TRACK: Jurnal Kepemimpinan Kristen, Teologi, dan Entrepreneurship | Vol. 04, No. 01 | **APRIL 2025**
e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

TRANSFORMASI, NEGOSIASI DAN KOMITMEN KEPEMIMPINAN: STUDI KEPEMIMPINAN YEFTA

Ferijanto Setiadarma, Alwi Widianto

ABSTRACT

In both general and Christian leadership, there are several aspects that are interrelated with each other. The three main aspects that are emphasized in this study are: transformation, negotiation and commitment in Christian leadership. Transformational leadership aims to change oneself and others. Negotiation is related to how to find common ground for agreement for a particular purpose. While commitment is related to steadfastness in carrying out the vows that have been conveyed. The absence of these three things will have serious consequences in leadership, namely the absence of authority anymore. Through the life of a figure in the Old Testament, researchers see an example in the three main things that are expected to be applied in today's leadership, which even though in a different context is still very relevant because it comes from the eternal word of God.

***Keywords**: Christian leadership, transformation, negotiation, commitment, Jephthah.*

ABSTRAK

Dalam kepemimpinan baik umum maupun Kristiani dikenal sejumlah aspek yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Tiga aspek utama yang menjadi penekanan dalam penelitian ini adalah: transformasi, negosiasi dan komitmen dalam kepemimpinan Kristen. Kepemimpinan transformasi bertujuan mengubah diri dan orang lain. Negosiasi berkaitan dengan cara mencari titik temu kesepakatan guna tujuan tertentu. Sadangkan komitmen berkaitan dengan keteguhan hati dalam menjalankan ikrar yang pernahh disampaikan. Ketiadaan akan ketiga hal ini akan berakibat serius dalam kepemimpinan, yaitu tidak adanya kewibawaan lagi. Melalui kehidupan seorang tokoh dalam Perjanjian Lama, peneliti melihat adanya keteladanan dalam ketiga hal utama tersebut yang diharapkan dalam diterapkan dalam kepemimpinan masa kini, yang sekalipun dalam konteks berbeda namun masih sangat relevan karena bersumber dari firman Allah yang kekal.

Kata kunci: kepemimpinan Kristen, transformasi, negosiasi, komitmen, Yefta.

PENDAHULUAN

Cakupan pembicaraan tentang Kepemimpinan baik secara umum maupun secara khusus, termasuk Kepemimpinan Kristen, sangatlah luas. Dari

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

definisi tentang pemimpin sebagai "orang yang tahu kemana ia akan pergi, ia sendiri berjalan menuju ke sana dan mampu memengaruhi orang lain untuk mengikutinya" (Setiadarma, 2021:93) sampai kepada definisi kepemimpinan yang dinyatakan oleh Northouse, yaitu "suatu proses dimana seseorang memengaruhi suatu kelompok individu guna mencapai suatu tujuan yang disepakati bersama," (Northouse, 2013:6) memiliki sejumlah aspek penting yang saling terkait satu dengan yang lain. Dari sekian banyak aspek, setidaknya peneliti melihat adanya tiga aspek penting, yaitu transformasi, negosiasi, dan komitmen, yang akan penulis dalami dalam artikel ini. Transformasi dalam kepemimpinan menekankan tentang perubahan yang diharapkan terjadi baik terhadap diri pemimpin maupun pengikut yaitu orang-orang yang dipimpin. Hal ini banyak dibicarakan dalam Kepemimpinan Transformational (*Transformational Leadership*) yang digagas pertama kali oleh sosiolog James V. Downton pada tahun 1973. Konsep ini kemudian diperluas oleh sejarawan dan ilmuwan politik James MacGregor Burns pada tahun 1978. Karya Burns tentang kepemimpinan transformasional, bersama dengan padanannya, kepemimpinan transaksional, meletakkan dasar bagi teori kepemimpinan ini (Reclusado, 2025:171). Selanjutnya Business Balls (2020) mengungkapkan gagasan moderen dari Kepemimpinan Transformasional ini ke dalam empat komponen yang disampaikan oleh Bernard A. Bass di tahun 1985, yang dikenal dengan "4 I", yaitu *idealized influence* (pengaruh teridealisasi), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (konsiderasi terindividualisasi),[1] dan transfromasi yang diharapkan terjadi dalam kepemimpinan tentunya diawali dari diri pemimpin itu sendiri, khususnya perubahan yang dialami dari masa lalu yang buruk dan traumatis.

Negosiasi dalam kepemimpinan merupakan salah satu metode dalam manajemen konflik. Negosiasi merupakan suatu proses tawar-menawar dalam negosiasi dengan tujuan untuk mencapai suatu pemahaman terhadap suatu masalah (Oliver, 2011:42). Negosiasi merupakan suatu kegiatan antara pihak-pihak yang memiliki pemikiran yang berbeda hingga dapat terwujud suatu kesepakatan (Thompson et al., 2010). Negosiasi dapat dikatakan sebagai suatu interaksi dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan antara dua pihak atau lebih guna mencapai

[1] *Ibid*., 172. Analisa lengkap mengenal Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat dalam Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

solusi bersama (McGuire, 2004).[2] Mengingat kepemimpinan tidak pernah terlepas dari konflik, maka prinsip negosiasi perluu dipahami dengan lebih baik.

Selain transformasi dan negosiasi, maka adanya komitmen dalam kepemimpinanjuga sangat penting. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson sebagaimana dikutip oleh Arcadius B. dan Sopan Adrianto, komitmen organisasional merupakan "suatu hasrat dari mereka yang terlibat dalam sebuah organisasi untuk tetap menjalankan organisasi itu". Menurut mereka, komitmen organisasi itu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti mekanisme organisasi (budaya dan struktur), mekanisme kelompok (kepemimpinan dan tim), karakteristik individu (kemampuan dan kepribadian serta nilai-nilai kultural), serta mekanisme individu (kepuasan kerja, *stress*, motivasi, *trust*, pembelajaran dan pengambilan keputusan) (Arcadius dan Adrianto, 2021: 114).[3]

Menurut pengamatan peneliti, pada masa kini ketiga hal tersebut nampak semakin langka di kalangan pemimpin Kristen. Masih banyaknya keluhan jemaat atas pemimpin Gereja yang menyatakan bahwa sang pemimpin sendiri belum mengalami transformasi diri karena tindakannya tidak sesuai dengan apa yang diajarkannya, sehingga kemampuannya untuk mentransformasi jemaat sangat diragukan. Demikian pula dalam melakukan negosiasi. Seorang pemimpin sebuah gereja memilih keluar dari sinodenya bersama dengan seluruh jemaatnya ketika ada rekan sepelayanannya yang mencegahnya membuka cabang pelayanan di kota rekannya tersebut. Andaikan saja ia bisa melakukan negosiasi dengan benar, maka perpecahan itu tidak akan terjadi. Masalah komitmen pun demikian. Banyak pemimpin Kristen yang tidak mampu memegang komitmen yang diucapkannya saat pertama kali ia menyerahkan dirinya kepada Tuhan untuk melayani Dia. pelbagai godaan dari dunia ini telah membuat mereka mengingkari komitmen mereka.

Oleh sebab itu, "Meskipun banyak penelitian telah mengidentifikasi pentingnya transformasi, negosiasi, dan komitmen kepemimpinan, namun

[2] Reza Innayaturahmah dkk., "Analysis the Role of Negotiation as Communication Skills in Management," *JBTI Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol 13, No 3, Desember 2022, 217 – 227. < DOI:https://doi.org/10.18196/jbti.v13i3.14888 > diakses 23 Januari 2025.

[3] Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. dalam Arcadius B. dan Sopan Adrianto, "Membangun Komitmen di atas Kepemimpinan dan Trust," *JEMAP: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*, Vol. 4, No.1, April 2021, 114.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi bagaimana ketiga hal tersebut penting untuk diimplementasikan dalam kepemimpinan Kristen. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan wawasan tentang kepemimpinan Yefta yang mencakup ketiga aspek tersebut. Peneliti memandang perlu mengungkapkan ketiga hal penting tersebut dari Alkitab, dan ketiganya dapat dilihat dengan jelas dalam kehidupan dan kepemimpinan banyak pemimpin besar dalam Alkitab. Dalam penelitian ini peneliti mengamati ketiga aspek kepemimpinan di atas dalam kehidupan seorang tokoh pemimpin dalam Perjanjian Lama, yaitu Yefta.

Hal pertama yang menarik dalam kehidupan Yefta adalah kemunculannya sebagai pemimpin. Dalam teori kepemimpinan dikenal adanya beberapa teori mengenai kemunculan seorang pemimpin dan salah satunya adalah *Great Man Theory* atau Teori Kepemimpinan Tokoh Hebat.[4] Teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin muncul karena ia memang dilahirkan sebagai pemimpin, seseorang yang lahir dengan bakat-bakat terpendam yang telah ditetapkan oleh Allah Pencipta itu sendiri. Prinsip dari teori ini adalah bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibentuk (*leaders are born, not made*). Sifat dan bakat yang dibawanya sejak lahir antara lain: kharisma atau pengaruh, intelijensia, keyakinan diri, dan ketrampilan sosial. Alih-alih dipengaruhi oleh situasi lingkungan atau pengikut, pemimpin jenis ini lebih bersifat individual karena pada dirinya telah melekat sejumlah kemampuan untuk memimpin.

Studi kepemimpinan modern telah melancarkan kritik terhadap teori ini karena ada pengabaian terhadap faktor-faktor penting lainnya seperti situasi dan pengembangan potensi melalui proses pembentukan melalui pendidikan dan pengalaman. Namun penulis mengikuti pandangan David Cawthone, yang menyatakan bahwa teori ini masih berlaku dan tidak benar-benar ditinggalkan (Cawthone, 1996:1). Hal ini terbukti dari sejumlah tokoh Alkitab yang telah ditetapkan oleh Allah sebelum mereka hadir di muka bumi ini sebagai pemimpin yang hebat, dan salah satunya adalah Yefta.

[4] Teori ini menjadi populer pada abad ke-19. Teori ini terutama dikaitkan dengan esais, sejarawan, dan filsuf Skotlandia Thomas Carlyle, yang memberikan serangkaian ceramah tentang kepahlawanan pada tahun 1840. Ceramah-ceramah ini kemudian diterbitkan sebagai *On Heroes, Hero-Worship, & the Heroic in History* (New York: Wiley And Putnam, 1846). Sejumlah nama yang dipandang Carlyle sebagai pemimpin hebat karena kelahirannya adalah tokoh dalam mitologi yaitu Odin, paganisme Skandinavia, tokoh kenabian (Muhammad), tokoh sastrawan (Dante, Shakespeare), tokoh keimaman (Luther), tokoh Puritanisme (Knox), tokoh penulis (Johnson, Rousseau, Burns), dan tokoh politik (Cromwell, Napoleon).

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

Studi tentang kehidupan dan kepemimpinan Yefta yang hidup di zaman para hakim dalam Perjanjian Lama sepengetahuan penulis masih sangat langka dibandingkan tentang Musa, Yosua, Daud, Nehemia, dan sebagainya. Dapat disebutkan beberapa di antaranya adalah: Anna Linton (2004), David Janzen (2005) dan Moshe Reiss (2009) yang mengulas pengorbanan putri Yefta; DeMaris, Richard E., dan Carolyn S. Leeb (2006) yang membahas pemberlakuan ke(tidak)hormatan dan ritual dalam kisah Yefta; Alice Logan (2009) yang mencoba merehabilitasi kehidupan Yefta; Robert B. Chisholm (2010) yang membahas tentangan etis nazar Yefta; Carrie Gilligan (2014) yang mengulas budaya dan kepemimpinan Yefta dalam acuan terhadap Kitab Ulangan pasal 12.[5] Demikian pula artikel dalam bahasa Indonesia, seperti: Makmur (2018) dalam tesisnya yang membahas keberadaan Yefta dalam lingkaran kolonial bani Amon; D.P. Pakpahan (2019) yang membahas repudiasi terhadap keberadaan Yefta sebagai "anak haram"; Kori Parina dan Hendrianto (2021) yang membahas ketertolakan Yefta oleh keluarganya; M.M. Sally dan G. Nixon (2022) yang membahas kemenangan Yefta atas bani Amon dan nazarnya.[6] Tujuan dari penulisan artikel ini adalah agar pembaca dapat memahami makna perubahan atau transformasi kehidupan, kemampuan bernegosiasi serta komitmen pada janji yang telah diucapkan dalam konteks kepemimpinan Kristen melalui studi tentang kepemimpinan Yefta.

---

[5] Linton, Anna. "Sacrificed or spared? The fate of Jephthah's daughter in early modern theological and literary texts." *German Life and Letters* 57, no. 3 (2004): 237-255; Janzen, David. "Why the Deuteronomist Told About the Sacrifice of Jephthah's Daughter." *Journal for the Study of the Old Testament* 29, no. 3 (2005): 339-357; DeMaris, Richard E., and Leeb, Carolyn S. (2006). "Judges—(Dis)honor and Ritual Enactment: The Jephthah Story: Judges 10:16-12:1" In *Ancient Israel: The Old Testament in its Social Context* edited by Philip. F. Esler, 177-190. Minneapolis, MN: Augsburg Fortress, 2006; Logan, Alice. "Rehabilitating Jephthah". *Journal of Biblical Literature*, 128, no. 4 (2009): 665-685; Reiss, Moshe. "Jephthah's Daughter." Jewish Bible Quarterly 37, no. 1 (2009):57-63; Chisholm, Robert B. "The Ethical Challenge of Jephthah's Fulfilled Vow." *Bibliotheca Sacra* no. 167 (2010): 404-422; Carrie Gilligan, "The Culture and Leadership of Jephtah in Judges 11 and Deuteronomy 12". *Journal of Biblical Perspectives in Leadership* 6, no. 1 (2014), h. 3-15. © 2015 School of Business & Leadership, Regent University;

[6] Makmur (2018), "Yefta di Lingkaran Kolonial: Tafsir Ideologis dalam Perspektif Pascakolonial atas Teks Hakim-hakim 11:29-12:7 sebagaii Upaya Pemaknaan dalam Konteks Sosio-Politik di Indonesia", Thesis MTh. < 50160016_bab1_bab5_daftarpustaka.pdf > diakses 23 Desember 2024; Dedek Pranto Pakpahan (2019), "Repudiasi terhadap Anak Ditinjau dari Kitab Hakim 11:1-11", *MAGNUM OPUS: Jurnal teologi dan Kepemimpinan Kristen*, vol. 1, No. 1.; Kori Parina dan Hendrianto (2021), "Tertolak tetapi Menjadi Berkat Berdasarkan Kitab Hakim-hakim 11:1-11", FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen, vol. 2, No. 2.; Selly, M. M., & Nixon, G. (2022). "Analisis Kisah Yefta dalam Hakim-hakim 11:29-40." *ANGELION: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 3(2), 198–204. https://doi.org/10.38189/jan.v3i2.127

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berjenis analisis deskriptif terhadap dokuman atau teks dengan pendekatan kajian pustaka (*systematic literature review*). Metode kualitatif yang didefinisikan sebagai[7]

> suatu strategi pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif dalam penelitian ilmiah.

sangat sesuai dalam melakukan studi terhadap kepemimpinan Yefta ini. (Waruwu, 2023) Apalagi dengan melakukan analisis deskriptif terhadap teks, yaitu terhadap ayat-ayat Alkitab, khususnya Hakim-hakim pasal 11:1 tentunya akan dapat dilihat konteks budaya dan sosial saat kepemimpinan Yefta berlangsung. Sedangkan pendekatan kajian pustaka yang penulis gunakan didasarkan pada pengertian dari pendekatan ini, yaitu bahwa:[8]

> Penelitian kajian literatur adalah suatu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan publikasi pustaka lain yang berkaitan dengan topik penelitian, untuk menghasilkan satu tulisan berkenaan dengan satu topik atau isu tertentu "...".

Karena berkaitan dengan teks Kitab Suci maka penulis juga melakukan penggalian makna di balik kisah Yefta dengan menggunakan tafsir historis. Penafsiran historis Alkitab melibatkan pemeriksaan konteks historis di mana teks-teks Alkitab ditulis. Metode ini berupaya memahami latar belakang budaya, sosial, politik, dan agama pada masa itu untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang makna dan signifikansi teks tersebut.

Beberapa aspek utama penafsiran historis adalah sebagai berikut: *pertama*, konteks historis yang mencakup pemahaman atas peristiwa, adat istiadat, dan praktik historis pada masa itu membantu menafsirkan teks secara akurat. Ini termasuk mempelajari latar belakang historis, seperti lanskap politik, struktur

[7] U. Sidiq dan M. Choiri, (2019) dalam Marinu Waruwu (2023), "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kobinasi (Mixed Method)", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 7 no. 1.

[8] A. Marzali dalam Marinu Waruwu (2023). "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)". *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 7 No. 1. April 2023.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

sosial, dan norma budaya. *Kedua*, maksud penulis yaitu menyelidiki maksud dan perspektif penulis Alkitab memberikan wawasan tentang pesan yang ingin mereka sampaikan. Ini melibatkan pemeriksaan latar belakang, tujuan, dan audiens penulis. *Ketiga*, bukti arkeologis yang mencakup penemuan arkeologis yang dapat memberikan informasi berharga tentang konteks historis Alkitab. Artefak, prasasti, dan dokumen kuno membantu menguatkan dan menjelaskan narasi Alkitab. *Keempat*, studi komparatif, yakni membandingkan teks-teks Alkitab dengan literatur Timur Dekat kuno dan catatan sejarah lainnya dapat menjelaskan persamaan dan perbedaan, sehingga meningkatkan pemahaman kita tentang dunia Alkitab. *Kelima*, kritik tekstual dalam menganalisis transmisi dan pelestarian teks-teks Alkitab membantu mengidentifikasi variasi dan menetapkan versi yang paling dapat diandalkan. Ini melibatkan studi naskah-naskah kuno dan mengevaluasi keandalan historisnya. *Keenam*, analisis sosial-politik yaitu meneliti dinamika sosial-politik pada masa itu, seperti hubungan antara berbagai bangsa, kelas sosial, dan kelompok agama, memberikan konteks yang lebih luas untuk menafsirkan teks. Dengan menggunakan interpretasi historis, dapatlah diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang Alkitab, menghargai pesannya dalam konteks zamannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini penulis bermaksud memaparkan riwayat singkat Yefta dan ketiga aspek kepemimpinannya, yaitu masalah transformasi, negosiasi dan komitmennya. Dengan riwayat singkat ini dapat diketahui konteks saat ia dilahirkan dan dibesarkan hingga menjadi pemimpin yang berkualitas. Pembahasan mengenai semuanya itu didasarkan pada teks Alkitab dalam kitab Hakim-hakim pasal 11 dan 12.

1. Latar Belakang dan Kehidupan Awal Yefta (Hakim-hakim 11:1-3).

Kisah hidup Yefta terdapat dalam kitab Hakim-hakim. Meskipun sekilas Kitab Hakim-Hakim tampak seperti kumpulan cerita yang tidak berhubungan, faktanya tidak demikian. Kitab ini memberikan kisah yang sangat terstruktur dan sangat unik berkaitan dengan zaman itu. Setiap cerita didasarkan pada pola atau siklus yang ditetapkan dalam Hakim-Hakim 2:11-19, yaitu terjadinya pengulangan yang

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

bersifat monoton dalam sejarah bangsa Israel selama masa itu. Sketsa berulang adalah perangkat sastra yang sengaja digunakan oleh penulis.[9] Polanya adalah sebagaimana disajikan pada halaman berikut yang disertai dengan deskripsi masing-masing bagian dalam sketsa.

Pertama, **kemurtadan** (***apostacy*** – **Hak. 2:11–13**). Adegan pembuka siklus tersebut adalah ketidaksetiaan Israel kepada TUHAN dan penyembahan mereka terhadap ilah-ilah lain. Mereka meninggalkan TUHAN sejumlah kali menempatkan sesuatu yang lain sebagai pengganti-Nya untuk disembah. Penyembahan berhala adalah dosa utama Israel selama masa para hakim. Penulis menegaskan hal ini dalam Hakim-Hakim 2:11, di mana kata "jahat" (Ibr. עַר) didahului oleh kata sandang tertentu (*definite article* הָ). Artinya, penyembahan berhala adalah "kejahatan" utama saat itu.

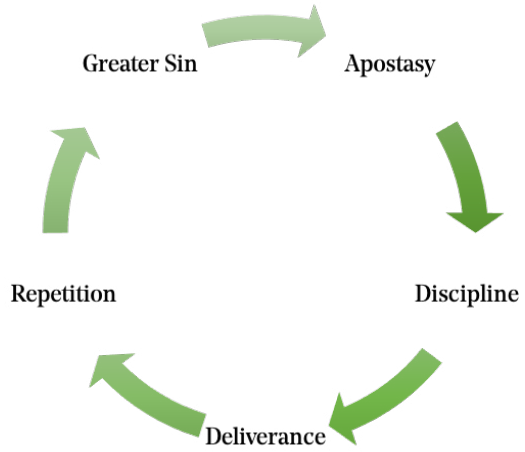
Kedua, **disiplin** (***discipline*** – **Hak. 2:14-15**). Tahap kedua dari siklus ini menyajikan tanggapan Allah terhadap ketidaksetiaan Israel. Ia menanggapi dengan kemarahan yang benar dan kemudian bertindak dengan menyerahkan Israel ke tangan musuh-musuhnya. Allah menghukum dan mendisiplinkan umat-Nya yang tidak patuh, tetapi Ia melakukannya untuk tujuan pemulihan agar mereka dapat kembali kepada-Nya dan jalan yang baik (lih. Amos 4:6-10; Ibr 12:4-11). Umat itu kemudian jatuh ke dalam kesusahan, dan mereka merintih (Hak 2:18) dan berseru memohon kelegaan dari penindasan (misalnya, 3:15; 4:3; 6:7).

Ketiga, **pembebasan** (**2:16, 18**). Allah membangkitkan seorang "hakim" untuk membebaskan umat itu dari musuh-musuh mereka untuk sementara waktu. Istilah Ibrani שֹׁפֵט untuk "hakim" tidak digunakan dalam pengertian orang yang memutuskan kasus pengadilan, meskipun fungsi itu mungkin merupakan bagian dari tugas jabatan tersebut (misalnya, 4:5). Sebaliknya, kata ini merujuk kepada orang yang membebaskan dari ketidakadilan, dan sering melakukannya

[9] Dalam kitab Hakim-hakim sendiri tidak memberikan petunjuk secara eksplisit mengenai penulis kitab itu. Tetapi menurut tradisi Yahudi, nabi Samuellah sebagai penulisnya. Samuel adalah hakim terakhir sebelum masa monarki yang diawali oleh pemerintahan raja Saul. Ia diangkat Tuhan sebagai nabi dan hakim, yang tugasnya selain menyampaikan firman yang diinspirasikan Tuhan kepadanya, juga memiliki wewenang militer dan administratif. Tentunya penulis Kitab Hakim-hakim hidup di masa awal monarki. Pernyataan yang berulang, "pada zaman itu tidak ada raja di Israel" (Hak. 17:6; 18:1; 19:1; 21:25), menunjukkan adanya kontras antara peristiwa yang terjadi dalam kitab tersebut dan waktu penulisannya. Petunjuk dalam Kitab Hakim-hakim menunjukkan bahwa kitab ini ditulis sebelum Daud mendirikan takhtanya di Yerusalem (1004 SM), tetapi setelah Saul diurapi menjadi raja (1051 SM) (bandingkan Hak. 1:21 dengan 2 Sam. 5:6–7 dan Hak. 1:29 dengan 1 Raj. 9:16). Samuel juga diketahui menulis pada beberapa kesempatan (1 Sam. 10:25).

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

melalui cara-cara militer. Sebagian besar isi setiap cerita berfokus pada aspek siklus ini.



Gambar 1. Pola Pengulangan Kisah Kehidupan Bangsa Israel dalam Kitab Hakim-hakim [10]

Keempat, **pengulangan** (**2:17**). Meskipun para hakim mungkin berhasil untuk waktu yang singkat, orang Israel dengan cepat kembali ke cara-cara lama mereka dan "mereka berzinah dengan allah-allah lain." Kata kerja Ibrani הָנָז untuk "berzinah" digunakan di sini dalam arti kiasan untuk mencerminkan hubungan keagamaan Israel dengan dewa-dewa kafir. Bahasa itu tepat untuk menggambarkan karena banyak dari dewa-dewa palsu adalah dewa kesuburan.

Kelima, **dosa yang lebih besar** (**2:19**). Orang Ibrani tidak hanya kembali ke cara-cara jahat mereka, tetapi mereka juga jatuh ke dalam kerusakan yang lebih dalam, membentuk spiral dosa yang menurun. Dosa penyembahan berhala merupakan inti dari masalah ini, dan orang Israel "keras kepala" dalam mencengkeramnya. Kata Ibrani הָשָׁק untuk "keras kepala" digunakan sebelumnya untuk menggambarkan hati Firaun yang "keras kepala" dalam penolakannya untuk mengizinkan Israel dibebaskan dari tanah Mesir selama eksodus.

Dengan latar belakang seperti itulah Yefta lahir. Nama Yefta (Ibr. חָתְפִי *Yiphtach*, yang berarti "Semoga TUHAN meberi kebebasan" pertama kali muncul dalam Alkitab di Hakim-hakim 11:1. Nama itu memiliki akar kata Ibrani חַתָפ (*pathach*),

[10] John Currid, "Judges" < Judges | Commentary | John Currid | TGCBC > diakses 24 Januari 2025.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

yang berarti "membuka". Ia merupakan putra dari Gilead dengan seorang pelacur. Alkitab menyebutnya sebagai "*seorang pahlawan yang gagah perkasa*." (Hak. 11:1 – *a mighty man of valour* – KJV). Pernyataan ini mengacu kepada kekuatan, keberanian, dan kemampuan untuk memimpin yang kemudian dinyatakan terhadap dirinya sendiri, keluarga, klan, suku, dan bani Amon.

Karena status ibunya, yaitu seorang perempuan sundal atau pelacur (Ibr. זוֹנָה - *zōnah*), bukan gundik atau selir (Ibr. פִּילֶגֶשׁ - *pilegesh*), Yefta ditolak oleh saudara-saudara tirinya dan diusir dari rumahnya. Ia tidak mendapatkan warisan apa-apa sebab ia adalah "anak haram". Hal ini mencerminkan norma budaya dan sosial saat itu, di mana anak yang lahir di luar isteri yang sah (istri utama atau gundik) dapat berakibat tidak diterimanya dia dari warisan keluarga. Yefta melarikan diri ke tanah Tob, di mana ia mengumpulkan sekelompok pengikut, yaitu para petualang-petualang yang pergi merampok bersama-sama dengan dia.

2. Panggilan untuk Menjadi Pemimpin (Hakim-hakim 11: 4-11)

Adanya sekolompok petualang yang berkumpul kepadanya dan pergi merampok bersama-sama dengan Yefta, jelas menunjukkan bahwa ia adalah seorang pemimpin. Dalam hal ini pemimpin para petualang yang melakukan tindak kriminal, yaitu merampok. Istilah "petualang" (Ing. *vain men*; Heb. מְיֻקֵּיר מְיֻשָּׁנָא – *anasim reqim*) menunjuk kepada orang-orang yang tak berguna atau tidak layak. Kemudian ia diminta oleh para tua-tua Gilead untuk menjadi panglima mereka guna memimpin mereka dalam berperang melawan bani Amon (Hak. 11:6). Namun sebagai manusia biasa yang pernah tersakiti dan dikecewakan, Yefta menolak permohonan mereka. Ia merasa dirinya dijadikan sebagai "tambal-butuh", yang dibutuhkan hanya karena kondisi yang terdesak atau di saat krisis (Hak. 11:7). Namun kemudian ketika para tua-tua Gilead menjanjikan kepada Yefta bahwa ia akan menjadi kepala atas seluruh penduduk Gilead, ia bersedia. Ia diangkat menjadi kepala dan panglima mereka. Itupun setelah ia membawa seluruh perkaranya itu kepada TUHAN (Hak. 11:8-11).

Kesediaan Yefta menerima permintaan keluarganya untuk memimpin mereka dalam pertempuran melawan orang Amon, setidaknya didorong oleh beberapa faktor utama berikut ini: *pertama*, adanya keinginan untuk diterima sebagai bagian dari keluarga kembali dan "menebus" statusnya dari anak ilegal menjadi legal. *Kedua*, kesadaran Yefta terhadap adanya panggilan kepemimpinan

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

dari TUHAN sendiri, yakni untuk membebaskan umat-Nya dari penindasan bani Amon. *Ketiga*, ambisi positif dan kepastian. Sebagai manusia pada umumnya, Yefta tidak hanya dimotivasi oleh rasa kewajiban tetapi juga oleh keinginan untuk mendapatkan posisi yang stabil dan diakui dalam masyarakat. Ini merupakan kebutuhan dasar manusia menurut Abraham Maslow (King-Hill, 2015:54-57).[11] Ia melihat ini sebagai peluang yang baik untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinannya.

2. 1. **Pemimpin Transformatif**

Yefta pantas menyandang gelar "seorang pahlawan yang gagah perkasa" sebab oleh pertolongan TUHAN ia mampu menjalani transformasi diri, dari seorang yang kecewa dan penuh kepahitan akibat ditolak oleh keluarganya sendiri menjadi seorang yang bahkan membela mereka yang telah membenci dan membuangnya selama ini. Ini adalah salah satu ciri utama seorang pemimpin sejati. Sebelum seorang pemimpin dapat mengubah orang lain secara efektif, mereka harus terlebih dahulu ia harus mampu menjalani transformasi diri.

a. ***Mentransformasi Diri***

Berikut adalah beberapa area utama transformasi diri bagi seorang pemimpin:

Pertama, kesadaran diri (*self-awareness*), yaitu kemampuan dalam mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan, kelemahan, nilai, dan motivasi diri pemimpin itu sendiri. Kesadaran diri ini memungkinkannya untuk memimpin secara autentik dan membuat keputusan yang tepat.[12] *Kedua*, Kerendahan hati (*humility*), yaitu memiliki kerendahan hati untuk membantu para pemimpin menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan terbuka untuk belajar dari orang lain. Kerendahan hati menumbuhkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif. *Ketiga*, kecerdasan emosional (*emotional quotient*). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecerdasan emosional, yang meliputi pengaturan diri, empati, dan keterampilan sosial. Hal ini memungkinkan mereka untuk terhubung dengan

[11] Abraham Maslow dalam King-Hill, S. (2015). "Critical analysis of Maslow's hierarchy of need." *The STeP Journal (Student Teacher Perspectives),* 2(4), 54-57.

[12] Brad Sugars, "Transformational Leadership: Strategies for Success " < Transformational Leadership: Strategies for Success - Brad Sugars > diakses 27 Januari 2025.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

orang lain, mengelola konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. *Keempat*, ia memiliki integritas (*integrity*), yaitu bersedia menjunjung tinggi standar etika dan integritas yang tinggi sangat penting untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas. Pemimpin harus secara konsisten menunjukkan kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas. *Kelima*, pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*). Pemimpin harus berkomitmen pada pembelajaran seumur hidup dan pertumbuhan pribadi. Ini melibatkan pencarian umpan balik, tetap ingin tahu, dan bersikap terbuka terhadap ide dan perspektif baru. *Keenam*, ketahanan (*resilience*). Kemampuan mengembangkan ketahanan ini membantu para pemimpin dalam menghadapi tantangan dan kemunduran dengan keanggunan dan tekad. Pemimpin yang tangguh dapat menginspirasi dan mendukung tim mereka melalui masa-masa sulit. *Ketujuh*, dimilikinya visi dan tujuan (*vision and purpose*) yang jelas, yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam memberikan arahan dan motivasi, baik untuk diri mereka sendiri maupun bagi orang-orang lain yang mereka pimpin. Dengan berfokus pada ketujuh area transformasi diri ini, para pemimpin dapat menjadi lebih efektif dan menginspirasi, yang pada akhirnya mengarah pada transformasi positif dalam kehidupan orang lain.

b. ***Mentransformasi Orang Lain***

Setelah ia mampu mentransformasi dirinya, seorang pemimpin transformasional akan menyusun langkah-langkah strategis dalam mentransformasi para pengikutnya. Alkitab memang tidak menyatakan apakah ketika Yefta menyatakan bersedia memimpin orang-orang Gilead melawan bani Amon, ia meninggalkan kelompoknya yaitu para petualang kriminal ataukah menggabungkan kelompoknya itu dengan orang-orang Gilead. Namun melihat Yefta juga adalah seorang pemimpin kharismatis[13] yang dapat dilihat sejak awal, yaitu sejak para petualang berkumpul kepadanya, maka peneliti menafsirkan bahwa ia mampu mengubah para pengikutnya menjadi pasukan yang kemudian

[13] Pemimpin kharismatis yang konsepp awalnya digagas oleh Max Weber adalah tipe pemimpin yang memiliki kepribadian atau daya tarik yang kuat yang menginspirasi pengabdian dan motivasi di antara para pengikutnya. Tipe kepemimpinan ini sering kali dicirikan oleh kemampuan pemimpin untuk memengaruhi dan menginspirasi orang lain melalui visi, keterampilan komunikasi, dan hubungan emosional mereka. Pemimpin yang karismatik sering kali dianggap visioner, percaya diri, dan mampu mengartikulasikan masa depan yang jelas dan menarik yang selaras dengan para pengikutnya. Lihat Max Weber (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Diterjemahkan oleh A. M. Henderson & Talcott Parsons. New York: Oxford University Press.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

bersama orang-orang Gilead melawan bani Amon (Albright dan Freedman, 1975).

Berikut adalah beberapa strategi utama untuk mengubah pengikut. *Pertama*, pengaruh ideal, dimana pemimpin bertindak sebagai panutan dan menunjukkan standar etika, integritas, dan komitmen yang tinggi. Dengan mewujudkan nilai-nilai dan perilaku yang ingin mereka lihat pada pengikut mereka, pemimpin dapat menginspirasi kepercayaan dan kekaguman. *Kedua*, motivasi inspiratif. Dalam hal ini pemimpin mengartikulasikan visi yang jelas dan menarik yang menginspirasi dan memotivasi pengikut. Mereka mengomunikasikan harapan yang tinggi dan mendorong pengikut untuk mengejar tujuan yang menantang. *Ketiga*, stimulasi intelektual. Di sini pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dengan menantang pengikut untuk berpikir kritis dan mengeksplorasi ide-ide baru. Mereka menciptakan lingkungan tempat pengikut merasa aman untuk mengambil risiko dan bereksperimen. *Keempat*, pertimbangan individual. Pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan yang dipersonalisasi kepada pengikut, dengan mengenali kebutuhan dan kekuatan unik mereka. Mereka menawarkan bimbingan, umpan balik, dan peluang untuk tumbuh dan berkembang (Moradi dan Shahbazi, 2016:452-461). Di samping itu, pemimpin kemudian memberdayakan pengikut dengan mendelegasikan wewenang dan mendorong mereka untuk bertanggung jawab atas tugas dan keputusan mereka. Hal ini menumbuhkan rasa otonomi dan tanggung jawab (Shamir dan Chen, 2003:246-255). Selanjutnya, pemimpin membangun kepercayaan dan menumbuhkan kolaborasi dengan mempromosikan komunikasi terbuka, transparansi, dan rasa saling menghormati. Mereka menciptakan budaya tim yang mendukung dan inklusif (Podsakoff, 1990:107-142). Akhirnya pemimpin harus mempromosikan budaya pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan dengan menyediakan peluang untuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pertumbuhan profesional (Avolio dan Bass, 2004). Dengan menerapkan strategi ini, pemimpin transformasional dapat secara efektif menginspirasi dan mengubah pengikut mereka, yang mengarah ke tingkat kinerja, kepuasan, dan komitmen yang lebih tinggi.

2. 2. **Upaya Diplomatis / Negosiasi**

Praktiknya, dalam semua jenis kepemimpinan ada konflik, baik internal maupun eksternal. Dalam teori manajemen konflik, pada umumnya terdapat lima pendekatan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. Kelima pendekatan itu

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

adalah: Menurut Model Dual Concern (Thomas & Kilmann, 1974), terdapat lima gaya utama penyelesaian konflik: (1) berkolaborasi, yaitu bekerja sama untuk menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak; (2) berkompromi, yaitu menemukan jalan tengah di mana kedua belah pihak mengorbankan sesuatu; (3) bersikap akomodatif, dimana satu pihak mengalah pada kebutuhan pihak lain; (4) bersaing, yakni dengan menegaskan kebutuhan sendiri di atas kebutuhan orang lain (pendekatan menang-kalah); atau, (5) menghindari, dengan : mengabaikan atau menunda konflik. Pilihan gaya resolusi konflik tersebut bergantung pada pentingnya hubungan dan masalah yang dihadapi (Thomas dan Kilmann, 1974).

Sedangkan negosiasi adalah proses di mana dua pihak atau lebih terlibat dalam dialog untuk menyelesaikan perselisihan, mencapai kesepakatan, atau menemukan solusi yang dapat diterima bersama untuk suatu masalah. Negosiasi merupakan komponen utama manajemen konflik, karena memungkinkan para pihak untuk mengatasi perbedaan mereka secara kolaboratif daripada menggunakan perilaku yang bermusuhan atau menghindar. Negosiasi berfokus pada pencarian titik temu, menyeimbangkan kepentingan, dan menciptakan nilai bagi semua pihak yang terlibat (Fisher dan Ury, 1981).

Dalam kehidupan Yefta ada tiga bentuk konflik yang terjadi, yaitu: konflik dengan keluarga besarnya yakni orang-orang Gilead, konflik dengan bani Amon, dan konflik dengan suku Efraim.

a. ***Negosiasi dengan kaum Gilead***

Konflik antara Yefta dengan kaum Gilead dapat terselesaikan karena adanya negosiasi dalam bentuk rekonsiliasi setelah sekian lama Yefta dibuang oleh kaum keluarga Gilead. Negosiasi tersebut berbuahkan hasil, Yefta diangkat sebagai pemimpin dan ketua kaum Gilead dalam menghadapi bani Amon (Hak. 11:11).

b. ***Negosiasi dengan bani Amon***

Sebelum terlibat dalam pertempuran, Yefta berusaha menyelesaikan konflik melalui diplomasi. Ia mengirim utusan kepada raja orang Amon, mencoba bernegosiasi dengannya yaitu melalui pendekatan historis dan logis dengan menguraikan hak Israel atas tanah tersebut berdasarkan peristiwa sejarah. Akan tetapi, raja orang Amon menolak argumen Yefta (Hakim-Hakim 11:12-28). Konteks sengketanya adalah bahwa bani Amon telah mengklaim bahwa tanah

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

antara sungai Arnon dan Yabok (sekarang Yordan) adalah milik mereka dan menuduh Israel mengambilnya secara tidak sah. Yefta, sebagai pemimpin Israel, menanggapi dengan menyajikan argumen historis untuk membantah klaim mereka. Isi argumen historis adalah sebagai berikut:

i. Ayat 12 - Penyelidikan Awal. Yefta mengirim utusan kepada raja Amon untuk menanyakan mengapa mereka menyerang Israel. Ia berusaha memahami dasar klaim mereka.

ii. Ayat 13 - Klaim Bani Amon. Raja orang Amon menjawab bahwa Israel mengambil tanah mereka ketika mereka keluar dari Mesir, khususnya wilayah dari Arnon hingga Sungai Yabok dan Sungai Yordan.

iii. Ayat 14-18 - Sanggahan Historis Yefta. Yefta membantah klaim orang Amon dengan menceritakan sejarah perjalanan dan pemukiman Israel di wilayah tersebut:

    - Ayat 15-16 - Penghindaran Israel dari Wilayah Orang Amon. Yefta menjelaskan bahwa ketika Israel meninggalkan Mesir, mereka tidak mengambil tanah apa pun dari orang Amon, Moab, atau Edom. Sebaliknya, mereka melakukan perjalanan melalui padang gurun dan melewati wilayah-wilayah ini untuk menghindari konflik.
    - Ayat 17-18 - Konflik dengan orang Amori. Yefta menceritakan bagaimana Israel mengirim utusan kepada raja orang Amori, Sihon, untuk meminta jalan damai melalui negerinya. Ketika Sihon menolak dan menyerang Israel, mereka mengalahkannya dan mengambil alih tanahnya, dari Sungai Arnon sampai Sungai Yabok. Yefta menekankan bahwa tanah ini diambil dari orang Amori, bukan orang Amon, dan karena itu orang Amon tidak memiliki klaim yang sah atasnya.

Dari argumentasi di atas, nampak sejumlah poin utama Yefta dalam bernegosiasi dengan bani Amon, yakni: *pertama*, keakuratan historis. Yefta menggunakan fakta-fakta historis untuk menunjukkan bahwa Israel tidak mengambil tanah itu dari orang Amon, tetapi dari orang Amori, yang sebelumnya telah menaklukkannya. *Kedua*, pembenaran hukum dan moral. Dengan menunjukkan bahwa Israel memperoleh tanah itu melalui perang defensif (setelah diserang oleh orang Amori), Yefta membenarkan kepemilikan Israel atas wilayah itu. *Ketiga*, seruan kepada kehendak ilahi. Meskipun tidak dinyatakan secara

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

eksplisit dalam bagian ini, Yefta menyiratkan bahwa kepemilikan Israel atas tanah itu merupakan bagian dari rencana TUHAN, karena Dia telah memberi mereka kemenangan atas orang Amori.

Argumen Yefta ini sangat penting setidaknya dengan tiga alasan berikut ini: (1) argumen ini menunjukkan keterampilan diplomatiknya dan kemampuannya menggunakan data sejarah dan logika untuk membela posisi Israel; (2) argumen ini menyoroti pentingnya konteks sejarah dalam menyelesaikan sengketa teritorial; dan (3) argumen ini menggarisbawahi tema pemeliharaan ilahi dalam penaklukan dan penyelesaian Israel atas Tanah Perjanjian.

Argumen Yefta dengan bani Amon adalah contoh hebat tentang penggunaan fakta sejarah dan penalaran logis untuk menyelesaikan konflik. Dengan mengartikulasikan kasus Israel dengan jelas, ia berusaha menghindari perang yang tidak perlu sambil menegaskan klaim Israel yang sah atas tanah tersebut. Bagian ini juga mencerminkan tema Alkitab yang lebih luas tentang kedaulatan Tuhan dalam urusan bangsa-bangsa.

Namun upaya Yefta ini tidak mendapatkan respons positif dari raja Amon. Alkitab menuliskan, *Tetapi raja bani Amon tidak mendengarkan perkataan yang disampaikan kepadanya oleh utusan-utusan Yefta* (Hak. 11:28). Akhirnya Yefta berperang melawan bani Amon, dan TUHAN menyerahkan mereka ke dalam tangannya (Hak. 11:32).

c. ***Negosiasi dengan suku Efraim***

Setelah kemenangan Yefta atas orang Amon, suku Efraim merasa diremehkan karena mereka tidak diikutsertakan dalam pertempuran. Mereka menghadapi Yefta, menuduhnya mengecualikan mereka dan mengancam akan membakar rumahnya. Hal ini menyebabkan konflik antara pasukan Yefta (orang Gilead) dan orang Efraim. Rincian konflik dalam Hakim-hakim 12 ini adalah sebagai berikut:

i. Ayat 1 - Tuduhan bani Efraim. Orang-orang Efraim berkumpul dan menghadapi Yefta, dengan mengatakan, "*Mengapa engkau bergerak untuk memerangi bani Amon dengan tidak memanggil kami untuk maju bersama-sama dengan engkau? Sebab itu kami akan membakar rumahmu bersama-sama dengan kamu!*" Mereka marah karena mereka merasa dikucilkan dan tidak dihormati.

ii. Ayat 2-3 - Tanggapan Yefta. Yefta membela diri dengan menjelaskan bahwa

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

ia memang meminta bantuan mereka tetapi mereka tidak menanggapi: "*Aku dan rakyatku telah terlibat dalam peperangan yang hebat dengan bani Amon; lalu aku memanggil kamu, tetapi kamu tidak datang menyelamatkan aku dari tangan mereka. Ketika kulihat, bahwa tidak ada yang datang menyelamatkan aku, maka aku mempertaruhkan nyawaku dan aku pergi melawan bani Amon itu, dan TUHAN menyerahkan mereka ke dalam tanganku. Mengapa pada hari ini kamu mendatangi aku untuk berperang melawan aku?*" Yefta menekankan bahwa ia bertindak karena terpaksa dan bahwa kemenangannya diberikan oleh Allah.

iii. Ayat 4 - Eskalasi Konflik. Alih-alih menerima penjelasan Yefta, orang Efraim menghina orang Gilead, menyebut mereka "pemberontak dari Efraim dan Manasye." Hal ini memancing Yefta dan orang Gilead untuk mengambil tindakan.

iv. Ayat 5-6 - Pertempuran dan Hasilnya. Yefta mengumpulkan orang-orang Gilead dan melawan orang-orang Efraim, mengalahkan mereka dengan telak. Orang-orang Gilead merebut tempat-tempat penyeberangan Sungai Yordan untuk mencegah orang-orang Efraim melarikan diri. Mereka menggunakan tes bahasa untuk mengidentifikasi orang-orang Efraim: mereka meminta orang-orang untuk mengucapkan kata "*syibolet*" (תֻּלֹּבִשׁ). Orang-orang Efraim mengucapkannya sebagai "*sibolet*" (תֻּלֹּבִס), yang menunjukkan identitas mereka. Mereka yang gagal dalam tes tersebut dibunuh. Akhirnya terdapay 42.000 orang Efraim yang tewas dalam konflik ini.

Sejumlah hal utama dalam argumen Yefta ini adalah: (1) pembelaan atas tindakannya dimana Yefta berpendapat bahwa ia memang meminta bantuan Efraim, tetapi mereka gagal menanggapinya. Ia bertindak karena kebutuhan dan dengan dukungan ilahi; (2) penolakan tuduhan Efraim yang menganggap Yefta sengaja mengecualikan Efraim dengan menekankan bahwa kemenangan itu adalah perbuatan Allah; (3) konfrontasi akibat penghinaan, yang terjadi ketika orang Efraim menghina orang Gilead, dimana Yefta mengambil tindakan tegas untuk membela kehormatan bangsanya.

Konflik ini menyoroti ketegangan yang sedang berlangsung antara suku-suku Israel, khususnya antara suku-suku timur (Gilead) dan suku-suku barat (Efraim). Dalam hal ini tanggapan Yefta menunjukkan perannya sebagai pemimpin yang tegas yang membela rakyatnya dan menegaskan identitas mereka. Negosiasi sudah dilakukan tetapi tidak memperoleh tanggapan yang

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

positif. Akhirnya konflik tersebut mengakibatkan hilangnya banyak nyawa, yang menggarisbawahi sifat destruktif dari pertikaian internal. Konflik Yefta dengan orang Efraim menunjukkan kompleksitas hubungan suku di Israel kuno dan tantangan kepemimpinan. Sementara Yefta membela tindakannya dan berusaha membenarkan keputusannya, eskalasi konflik tersebut berujung pada konsekuensi yang tragis. Kisah ini menjadi kisah peringatan tentang bahaya kesombongan, miskomunikasi, dan perpecahan internal.

Dalam kepemimpinan Yefta ada negosiasi yang berhasil yaitu dengan orang-orang Gilead, namun ada dua negosiasi yang gagal, yaitu dengan bani Amon dan suku Efrayim. Dalam manajemen konflik, keberhasilan tidaknya negosiasi yang dilakukan tergantung kepada sejumlah faktor, antara lain: persiapan dan perencanaa, kejelasan komunikasi yang dilakukan, fokus pada masalah dan bukan pada posisi, penyelesaian masalah secara kolaboratif, fleksibilitas dan kreativitas, serta membangun rasa percaya dan hubungan yang baik. Namun yang sama sekali tidak bisa diabaikan adalah kecerdasan emosional,[14] seperti apa yang terjadi dalam kasus Yefta di atas. Baik raja bani Amon maupun pemimpin suku Efraim, kegagalan mengendalikan emosi kemarahan mereka menyebabkan negosiasi tidak berhasil sehingga mengakibatkan banyaknya korban yang mati sia-sia yang seharusnya tidak perlu terjadi.

2. 3. **Komitmen Pemimpin**

Dalam Hakim-hakim 11:30-31 Yefta bernazar kepada TUHAN: "*Jika Engkau sungguh-sungguh menyerahkan bani Amon itu ke dalam tanganku, maka apa yang keluar dari pintu rumahku untuk menemui aku, pada waktu aku kembali dengan selamat dari bani Amon, itu akan menjadi kepunyaan TUHAN, dan aku akan mempersembahkannya sebagai korban bakaran*." Setelah ia pulang dengan kemenangan besar yang diberikan TUHAN kepadanya, ia disambut oleh putri tunggalnya dengan memukul rebana dan menari-nari. Hal itu membuatnya sedih. Namun putrinya justru berkata agar Yefta tetap memegang komitmennya kepada TUHAN: "*Bapa, jika engkau telah membuka mulutmu bernazar kepada TUHAN, maka perbuatlah kepadaku sesuai dengan nazar yang kauucapkan itu, karena TUHAN telah*

[14] Mengenai kecerdasan emosional ini, lihat Goleman, D. (2012). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York, NY: Bantam Dell.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

mengadakan bagimu pembalasan terhadap musuhmu, yakni bani Amon itu." (Hak. 11:36)

Bernazar (Ibr. נָדַר - *nādar*) dapat diartikan sebagai menyatakan komitmen. Dari kasus ini dapat dilihat adanya tiga hal penting dalam nazar atau komitmen Yefta. *Pertama*, hakikat komitmen. Hakikat nazar dalam Alkitab adalah janji atau komitmen khidmat yang dibuat kepada TUHAN, yang sering kali melibatkan janji untuk melakukan tindakan tertentu atau menjauhi sesuatu sebagai imbalan atas kebaikan atau berkat TUHAN. Nazar dipandang sebagai komitmen serius dan mengikat yang tidak boleh dianggap enteng. Berikut ini adalah beberapa aspek utama nazar dalam Alkitab (Cartledge, 1992:199):[15]

a. Komitmen Khidmat. Nazar dibuat dengan rasa hormat dan keseriusan yang mendalam, yang mencerminkan pengabdian dan kepercayaan tulus seseorang kepada TUHAN.

b. Bersifat Mengikat. Setelah dibuat, maka nazar tersebut dianggap mengikat dan harus dipenuhi. Melanggar nazar dipandang sebagai pelanggaran serius (Bilangan 30:2, Pengkhotbah 5:4-5).

c. Tindakan Sukarela. Nazar bersifat sukarela dan tidak diwajibkan oleh TUHAN. Nazar dibuat karena pengabdian pribadi dan keinginan untuk mengungkapkan kesetiaan atau rasa terima kasih.

d. Pengudusan dan Persembahan - Nazar sering kali melibatkan tindakan pengudusan atau persembahan, seperti mempersembahkan kurban, melaksanakan tugas tertentu, atau menjalani hidup dengan cara tertentu (Hakim-Hakim 11:30-31, 1 Samuel 1:11).

Alkitab menekankan pentingnya menepati nazar dan memenuhi janji yang dibuat kepada Tuhan. Lebih baik tidak bernazar dari pada bernazar namun tidak menepatinya (Ulangan 23:21-23, Pengkhotbah 5:4-5). Dengan memahami hakikat nazar atau komitmen, orang percaya dapat mendekati komitmen tersebut dengan rasa hormat dan keseriusan yang pantas mereka dapatkan, menyadari signifikansinya dalam hubungan mereka dengan Tuhan.

[15] Tony W. Cartledge. "Vows in the Hebrew Bible and the Ancient Near East." *Journal for the Study of the Old Testament Supplement Series 147*. Sheffield: JSOT Press, 1992. Xxxi, h. 199 dst.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

Kedua, pengajaran komitmen. Respons putri Yefta menunjukkan bahwa Yefta mengajarkan perkara rohani kepada seisi keluarganya, termasuk hal bernazar atau berkomitmen kepada TUHAN. Peengajaran semacam ini penting bagi seorang pemimpin Kristen (Saetban, 2021:38-45). Ia tidak hanya memiliki komitmen bagi dirinya sendiri melainkan juga mengajarkannya kepada keluarga, khususnya kepada generasi berikutnya, yaitu kepada anak-anaknya.[16]

Ketiga, pelaksanaan komitmen. Yefta akhirnya melaksanakan komitmen atau nazarnya kepada TUHAN itu dengan tidak menikahkan putrinya (Hak. 12:39). Karena ini merupakan suatu pengorbanan yang sangat serius, maka sebelumnya putri Yefta meminta waktu dua bulan untuk pergi bersama-sama dengan teman-temannya menangisi kegadisannya di pegunungan (Hak. 12:38). Bahkan peristiwa ini terus dilestarikan dari tahun ke tahun dimana anak-anak perempuan orang Israel selama empat hari setahun meratapi anak perempuan Yefta (Hak. 12:40).

Pentingnya komitmen dalam kepemimpinan umum maupun kepemimpinan rohani merupakan suatu keniscayaan (Sapta et al., 2021:8). Dalam kepemimpinan Kristen, komitmen sangat penting karena menandakan pengabdian yang mendalam kepada misi Tuhan, menginspirasi orang lain untuk mengikutinya dengan menunjukkan dedikasi yang teguh, memimpin dengan memberi contoh, dan menumbuhkan rasa tujuan yang kuat dalam komunitas, terutama selama masa-masa yang penuh tantangan; komitmen ini sering kali berakar pada iman pribadi dan kemauan untuk berkorban demi kebaikan yang lebih besar, yang sejalan dengan ajaran inti Kekristenan. Aspek-aspek utama komitmen dalam kepemimpinan Kristen adalah sebagai berikut: *pertama*, model peran. Seorang pemimpin yang berkomitmen menetapkan standar bagi orang lain dengan secara konsisten menunjukkan dedikasi mereka sendiri terhadap iman dan pelayanan, mendorong pengikut untuk meniru tindakan mereka. *Kedua*, pertumbuhan spiritual. Komitmen terhadap nilai-nilai Kristen mendorong perkembangan spiritual pribadi, yang memungkinkan para pemimpin untuk membimbing orang lain menuju iman yang lebih dalam melalui pengalaman hidup mereka sendiri. *Ketiga*, keteguhan dalam tantangan. Selama situasi sulit, seorang pemimpin yang berkomitmen tetap teguh dan memberikan stabilitas bagi komunitas, menunjukkan ketahanan dalam menghadapi kesulitan. *Keempat*, keaslian. Komitmen sejati terhadap prinsip-prinsip Kristen menumbuhkan kepercayaan dan kredibilitas

[16] Julie A. Ross, "Commitment" < Commitment | Parenting Horizons > diakses 13 Februari 2025.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

dengan pengikut, yang memungkinkan para pemimpin untuk terhubung dengan orang-orang pada tingkat yang lebih dalam. *Kelima*, kepemimpinan visioner. Komitmen terhadap misi Allah memungkinkan para pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang jelas untuk masa depan, memotivasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama.

Nama Yefta sebagai salah seorang hakim di Israel tertulis dalam Alkitab karena ketiga hal di atas, yaitu: transformasi yang dialami dan dilakukannya atas pengikutnya, kemampuannya bernegosiasi, dan komitmen berbentuk pelaksanaan nazarnya kepada Tuhan.

DISKUSI

Untuk bisa menjadi pemimpin Kristen yang transformatif, terdapat sejumlah faktor penting, antara lain:

Untuk menjadi pemimpin Kristen yang transformatif, ada beberapa faktor kunci yang berperan. Berikut ini adalah beberapa hal penting: *pertama*, landasan Alkitab. Dasar yang kuat dalam Kitab Suci sangatlah penting. Pemimpin yang transformatif membenamkan diri dalam Alkitab, mencari hikmat dan bimbingan Tuhan untuk tindakan mereka, termasuk pendalaman tentang kepemimpinan Yefta yang telah dibahas di atas.

Kedua, kedewasaan Rohani. Hal ini melibatkan hubungan pribadi yang mendalam antara pemimpin tersebut dengan dengan Allah, doa yang berkelanjutan, dan refleksiseperti yang dilakukan oleh Yefta. Seorang pemimpin yang transformatif adalah orang yang dewasa secara rohani, yang menunjukkan sifat-sifat buah Roh (Galatia 5:22-23).

Ketiga, penciptaan visi. Pemimpin yang transformatif memiliki visi yang jelas dan menarik yang sejalan dengan prinsip-prinsip firman Allah. Mereka menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mengejar visi ini dengan penuh semangat dan tujuan. Visi membebaskan suku dan bangsanya dimiliki oleh Yefta sehingga ia menyanggupi permintaan para tua-tua suku Gilead.

Keempat, kepemimpinan yang melayani. Pemimpin yang transformatif memprioritaskan melayani orang lain. Mereka mempraktikkan kerendahan hati, empati, dan tidak mementingkan diri sendiri, dengan mengutamakan kebutuhan

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

komunitas mereka. Sekalipun ada kompensasi dijadikan sebagai panglima, tetapi bagi Yefta posisi terhormat itu merupakan sarana baginya dalam melayani bangsanya untuk bisa terbebas dari tekanan bani Ammon.

Kelima, komunikasi efektif. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas, penuh semangat, dan empati sangatlah penting. Pemimpin transformatif terampil dalam berbagi visi, pengajaran, dan terlibat dengan komunitas mereka.

Keenam, komitmen untuk pemuridan. Pemimpin transformatif berfokus pada pemuridan orang lain, membantu mereka tumbuh dalam iman dan kemampuan kepemimpinan mereka. Mereka menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam membimbing dan mengembangkan pemimpin masa depan.

Ketujuh, kemampuan beradaptasi dan inovasi. Dalam dunia yang berubah dengan cepat ini, pemimpin transformatif mudah beradaptasi dan terbuka terhadap cara-cara baru dalam melakukan sesuatu. Mereka mencari solusi inovatif sambil tetap setia pada nilai-nilai inti mereka.

Kedelapan, membangun komunitas. embangun komunitas yang kuat dan suportif sangatlah penting. Pemimpin transformatif menumbuhkan rasa memiliki, mendorong kolaborasi dan persatuan dalam komunitas mereka.

Kesembilan, integritas dan akuntabilitas. Pemimpin transformatif mempertahankan standar etika yang tinggi dan bertanggung jawab kepada orang lain. Mereka memimpin dengan integritas, kejujuran, dan transparansi.

Kesepuluh, pemberdayaan. Terakhir, pemimpin transformatif memberdayakan orang lain untuk mengambil peran kepemimpinan. Mereka mendelegasikan tanggung jawab, memercayai tim mereka, dan mendorong mereka untuk menggunakan karunia dan talenta mereka demi kemuliaan Tuhan. Dengan mewujudkan faktor-faktor ini, seorang pemimpin Kristen dapat secara efektif membawa perubahan dan transformasi positif dalam komunitas mereka.

Di sisi lain, agar dapat melakukan negosiasi dengan baik, seorang pemimpin Kristen harus mampu melakukan hal-hal berikut ini:

Seorang negosiator yang hebat dalam konteks kepemimpinan Kristen memadukan prinsip-prinsip berbasis agama dengan keterampilan negosiasi yang efektif. Berikut ini adalah beberapa aspek utama: *pertama*, memiliki landasan etika. Seorang pemimpin Kristen menjaga integritas, kejujuran, dan keadilan dalam semua negosiasi. Menjunjung tinggi prinsip-prinsip Alkitab

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

memastikan kepercayaan dan rasa hormat dari semua pihak yang terlibat. *Kedua*, mendengarkan secara aktif. Mendengarkan dengan saksama untuk memahami kekhawatiran, kebutuhan, dan motivasi orang lain sangatlah penting. Ini menunjukkan empati dan membangun hubungan yang lebih kuat sebagaimana yang dilakukan oleh Yefta. *Ketiga*, komunikasi yang jelas. Seorang negosiator yang efektif mengartikulasikan tujuan, nilai, dan harapan mereka dengan jelas. Mereka memastikan bahwa pesan mereka dipahami dan tidak ada ambiguitas. *Keempat*, pendekatan pemecahan masalah. Berfokus pada menemukan solusi yang saling menguntungkan dari pada memenangkan argumen membantu dalam mencapai hasil yang positif. Pola pikir kolaboratif mendorong kerja sama. *Kelima*, kesabaran dan kegigihan. Kesabaran dan kegigihan sangat penting dalam negosiasi. Menjadi tenang dan kalem memungkinkan seorang pemimpin untuk menavigasi situasi yang menantang tanpa mengorbankan prinsip-prinsipnya.

Keenam, doa dan kebijaksanaan. Mencari bimbingan Tuhan melalui doa dan kebijaksanaan membantu seorang pemimpin Kristen membuat keputusan yang bijaksana. Mengandalkan wawasan rohani memastikan bahwa tindakan mereka selaras dengan kehendak Tuhan. *Ketujuh*, kemampuan beradaptasi. Menjadi fleksibel dan terbuka terhadap ide dan perspektif baru itu penting. Kemampuan beradaptasi memungkinkan seorang pemimpin untuk menyesuaikan strategi dan pendekatan berdasarkan konteks negosiasi. *Kedelapan*, memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Memahami dan mengelola emosi seseorang, serta mengenali dan memengaruhi emosi orang lain, meningkatkan kemampuan seorang pemimpin untuk bernegosiasi secara efektif. *Kesembilan*, memiliki keterampilan resolusi konflik. Kemampuan mengembangkan keterampilan dalam resolusi konflik membantu dalam mengatasi perselisihan secara konstruktif. Seorang pemimpin Kristen menengahi perselisihan dan mendorong rekonsiliasi. *Kesepuluh*, fokus pada Hubungan membangun dan menjaga hubungan yang kuat adalah kuncinya. Seorang negosiator yang menghargai hubungan di atas keuntungan jangka pendek menciptakan landasan bagi keberhasilan jangka panjang. *Kesebelas*, memiliki prinsip kepemimpinan pelayan. Mendekati negosiasi dengan hati seorang pelayan memastikan bahwa pemimpin memprioritaskan kebutuhan orang lain. Ini sejalan dengan ajaran Yesus dan mendorong semangat kerja sama. Dengan mengintegrasikan faktor-faktor ini, seorang pemimpin Kristen dapat menjadi negosiator yang kuat yang mencapai hasil yang positif dan etis sambil menghormati iman dan prinsip-prinsip mereka.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

Demikian juga perlu dipahami sejumlah faktor yang bisa membuat seorang pemimpin Kristen memiliki komitmen yang tinggi, yaitu: (1) memiliki iman yang kuat, (2) memiliki disiplin rohani yang tinggi, (3) berintegritas, (4) memegang prinsip kepemimpinan yang melayani, (5) memiliki visi dan tujuan yang jelas, (6) memiliki empati dan kasih sayang, (7) memiliki hikmat dan kebijaksanaan, (8) memiliki kerinduang mendalam untuk pertumbuhan pribadi, (9) bersedia membangun komunitas, (10) memiliki semangat untuk terus belajar, (11) memiliki ketahanan dan ketekunan. Dengan mewujudkan faktor-faktor ini, seorang pemimpin Kristen dapat menunjukkan komitmen sejati terhadap iman mereka dan secara efektif memimpin dan menginspirasi orang lain.

KESIMPULAN

Dalam kepemimpinan Yefta terdapat tiga hal penting yang mutlak ada dalam kehidupan seorang pemimpin Kristen. Ketiga hal itu adalah: tranformasi diri dan pengikut, kemampuan bernegosiasi secara cerdik dan tulus, dan kebesaran hati dalam melaksanakan komitmen yang telah diucapkan di hadapan Tuhan. Ketiga hal ini masih sangat relevan dengan kepemimpinan masa kini. Sejalan dengan perubahan zaman, seorang pemimpin Kristen juga harus mampu mentransformasi dirinya dan mampu mentransformasi orang lain. Dalam mengatasi konflik yang dimungkinkan selalu terjadi, seorang pemimpin Kristen juga harus mampu memberikan klarifikasi sebagai bagian dari negosiasi guna mencapai *win-win solution*, meskipun hasilnya belum tentu sesuai dengan apa yang diharapkan. Agar kepemimpinan yang dipegangnya tetap lestari, maka seorang pemimpin Kristen harus memegang teguh pelbagai komitmen yang diwajibkan, termasuk komitmen menggenapi rencana Allah di dunia ini.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Albright, William F. and David N. Freedman. 1975. *Judges: A New Translation with Introduction and Commentary*. Anchor Bible Series. Garden City, NY: Doubleday & Company, Inc.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. 2004. *Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and Sampler Set (3rd ed.)*. Redwood City, CA: Mindgarden. < http://dx.doi.org/10.1207/s1532754 xjprr1602_2 > diakses 1 Februari 2025.

Cartledge, Tony W. 1992. "Vows in the Hebrew Bible and the Ancient Near East." *Journal for the Study of the Old Testament Supplement Series* 147. Sheffield: JSOT Press, 1992. Xxxi, h. 199 dst.

Cawthone, David L. 1996. "Leadership: the great man theory revisited," dalam *Business Horizons*, vol. 39, no. 3, May-June 1996, pp. 1+. Gale Academic OneFile, < gale.com/apps/doc/A18348260/AONE?u=anon~cc3815c7&sid=googleScholar&xid=26e196eb > diakses 22 Des. 2024.

Chisholm, Robert B. 2010. "The Ethical Challenge of Jephthah's Fulfilled Vow." *Bibliotheca Sacra* no. 167 (2010): 404-422;

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. dalam Arcadius B. dan Sopan Adrianto, 2021. "Membangun Komitmen di atas Kepemimpinan dan Trust," *JEMAP: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*, Vol. 4, No.1, April 2021, 114.

Currid, John. "Judges" < Judges | Commentary | John Currid | TGCBC > diakses 24 Januari 2025.

DeMaris, Richard E., and Leeb, Carolyn S. 2006. "Judges—(Dis)honor and Ritual Enactment: The Jephthah Story: Judges 10:16-12:1" *In Ancient Israel: The Old Testament in its Social Context* edited by Philip. F. Esler, 177-190. Minneapolis, MN: Augsburg Fortress. Carrie

Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. 1981. *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. New York, NY: Houghton Miflin Company.

Gilligan, Carrie. 2014 "The Culture and Leadership of Jephtah in Judges 11 and Deuteronomy 12". *Journal of Biblical Perspectives in Leadership* 6, no. 1 (2014), h. 3-15. © 2015 School of Business & Leadership, Regent University.

Goleman, D. 2012. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York, NY: Bantam Dell.

Innayaturahmah, Reza dkk.,2022. "Analysis the Role of Negotiation as Communication Skills in Conflict Management," *JBTI Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol 13, No 3, Desember 2022, 217 – 227. < DOI: https://doi.org/10.18196/jbti.v13i3. 14888 > diakses 23 Januari 2025.

Janzen, David. 2005. "Why the Deuteronomist Told About the Sacrifice of Jephthah's Daughter." *Journal for the Study of the Old Testament* 29, no. 3 (2005): 339-357.

Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. 2003. "Two Faces of Transformational Leadership: Empowerment and Dependence". *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246-255.

King-Hill, S. 2015. "Critical analysis of Maslow's hierarchy of need." *The STeP Journal* (Student Teacher Perspectives), 2(4), 54-57.

Linton, Anna. 2004. "Sacrificed or spared? The fate of Jephthah's daughter in early modern theological and literary texts." *German Life and Letters* 57, no. 3 (2004): 237-255

Logan, Alice. 2009. "Rehabilitating Jephthah". *Journal of Biblical Literature*, 128, no. 4 (2009): 665-685;

Makmur. 2018. "*Yefta di Lingkaran Kolonial: Tafsir Ideologis dalam Perspektif Pascakolonial atas Teks Hakim-hakim 11:29-12:7 sebagai Upaya Pemaknaan dalam Konteks Sosio-Politik di Indonesia*", Thesis MTh. < 50160016_bab1_bab5_daftarpustaka.pdf > diakses 23 Desember 2024.

Moradi, Korejan M and Shahbazi H. 2016. "An Analysis of the Transformational Leadership Theory." *Journal Fundamenental and Applied Sciences*, 2016, 8(3S), 452-461.

Northouse, Peter G. 2013. *Leadership: Theory and Practice*, 6th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Pakpahan, Dedek Pranto. 2019. "Repudiasi terhadap Anak Ditinjau dari Kitab Hakim 11:1-11", *MAGNUM OPUS: Jurnal teologi dan Kepemimpinan Kristen*, vol. 1, No. 1.

Parina, Kori dan Hendrianto. 2021. "Tertolak tetapi Menjadi Berkat Berdasarkan Kitab Hakim-hakim 11:1-11", *FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, vol. 2, No. 2.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. 1990. "Transformational Leader Behavior and Its Impact on Follower Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior", *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

Reclusado, Araceli M. 2022. "Transformational Leadership and Leadership Characteristics as Predictors of Institutional Productivity in Higher Educational Institutions," *Globus Journal of Progressive Education*, Vol. 12, No. 1, Jan-Jun 2022, hal. 171 < GE-121-JJ22-Araceli-M.-Reclusado.pdf > diakses 23 Januari 2025.

Reiss, Moshe. 2009 "Jephthah's Daughter." *Jewish Bible Quarterly* 37, no. 1 (2009):57-63.

Ross, Julie A. "Commitment" <Commitment | Parenting Horizons> diakses 13 Februari 2025.

Sapta, I Ketut Setia et al. 2021. "Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality". *Cogent Business & Management: Cogent OA Journal* (2021), 8 < https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865 > diakses 13 Februari 2025.

Saetban, Saefnat. 2021. "The Important of Commitment to the Young People in Service to the Foundation of the Love of the Poor, Surabaya", *Journal Didaskalia*, Vol. 4 No. 1 April 2021, h. 38-45.

Selly, M. M., & Nixon, G. 2022 . "Analisis Kisah Yefta dalam Hakim-hakim 11:29-40." *ANGELION: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 3(2), 198–204. https://doi.org/10.38189/an.v3i2.127

Setiadarma, Petrus F. 2021. *Singkat Kata Sarat Makna*, Jilid 2. Semarang: STEP Academic Press.

Sugars, Brad. "*Transformational Leadership: Strategies for Success*" <Transformational Leadership: Strategies for Success - Brad Sugars > diakses 27 Januari 2025.

Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. 1974. *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Tuxedo, NY: Xicom.

Waruwu, Marinu. 2023. "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kobinasi (Mixed Method)", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 7 no. 1, April 2023.