/admsci14120340>
- Paltu, A., & Brouwers, M. (2020). Toxic leadership: Effects on job satisfaction, commitment, turnover intention and organisational culture within the South African manufacturing industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, Article a1338. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1338>
- Panjaitan, F. (2020). Kepemimpinan Yesus Kristus sebagai model dasar kepemimpinan Kristen berdasarkan Matius 20:20–28. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat*, 1(2), 91–110. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v1i2.14>
- Panuntun, D. F., & Paramita, E. (2020). Kaderisasi pemimpin melalui pemuridan kontekstual sebagai jawaban dari krisis keteladanan kepemimpinan. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v1i1.1>
- Perry, S. (2024). Religious or spiritual abuse, meaning making, and posttraumatic growth. *Religions*, 15(7), Article 824. <https://doi.org/10.3390/rel15070824>
- Silalahi, M., Sagala, R. W., Hendriks, A. C., & Sinaga, J. (2023). Karakteristik kepemimpinan Kristen melalui keteladanan Yesus dalam melayani berdasarkan Markus 10:43–45. *Jurnal Teologi dan Pelayanan Kerusso*, 8(1), 53–61. <https://doi.org/10.33856/kerusso.v8i1.272>
- Wang, D., Wang, L., Wei, S., Yu, P., Sun, H., Jiang, X., & Hu, Y. (2022). Effects of authoritarian leadership on employees' safety behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 846842. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.846842>
- Wang, L., Sun, Y., Li, J., Xu, Y., Chen, M., Zhu, X., & Wang, D. (2022). Effects of ambidextrous leadership on employees' work behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 862799. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.862799>
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi penelitian kualitatif dan kuantitatif di dalam penelitian agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/10.46445/ejti.v4i1.167>