TRACK: Jurnal Kepemimpinan Kristen, Teologi, dan Entrepreneurship | Vol. 04, No. 02 | **OKTOBER 2025**

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

PERSPEKTIF ALKITAB TERHADAP KATEGORI PENGIKUT DALAM TEORI KEPENGIKUTAN ROBERT KELLEY

Ferijanto Setiadarma

Abstract

The abundance of studies on Leadership theory and practice needs to be balanced with an explanation of Followership theory and practice, considering that followership is a critical element in Leadership studies that is rarely observed. One quite phenomenal aspect of Followership Theory is the categorization of followers initiated by Robert Kelley. Kelley stated that so far there are five categories of followers. The researcher wanted to see what the Bible's perspective is on Kelley's five categories of followers. This is very important considering that in the Bible there are quite a lot of leaders used by God but the behavior of the followers of those leaders is rarely described. This study uses a qualitative method with a literature study approach and exegesis of several biblical passages related to Followership and its implications for the practice of Christian Leadership today.

Keyword: *Leadership, Followership, Kelley's Follower Types, Bible, Christian Leadership, Qualitative Study, Exegesis*

Abstrak

Kajian mengenai teori dan praktik Kepemimpinan yang begitu berlimpah perlu diimbangi dengan pemaparan teori dan praktik Kepengikutan, mengingat Kepengikutan merupakan salah satu unsur kritis dalam studi tentang Kepemimpinan yang jarang sekali diamati. Salah satu aspek yang cukup fenomenal dalam Teori Kepengikutan adalah kategorisasi tentang pengikut yang digagas oleh Robert Kelley. Kelley menyatakan bahwa sejauh ini terdapat lima kategori pengikut. Peneliti ingin melihat apa perspektif Alkitab terhadap kelima kategori pengikut versi Kelley ini. Hal ini sangat penting mengingat dalam Alkitab cukup banyak pemimpin yang dipakai oleh Tuhan namun perilaku dari para pengikut dari para pemimpin itu jarang dipaparkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan dan eksegese terhadap sejumlah bagian dari Alkitab berkaitan dengan Kepengikutan dan implikasinya bagi praktik Kepemimpinan Kristen masa kini.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Pengikut; Jenis Pengikut menurut Kelley; Alkitab; Kepemimpinan Kristen; Studi Kualitatif; Eksposisi

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

PENDAHULUAN

Orang-orang yang berkecimpung dalam sebuah organisasi atau yang bekerja dalam sebuah tim telah terbiasa dengan istilah "Kepemimpinan". Ulasan mengenai teori dan praktik kepemimpinan yang dituangkan dalam bentuk buku atau artikel di jurnal-jurnal semakin berlimpah, dan sebagian besar mengulas sejumlah faktor yang membuat seorang pemimpin berhasil. Salah satu faktor yang cukup signifikan dalam keberhasilan seorang pemimpin berkaitan dengan pengikut. Para pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam membimbing, memotivasi, mengarahkan, menginspirasi, dan memengaruhi pengikut untuk bisa menjadi pengikut yang loyal kepada pemimpin. Namun bagaimana dengan pengikut itu sendiri? Sejauh mana ia menolak atau bersedia dalam mengikuti pemimpinnya? Di sinilah pentingnya mendalami peran pengikut yang kemudian memunculkan teori dan praktik Kepengikutan. Ketimpangan pemahaman antara Kepemimpinan dan Kepengikutan mendorong penulis untuk menggali makna Kepengikutian ini baik dalam perspektim umum, maupun Alkitab dalam konteks Kepemimpinan Kristen.

Penelitian mengenai Kepengikutan yang istilahnya merupakan terjemahan dari istilah dalam bahasa Inggris, yaitu "*followership*", yang didefinisikan dalam kamus daring Mirriam-Webster sebagai "*the capacity or willingness to follow a leader*" ("kapasitas atau kebersediaan untuk mengikuti seorang pemimpin") ini, sejauh pemahaman penulis, relatif tidak sebanyak penelitian yang berkaitan dengan Kepemimpinan. Dapat disebutkan beberapa di antaranya: Tumeka Matshoba-Ramuedzisi, Derick de Jongh, Willem Fourie (2022) yang memaparkan suatu tinjauan tentang riset terkini mengenai Kepengikutan dalam artikelnya "A Review of Current and Emerging Research", dalam konteks Afrika. Artikel yang ditulis menggarisbawahi peralihan dari penelitian yang berpusat pada Kepemimpinan kepada Kepengikutan, dengan menyarankan agar penelitian berikutnya menggali persepsi para pengikut dan teori-teori Kepengikutan yang memengaruhi dinamika Kepemimpinan.

Davies M. Ndonye (2022) dari Pan Africa Christian University yang menulis artikel berjudul "Followership in Leadership Process and Organizational Performance" memaparkan pengaruh dan motivasi pengikut dalam proses Kepemimpinan. Judy McKimm, Claire L. Vogan (2022) memaparkan konsep triad yang saling berkaitan, yaitu antara Kepemimpinan, Manajemen, dan Kepengikutan.

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

Triyo Utomo, Seger Handoyo, Fajrianthi (2022) dari Universitas Airlangga menulis tentang tinjauan literatur dalam memahami Kepengikutan. Nicolas Bastardoz dan Sofie Adriaensen (2023) melakukan kritik secara psikologis terhadap sejumlah literatur tentang Kepengikutan (2017–2021) yang menyamakan Kepengikutan dengan laporan langsung semata, dan mengabaikan perilaku pengikut yang nyata serta pengikut yang mengalami degradasi. Selanjutnya, Mirko Ribbat, Kai N. Klasmeier, Joachim Hüffmeier (2024) meninjau secara sistematis mengenai perkembangan penelitian tentang Kepengikutan sejak dicetuskan oleh Uhl-Bien pada tahin 2014 hingga kini melalui analisa terhadap 89 studi empiris tentang Kepengikutan, pada aspek-aspek pendekatan, metodologi, studi tentang variabel Kepengikutan, dan perilaku para pengikut serta dampaknya pada Kepemimpinan dan Organisasi.

Dapat penulis katakan bahwa pelbagai penelitian di atas menggunakan perspektif yang berpusat pada pengikut alih-alih pada pemimpin, yaitu pengikut sebagai *co-producers* atau *co-constructors* dari Kepemimpinan. Di samping itu sejumlah penelitian mengkontraskan antara pendekatan berdasarkan peran (*role-based approach*) dengan pendekatan konstruksionis (*constructionist approach*). Sejumlah penelitian dilakukan terbatas pada lingkup geografis tertentu (mis. konteks Barat atau Afrika), banyak berkaitan dengan masalah kesehatan dan psikologi, serta sangat langka yang berbahasa Indonesia, apalagi penelitian mengenai Kepengikutan dalam perspektif Alkitab, yang kebanyakan berkisar tentang salah satu bentuk Kepengikutan saja yang diistilahkan dengan "Pemuridan" (*discipleship*). Hal-hal ini semakin mendorong penulis untuk meneliti hal Kepengikutan ini.

Mendalami masalah Kepengikutan (*followership*) sangatlah penting mengingat peran pengikut sama krusialnya dengan pemimpin dalam dinamika organisasi, tim, atau masyarakat. Berikut beberapa alasan mengapa kepengikutan penting: *pertama*, konsep kepengikutan melengkapi konsep kepemimpinan. Keberadaan pengikut yang efektif dapat mendukung visi pemimpin, membantu mencapai tujuan bersama, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. *Kedua*, konsep kepengikutan dalam meningkatkan kolaborasi dalam tim. Pengikut yang baik mampu memahami peran mereka dalam tim, dapat berkontribusi secara aktif, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. *Ketiga*, hal ini dapat mengembangkan keterampilan individu. Mempelajari kepengikutan dapat membantu individu dalam memahami pentingnya inisiatif, tanggung jawab, dan komunikasi. *Keempat*,

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

dapat mendorong pemikiran kritis. Pengikut yang efektif tidak hanya mengikuti perintah pemimpinya secara membabi buta, melainkan mampu mengevaluasi keputusan pemimpin, menawarkan perspektif baru, dan bahkan menantang ide yang tidak sesuai, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengambilan keputusan sang pemimpin itu sendiri. *Kelima*, studi tentang Kepengikutan relevan di berbagai konteks seperti: bisnis, pendidikan, politik, dan komunitas dan juga pelayanan dalam lembaga kekristenan. *Keenam*, Kepengikutan dapat membangun organisasi yang tangguh. Menurut penelitian (Kelly, 1992), pengikut yang efektif memiliki karakteristik seperti komitmen, kompetensi, dan keberanian untuk berbicara. Semuanya itu membantu organisasi menjadi lebih adaptif dan inovatif. *Ketujuh*, mempersiapkan kepemimpinan masa depan. Mempelajari kepengikutan adalah fondasi untuk menjadi pemimpin yang baik. Dengan memahami dinamika pengikut, seseorang dapat belajar empati, mendengarkan, dan memotivasi orang lain ketika mereka kelak memimpin.

Seorang penggagas Teori Kepengikutan adalah Robert Kelley yang menyusun adanya lima kategori pengikut, yakni jenis: (1) Domba, (2) *Yes-Man*, (3) Terasingkan, (4) Pragmatis, dan (5) Bintang. Kelima kategori memiliki ciri beserta kelebihdan dan kekurangannya masing-masing. Penulis melihat pentingnya masalah kategori pengikut dalam Teori Kepengikutan di atas, sehingga ingin meneliti tentang apa yang Alkitab katakan tentang Kepengikutan khususnya berkenaan dengan kelima kategori itu, dan bagaimana mengimplementasikannya di masa kini.

METODOLOGI

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan. Dengan metode kualitatif penulis bisa memperoleh informasi yang lebih sesuai dengan konteks yaitu sejauh mana individu dan komunitas memahami, menghidupi dan menarasikan Kepengikutan. Konteks yang dimaksud adalah konteks Kepengikutan masa kini yang ditinjau dari perspektif Alkitab, dan hal ini merupakan bagian dari teologi kontekstual. Menurut Pete Ward & Knut Tveitereid (eds.) (2022), implikasi teologis dari pendekatan kualitatif ini menantang pemahaman bahwa teologi hanya merupakan disiplin ilmu yang abstrak, tidak konkret. Padahal sebenarnya teologi itu sendiri dibentuk dari kehidupan nyata yang konkret, ada peran komunitas dan tradisi dalam formasinya, serta ada relasi dinamis antara doktrin dan pengalaman hidup.

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

Dengan melakukan studi kepustakaan, sebagaimana dikatakan oleh Sugiyono (2016: 291), penulis memperoleh banyak informasi dari sumber-sumber yang tertulis, baik dari buku maupun jurnal akademis. Di samping itu peneliti juga melakukan eksegese terhadap bagian dalam Alkitab, baik Perjanjian Lama maupun Perjanjian Baru guna mengetahui sejauh mana Alkitab memandang Kepengikutan ini sebagai hal yang penting secara teologis. Menurut Gordon D. Fee dan Douglas Stuart (2014), metode eksegese dapat memampukan penulis mengungkapkan makna asli bagian Alkitab yang diteliti dalam konteks historis, linguistik, literal, dan teologis, karena mencakup analisa gramatika dan sintaksis, menggali latar belakang budaya, serta menafsirkan signifikansi teologisnya.

PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Dalam membahas mengenai perspektif Alkitab terhadap Kepengikutan ini, peneliti mengawalinya dengan memaparkan definisi dan pengertian tentang Kepengikutan itu sendiri. Kemudian peneliti memaparkan sejumlah teori yang ada dan penilaian kritis peneliti. Selanjutnya, peneliti melakukan sejumlah eksegese Alkitab guna melihat sejauh mana Alkitab memiliki pandangan atau perspektif tentang Kepengikutan ini.

Definisi dan pengertian mengenai Kepengikutan yang penulis paparkan berikut ini dilakukan ketahui dengan berbagai perspektif secara kronologis agar dapat diperoleh pengertian yang mendalam dan komprehensif. Robert Kelley (1992) menyatakan bahwa Kepengikutan adalah "kemampuan individu untuk secara aktif mendukung, berkontribusi, dan bekerja sama dengan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Kelley menekankan bahwa pengikut yang efektif tidak hanya pasif, tetapi proaktif, kritis, dan memiliki inisiatif." Dalam konteks organisasi, Kepengikutan adalah "perilaku atau peran individu dalam suatu kelompok atau organisasi yang melibatkan keterlibatan aktif, kerja sama, dan komitmen terhadap visi atau tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin, sembari tetap menjaga tanggung jawab pribadi dan integritas.", dan dari sisi kemampuan, Susanne G. Scott & Walter O. Einstein (2001) menyatakan bahwa Kepengikutan merujuk pada: "kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan kepemimpinan, memberikan dukungan yang konstruktif, dan berkontribusi pada keberhasilan kelompok melalui kerja sama, komunikasi, dan tanggung jawab." Dalam melihat relasi di antara Pemimpin dan Pengikut, Barbara Kellerman (2008) mendefinisikan Kepengikutan sebagai

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

"hubungan antara pengikut dan pemimpin, di mana pengikut memiliki peran aktif dalam dinamika kepemimpinan, termasuk memengaruhi keputusan dan mendukung atau menentang pemimpin berdasarkan nilai dan tujuan bersama." Dari sisi proses, Ira Chaleff (2009) menyatakan bahwa "Kepengikutan merupakan proses dimana individu secara sadar memilih untuk mengikuti arahan pemimpin, sambil tetap mempertahankan kemampuan untuk berpikir kritis, memberikan umpan balik, dan bahkan menantang pemimpin jika diperlukan demi kebaikan bersama." Dengan demikian maka Kepengikutan tidak hanya tentang kepatuhan, tetapi juga melibatkan partisipasi aktif, pemikiran kritis, dan kontribusi terhadap tujuan bersama. Dalam konteks modern, pengikut yang baik sering dianggap sebagai mitra pemimpin, bukan sekadar pelaksana perintah.

Jadi, kalau Kepemimpinan adalah mengenai hal membimbing, menginsiprasi, dan membuat keputusan strategis, maka Kepengikutan adalah mengenai hal mendukung, mengeksekusi, dan berkolaborasi di dalam kerangka yang diberikan. Keduanya sangat penting karena para pemimpin besar membutuhkan pengikut besar, dan pengikut besar menolong pemimpin untuk bisa berhasil. Untuk lebih jelasnya, peneliti melakukan komparasi atau pembandingan antara konsep Kepengikutan dengan Kepemimpinan pada sejumlah aspek sebagaimana nampak dalam Tabel di bawah ini:

NO.	ASPEK	KEPENGIKUTAN	KEPEMIMPINAN
1.	Definisi	Kemampuan untuk secara aktif men-dukung dan mengikuti arah yang bertujuan berkontribusi untuk keberhasil-an tim.	Kemampuan untuk membimbing, menginspirasi, dan memengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati bersama.
2.	Peran Utama	Mengeksekusi tugas, mendukung visi, dan memberikan umpan-balik.	Menetapkan visi, membuat keputus-an, dan memotivasi pengikut.
3.	Fokus	Impelementasi dan efisiensi operasio-nal.	Strategi, arahan, dan innovasi.
4.	Kebergantungan	Sering bergantung pada pemimpin yang mengarahkan.	Sering bergantung pada pengikut yang mengeksekusi.

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

NO.	ASPEK	KEPENGIKUTAN	KEPEMIMPINAN
5.	Pertanggungjawaban	Bertanggung jawab dalam meleng-kapi tugas yang diterima secara efektif.	Bertanggung jawab atas hasil tim/ organisasi.
6.	Inisiatif	Boleh berinisiatif dalam batasan yang ditetapkan.	Mengambil inisiatif dalam mencip-takan peluang dan mendorong per-ubahan.
7.	Keahlian yang Dibutuhkan	Aktif dalam mendengarkan, menye-suaikan diri, kerjasama tim, dapat dipercaya.	Penetapan-visi, pengambilan-kepu-tusan, komunikasi, delegasi.
8.	Sumber Kuasa	Pengaruh datang dari kompetensi, reliabilitas, dan kerja sama.	Pengaruh datang dari otoritas, keahlian, atau kharisma.
9.	Perspektif	Sering fokus pada eksekusi tugas dan penyelesaian masalah.	Fokus pada tujuan jangka panjang dan pemikiran atau wawasan yang luas.
10.	Ukuran Keberhasilan	Diukur dengan sebaik apa dalam mendukung dan berkontribusi pada visi pemimpin.	Diukur dengan keberhasilan tim/ organisasi dan pencapaian tujuan.
11.	Kesalingbergantungan	Kepengikutan yang efektif memam-pukan kepemimpinan yang kuat.	Kepemimpinan yang kuat menguat-kan kepengikutan yang efektif.

Tabel 1. Perbandingan antara Kepengikutan dengan Kepemimpinan (Diadaptasi dari Kelley, 1988; Northouse, 2021; Uhl-Bien et al., 2014).

Teori, Kategori dan Model Kepengikutan

Teori Kepengikutan menekankan relasi dinamis yang bersifat saling-kebergantungan antara pemimpin dengan pengikut. Para pengikut memengaruhi para pemimpin melalui umpan balik, inisiatif, dan kolaborasi, yang membentuk hasil dari organisasi. Dengan demikian maka yang diharapkan adalah adanya pengikut yang efektif yang menunjukkan perilaku berpikir kritis, memiliki akuntabilitas yang tinggi, berinisiatif, dan berkomitmen untuk membagikan tujuan. Para pengikut ini menantang para pemimpin secara konstruktif sambil mendukung misi organisasi.

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

Jelas bahwa kepengikutan menguatkan keefektifan organisasi dengan menekankan kolaborasi, menguatkan tanggung jawab yang dibagikan, dan mengembangkan para pengikut ke dalam diri pemimpin yang potensial. Intinya, Teori Kepengikutan menggarisbawahi bahwa para pengikut bukanlah bawahan yang pasif melainkan peserta aktif yang turut menciptakan proses kepemimpinan dan mendorong keberhasilan. Sebagai teori yang menggali peran dan perilaku para pengikut dalam dinamika organisasi dan kepemimpinan, dengan menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada para pengikut yang bersedia dan mampu, maka Teori Kepengikutan mengalihkan dari pemahaman tradisional yang berpusat pemimpin menjadi pemahaman tentang kontribusi aktif pengikut dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Ada beberapa model dan kerangka Kepengikutan, yakni:

1. **Model Kepengikutan Kelley** — yang berfokus pada dimensi atau matra keterlibatan (aktif/pasif) dan pemikiran kritis (bebas/bergantung).
2. **Model Kepengikutan Chaleff** — yang menitikberatkan keberanian pengikut dalam mendukung, menantang, atau bahkan menentang pemimpin saat dibutuhkan bagi pelbagai alasan organisasi atau etis.
3. **Model Kepengikutan Uhl-Bien** — yang memandang kepengikutan sebagai suatu proses saling membangun, dimana para pengikut dan pemimpin menegosiasikan peran dan pengaruh secara dinamis.

Dalam teori tersebut terdapat kategori para pengikut berdasarkan keterlibatan dan perilaku mereka. Model Robert Kelley (1992), misalnya mengidentifikasi adanya lima kategori atau jenis pengikut:

1. **Jenis Domba**, yakni jenis pengikut yang menaati pemimpinnya tanpa tanya, bersifat pasif dan inisiatifnya rendah. Mereka benar-benar bergantung kepada pemimpin baik dalam memberikan arah, bimbingan, dan pengambilan keputusan, sangat jarang mempertanyakan perintah yang diterima atau berkontribusi dalam menyumbang ide atau gagasan. Fokus utama mereka adalah mengerjakan tugas sesuai amanat yang diterima tanpa mencoba untuk berinovasi atau berusaha mengubah *status quo* yang ada.

   Kategori ini memiliki kekuatan dalam hal: bisa dipercaya untuk hal-hal yang rutin, tugas langsung yang membutuhkan sedikit pengambilan keputusan, memberikan stabilitas lingkungan yang terstruktur, loyal dan tidak suka

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

menciptakan konflik. Namun kelemahannya adalah: kurangnya kreativitas atau ketrampilan penyelesaian masalah yang membatasi kontribusi mereka untuk tugas yang lebih kompleks, sangat bergantung pada pimpinan yang bisa membebani manajemen dengan manajemen mikro, dan banyak kehilangan peluang dalam mengembangkan proses atau hasil karena kepasifannya itu.

Dampaknya pada organisasi adalah bahwa mereka berguna dalam perannya sebagai pengikut yang loyal, tetapi kurangnya inisiatif bisa mempersulit adaptasi diri untuk lingkungan yang dinamis. Dalam hal ini pemimpin harus menginvestasikan waktu dalam mengarahkan mereka yang bisa menjadi penghambat. Mereka tidak bersemangat dalam melakukan inovasi atau menantang keputusan yang lemah, dan pada akhirnya menjadi tidak efisien.

2. **Jenis *Yes-Man***, yakni pengikut yang loyal dan penuh pengabdian, yang secara aktif mengikuti agenda pemimpin mereka namun masih belum berpikir kritis. Mereka setuju dan bersedia melakukan apa yang menjadi keputusan pimpinan mereka dan memprioritaskan loyalitas mereka di atas kritik membangun yang sebenarnya bisa mereka lakukan. Selagi mereka bersikap proaktif dalam melaksanakan pelbagai tugas yang dipercayakan, mereka jarang tertantang untuk memberikan gagasan atau menyodorkan alternatif lainnya.

   Pengikut jenis ini memiliki kekuatan dalam hal menjadi pelaksana tugas yang penuh antusias dan efisiensi tinggi, menebarkan atmosfer yang positif bagi tim melalui sikap mereka yang sangat mendukung pimpinan, serta efektif dalam lingkungan di mana keselarasan dengan kepemimpinan sangat penting. Namun kelemahan pengikut jenis ini adalah keengganan untuk menantang keputusan yang tidak bijaksana yang dapat berakibat pada pemikiran kelompok atau hasil yang buruk, ketergantungan yang berlebihan pada persetujuan pemimpin yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk bertindak secara mandiri, adanya kemungkinan mengutamakan loyalitas di atas kebutuhan organisasi yang bisa mengabaikan masalah etika.

   Dampak keberadaan pengikut jenis ini terhadap organisasi adalah adanya keunggulan dalam peran yang membutuhkan eksekusi kuat dari visi yang jelas, seperti dalam tim yang bergerak cepat dengan tujuan yang terdefinisi dengan baik. Namun, loyalitas mereka yang tidak kritis dapat menyebabkan kepemimpinan yang tidak efektif atau melanggengkan keputusan yang merugikan. Mereka berkembang pesat di bawah kepemimpinan yang kuat

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

dan beretika, tetapi mungkin kesulitan beradaptasi ketika kepemimpinannya lemah atau salah arah.

3. **Jenis Terasingkan**, yakni pengikut yang kritis namun tidak terlibat, sering sinis atau berpandangan negatif. Pengikut jenis ini merupakan pemikir bebas yang secara kritis mengevaluasi situasi yang ada namun tidak terlibat atau bahkan bisa bersifat sinis terhadap organisasi atau kepemimpinan yang ada di dalamnya. Mereka sering merasa kecewa, tidak dihargai, atau skeptis terhadap kompetensi pemimpin, sehingga menyebabkan penolakan pasif atau upaya minimal. Sebenarnya mereka memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, namun sikap negatif mereka membatasi kontribusi yang sebenarnya bisa mereka berikan.

   Pengikut jenis ini memiliki kekuatan dalam hal: mampu mengidentifikasi kekurangan dalam rencana, proses, atau keputusan kepemimpinan, dapat menawarkan perspektif berharga jika sinisme mereka disalurkan secara konstruktif, dan mampu berpikir mandiri yang membuat mereka kurang rentan terhadap pemikiran kelompok. Namun kelemahan dari pengikut jenis ini adalah: adanya sikap negatif yang dapat menurunkan moral tim dan menciptakan lingkungan kerja yang toksik, urangnya keterlibatan yang bisa mengurangi produktivitas dan kontribusi mereka, serta dapat melemahkan kepemimpinan atau menghambat perubahan, sehingga memperlambat kemajuan.

   Pengikut yang terasing ini bisa menjadi seperti pedang bermata dua. Wawasan kritis mereka dapat menyoroti isu-isu yang diabaikan orang lain, tetapi ketidakpedulian mereka seringkali membuat mereka menjadi beban dalam lingkungan kolaboratif. Para pemimpin harus mengatasi kekhawatiran mereka untuk kembali melibatkan mereka, atau sinisme mereka dapat menyebar. Mereka paling menantang dalam tim yang membutuhkan kohesi tinggi.

4. **Jenis Pragmatis**, yakni pengikut yang moderat, terlibat, mampu beradaptasi namun masih memprioritaskan kepentingannya sendiri. Ia adalah pengikut yang adaptif, yang menyeimbangkan keterlibatan dan pemikiran kritis berdasarkan tuntutan situasional. Mereka praktis, mempertimbangkan risiko dan manfaat sebelum bertindak, dan seringkali mengutamakan kepentingan pribadi atau mempertahankan diri. Mereka terlibat ketika aman atau

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

menguntungkan, tetapi mungkin tetap netral atau tidak terlibat dalam situasi kontroversial atau berisiko.

Kekuatannya adalah bahwa ia merupakan pengikut yang serbaguna dan mampu bekerja di berbagai lingkungan atau dengan gaya kepemimpinan yang berbeda, mampu melakukan pendekatan praktis guna memastikan stabilitas dan meminimalkan risiko yang tidak perlu, serta dapat menjembatani kesenjangan antara tipe pengikut lainnya dengan menyeimbangkan keterlibatan dan kritik. Sedangkan kelemahannya adalah: - bisa kurang berkomitmen terhadap tujuan organisasi, mengutamakan keuntungan pribadi, keengganan untuk mengambil sikap berani yang dapat membatasi dampaknya terhadap inovasi atau perubahan, serta dianggap oportunis yang dapat mengurangi kepercayaan dari rekan kerja atau pemimpin.

Dampaknya bagi organisasi adalah bahwa pengikut jenis ini sangat berharga dalam lingkungan yang dinamis atau tidak pasti karena kemampuan adaptasi dan pendekatannya yang terukur. Namun, kecenderungan mereka untuk "bermain aman" dapat membatasi potensi kepemimpinan atau kemauan mereka untuk mendorong perubahan transformatif. Mereka berkinerja terbaik dalam organisasi yang stabil di mana kontribusi yang terukur dihargai.

5. **Jenis Bintang,** yakni pengikut yang proaktif, pemikir bebas yang mendukung pemimpin dan kepentingan organisasi secara konstruktif. Mereka adalah pemikir yang sangat proaktif dan independen yang secara aktif berkontribusi pada tujuan organisasi sambil mengevaluasi keputusan kepemimpinan secara kritis. Mereka mendukung pemimpin ketika sejalan dengan misi, tetapi menantang secara konstruktif bila diperlukan, menyeimbangkan loyalitas dengan pertimbangan etis dan strategis. Mereka sendiri dipandang sebagai calon pemimpin.

   Pengikut jenis ini memiliki kekuatan dalam hal: mendorong inovasi dan peningkatan melalui pemecahan masalah yang proaktif, meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan memberikan umpan balik yang jujur dan konstruktif, mampu menginspirasi rekan kerja melalui dedikasi dan kinerja tinggi mereka, dan mampu mengambil peran kepemimpinan saat dibutuhkan. Namun kelemahannya adalah bahwa ia dapat dianggap terlalu tegas atau mengancam oleh para pemimpin yang tidak percaya diri, adanya harapan yang tinggi terhadap diri sendiri dan orang lain yang dapat menciptakan

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

ketegangan dalam tim, dan adanya risiko kelelahan akibat keterlibatan dan tanggung jawab mereka yang intens.

Bagi organisasi, Pengikut Bintang adalah aset yang tak ternilai, bertindak sebagai mitra bagi para pemimpin dan katalisator kemajuan. Mereka unggul dalam peran yang membutuhkan inovasi, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi, seringkali menjadi pemimpin informal dalam tim. Organisasi mendapatkan manfaat dari kemampuan mereka untuk menyelaraskan upaya individu dengan tujuan kolektif sambil tetap mempertahankan standar etika.

Kelima jenis pengikut yang digagas oleh Kelley menyoroti bahwa peran pengikut bukanlah peran yang seragam. Setiap tipe berkontribusi secara berbeda terhadap dinamika organisasi: (1) Pengikut tipe Domba dan Yes-Man berkembang pesat dalam lingkungan hierarkis dan direktif, tetapi mungkin kesulitan dalam lingkungan yang inovatif atau ambigu. (2) Pengikut Terasing dapat menghambat kemajuan kecuali pemikiran kritis mereka dimanfaatkan secara konstruktif. (3) Pengikut Pragmatis memberikan stabilitas, tetapi mungkin kurang memiliki semangat atau visi untuk mendorong perubahan yang signifikan. (4) Pengikut Bintang ideal untuk organisasi yang menginginkan pertumbuhan, kemampuan beradaptasi, dan kepemimpinan yang etis, karena mereka mewujudkan kualitas pengikut yang efektif dan calon pemimpin.

Di sisi lain, model Kepengikutan Chaleff lebih menitikberatkan pada keberanian para pengikut itu. Chaleff (2022) menyatakan adanya lima dimensi keberanian yang diharapkan ada pada diri pengikut adalah: (1) berani mengasumsikan tanggung jawab, (2) berani melayani, (3) berani menghadap tantangan, (4) berani berpartisipasi dalam mentransformasi, dan (5) berani mengambil tindakan moral. Ia kemudian menambahkan perlunya keberanian berbicara secara hierarkhial dan diharapkan para pemimpin bersedia mendengar pengikut mereka.

Yang lain lagi, model Kepengikutan Uhl-Bien membingkai ulang kepengikutan sebagai proses relasional aktif yang krusial bagi kepemimpinan dan kesuksesan organisasi. Model ini menekankan interaksi antara perilaku pengikut, hubungan pemimpin-pengikut, dan faktor situasional dalam membentuk hasil. Dengan mengakui pengikut sebagai rekan pencipta kepemimpinan, model ini menyediakan kerangka kerja untuk memahami dan meningkatkan kepengikutan dalam organisasi modern.

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

Perspektif Alkitab

Sebelum mengamati kelima kategori pengikut di atas dalam perspektif Alkitab, perlu dipaparkan terlebih dahulu tentang apa yang Alkitab katakan mengenai Kepengikutan itu sendiri. Dalam Alkitab, baik Perjanjian Lama maupun Perjanjian Baru, banyak memaparkan mengenai Kepengikutan, baik dari bentuk maupun relasinya. Sebelum memaparkan perspektif Alkitab terhadap jenis-jenis Kepengikutan di atas, perlu dipahami mengenai makna kata "mengikuti" dalam bahasa asli Alkitab, yaitu bahasa Ibrani dan Yunani.

Dalam bahasa Ibrani, kata yang biasanya bermakna "mengikuti" adalah רחא (*achar*). Kata ini menunjuk pada kepengikutan secara fisik atau kiasan, seperti "mengikuti" Allah atau seorang pemimpin, misalnya 1 Raja-raja 18:21, *Lalu Elia mendekati seluruh rakyat itu dan berkata: "Berapa lama lagi kamu berlaku timpang dan bercabang hati? Kalau TUHAN itu Allah, ikutilah Dia, dan kalau Baal, ikutilah dia." Tetapi rakyat itu tidak menjawabnya sepatah kata pun*. Istilah lainnya adalah ירחא ךלה (*halak acharei*), yang berarti "berjalan mengikuti" dan sering digunakan dalam konteks mengikuti jalan atau perintah Allah, misalnya Ulangan 13:4, *TUHAN, Allahmu, harus kamu ikuti, kamu harus takut akan Dia, kamu harus berpegang pada perintah-Nya, suara-Nya harus kamu dengarkan, kepada-Nya harus kamu berbakti dan berpaut.*

Dalam bahasa Yunani, digunakan kata ἀκολουθέω (*akoloutheō*), yang berarti "mengikuti," "menyertai," atau "menjadi murid." Kata ini bermakna mengikuti secara fisik dan komitmen mendalam. Istilah lainnya adalah μιμέομαι (*mimeomai*), yang berarti "meneladani" atau "mengikuti contoh," yang digunakan dalam konteks meneladani perilaku atau pengajaran seseorang.

Penulis menggunakan metode eksegese terhadap dua bagian Alkitab, yaitu dari Perjanjian Lama (Yeremia 2:1-3) dan dari Perjanjian Baru (Matius 16:24). Kemudian barulah diikuti dengan sejulah contoh praktis mengenai Kepengikutan agar bisa diperoleh pemahaman yang lebih dalam.

Yeremia 2:1-3

Berikut ini adalah eksegese terhadap Yeremia 2:1-3 dengan fokus pada makna "kepengikutan" (*following/discipleship*). Perikop ini merupakan pembukaan dari rangkaian firman pengadilan TUHAN terhadap Yehuda (pasal 2-6). Nabi

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

Yeremia berkarya pada masa sebelum dan selama pembuangan ke Babel (sekitar 626-586 SM). Situasi bangsa saat itu penuh dengan kemurtadan, ketidaksetiaan, dan penyembahan berhala. Ayat 2-3 berfungsi sebagai pengantar tuduhan dengan terlebih dahulu mengingatkan mereka pada masa lalu yang ideal, yaitu masa "pengantin" atau masa awal hubungan perjanjian di padang gurun.

Frasa kunci untuk konsep "kepengikutan" dalam ayat 2 ("mengikuti Aku") adalah: "לְכֶ֖תֵךְ יְרֻחַֽאַ" (*'aḥărê leḵtēḵ*). Kata *'aḥărê* (יְרֻחַֽאַ): berarti "di belakang", "setelah", atau "mengikuti", yang memiliki konotasi kuat tentang gerak fisik (mengikuti dari belakang) dan loyalitas (menjadi pengikut); kata *leḵtēḵ* (לְכֶ֖תֵךְ): berasal dari kata "*hālaḵ*" (הָלַ֔ךְ) yang berarti "berjalan", "hidup", atau "menjalani hidup". Jadi, frasa *'aḥărê leḵtēḵ* dapat diterjemahkan secara harfiah sebagai "berjalan di belakang-Ku" atau "hidupmu yang mengikuti Aku". Ini adalah idiom Ibrani yang kaya untuk menyatakan kepengikutan, ketaatan, dan kesetiaan penuh. Makna "kepengikutan" di sini jauh lebih dalam dari sekadar perjalanan fisik. Ini adalah gambaran yang sangat personal dan intim:

1. Kepengikutan sebagai Hubungan Perjanjian: Hubungan antara TUHAN (sebagai mempelai laki-laki) dan Israel (sebagai mempelai perempuan) digambarkan dengan istilah "masa mudamu", "masa tunanganmu", dan "kasihmu". "Mengikuti" dalam konteks ini adalah respons penuh kasih dan komitmen dari mempelai perempuan kepada mempelai laki-laki. Ini adalah kepengikutan yang dilandasi cinta dan kesetiaan, bukan kewajiban belaka.
2. Kepengikutan dalam Kesulitan. Israel mengikuti TUHAN "di padang gurun, di negeri yang tiada tetaburannya". Padang gurun melambangkan tempat kesulitan, ketidakpastian, dan bahaya. Namun, justru di tempat yang sulit itulah Israel menunjukkan kesetiaan tertingginya. Mereka bergantung sepenuhnya pada TUHAN untuk makanan (manna), air, dan perlindungan. Kepengikutan sejati diuji dan ditunjukkan dalam keadaan yang tidak nyaman dan penuh tantangan.
3. Kepengikutan sebagai Ketaatan Eksklusif. Pada masa itu, Israel hanya "mengikuti" TUHAN saja. Tidak ada allah lain yang mereka ikuti. Ini adalah kepengikutan yang bersifat monogamis dan eksklusif. Mereka tidak bercabang hati. Kontras dengan keadaan Yeremia 2 dimana mereka "mengikuti" allah-allah asing (Yer. 2:5, 25).
4. Kepengikutan yang Menghasilkan Kekudusan. Hasil dari kepengikutan ini

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

dinyatakan dalam ayat 3: "Israel kudus bagi TUHAN". Kata "kudus" (*qōdeš*) berarti "dikhususkan", "dipisahkan" bagi TUHAN. Dengan mengikuti TUHAN, identitas mereka menjadi utuh dan jelas: mereka adalah umat milik-Nya sendiri, yang dilindungi-Nya ("buah bungaran" yang tidak boleh disentuh orang lain).

Konsep kepengikutan dalam Yeremia 2:2 memberikan paradigma yang mendalam bagi orang percaya hari ini, yaitu: (1) berasal dari kasih, (2) diuji dalam kesulitan, (3) bersifat eksklusif, (4) membentuk identitas.

Matius 16:24

Berikut ini adalah eksegese terhadap Matius 16:24 dengan fokus pada makna "kepengikutan" (*following/discipleship*). Konteks dekatnya adalah titik balik dalam Pelayanan Yesus. Ayat ini tidak dapat dipisahkan dari konteksnya (Matius 16:13-28). Peristiwa ini terjadi setelah pengakuan Petrus (Mat. 16:13-20), dan nubuat penderitaan (Mat. 16:21-23). Dengan demikian, Matius 16:24 adalah respons Yesus terhadap kesalahpahaman tentang Mesias. Kepengikutan tidak bisa dipisahkan dari pemahaman yang benar tentang sang Guru. Mengikut seorang Mesias yang menderita berarti murid juga harus siap untuk jalan yang sama.

Terdapat tiga frasa/perintah imperatif yang mendefinisikan kepengikutan sejati:

a. Ἀπαρνησάσθω ἑαυτὸν (*Aparnēsasthō heauton*) - "Menyangkal Diri". Kata ἀπαρνησάσθω (dari *aparneomai*) bukan sekadar "tidak memedulikan". Kata ini sangat kuat, berarti "menolak", "menyangkali", "tidak mengakui"(bdk. Mat. 26:70, 72 di mana Petrus *menyangkal* Yesus). Ini adalah penolakan total terhadap kedaulatan diri sendiri, keinginan pribadi, ambisi, dan hak untuk mengatur hidup sendiri; sedangkan kata ἑαυτὸν (*heauton)* berarti "diri sendiri". Jadi obyek yang disangkal adalah *diri* sang murid.

b. Ἀράτω τὸν σταυρὸν αὐτοῦ (*Aratō ton stauron hautou*) - "Memikul Salibnya". Kata σταυρὸν (*stauron*): "salib". Bagi pembaca abad pertama, salib bukanlah perhiasan atau simbol agama. Itu adalah alat penyiksaan dan penghukuman mati yang paling hina dan mengerikan bagi pemberontak dan budak. Memikul salib berarti menerima jalan penderitaan, penolakan, dan bahkan kematian. Kata αὐτοῦ (*hautou*): "nya sendiri". Setiap murid memiliki "salib"-nya masing-

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

masing, yaitu bentuk penderitaan, tantangan, atau ketaatan khusus yang Tuhan percayakan dalam konteks hidupnya. Ini bukanlah penyakit atau musibah umum, melainkan penderitaan yang secara khusus datang karena kesetiaan dalam mengikut Yesus.

c. Ἀκολουθείτω μοι (*Akoloutheitō moi*) - "Dan Mengikut Aku". Kata ἀκολουθείτω (*akoloutheō*): "ikutlah". Kata ini sering digunakan untuk menggambarkan murid yang mengikuti gurunya secara fisik dan filosofis. Yang menarik, karena berbentuk imperatif present tense, berarti menekankan tindakan yang berkelanjutan dan terus-menerus. Kepengikutan bukanlah peristiwa satu kali, tetapi perjalanan seumur hidup. Kata μοι (moi): "Aku". Yesuslah yang menjadi fokus, tujuan, dan pemimpin dari perjalanan ini. Kepengikutan adalah relasi personal dengan Dia.

Frasa Pendahulu adalah Εἴ τις θέλει ὀπίσω μου ἐλθεῖν (*Ei tis thelei opisō mou elthein*) - "Jika seseorang ingin mengikut Aku". Kata ὀπίσω μου (*opisō mou*): "di belakangku". Ini adalah idiom Ibrani yang sama yang ditemukan dalam Perjanjian Lama (seperti Yer. 2:2), menekankan posisi sebagai pengikut yang taat dan setia di belakang sang pemimpin.

Berdasarkan analisis di atas, makna "kepengikutan" dalam Matius 16:24 adalah: sebuah keputusan sukarela dan berkelanjutan untuk meninggalkan kedaulatan diri sendiri, menerima konsekuensi berupa penderitaan dan penolakan dunia karena kesetiaan kepada Kristus, dan hidup dalam relasi yang taat dan berpusat pada Dia sebagai satu-satunya pemimpin. Kepengikutan digambarkan sebagai jalan menyangkal diri (internal) dan jalan salib (eksternal) yang dijalani secara terus-menerus (*present tense*) dengan fokus pada Kristus. Penerapan dalam Kepengikutan masa kini adalah bahwa: (1) kepengikutan itu bersifat radikal, (2) Kepengikutan itu berorientasi pada Salib, (3) Kepengikutan itu merupakan sebuah jalan.

Selanjutnya penulis memaparkan contoh-contoh dalam Alkitab berdasarkan kelima kategori Kepengikutan model Kelley, yang menjadi jelas melalui sejumlah contoh dari para pengikut yang memiliki tipe tertentu. *Pertama*, tipe Domba. Tipe ini justru merupakan tipe yang paling banyak diulas dalam Alkitab melalui metafora Gembala-Domba atas kepengikutan umat terhadap Allah. Dalam Perjanjian Lama, TUHAN digambarkan sebagai Gembala yang memelihara, menjaga, melindungi,

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

dan memimpin umat-Nya (Mazmur 23, Yesaya 40:11, Yehezkiel 34-13-16). Dalam Perjanjian Baru, Yesus Kristus sendiri menyatakan diri-Nya sebagai Gembala yang Baik, dan manusia menjadi kawanan domba yang digembalakan-Nya (Yohanes 10). Sebagai domba, diharapkan umat TUHAN patuh sepenuhnya, tanpa mempertanyakan keputusan TUHAN yang dilakukan berdasarkan kedaulatan-Nya. Kepatuhan atau ketaatan total semacam itu wajar mengingat keputusan TUHAN tidak pernah salah, karena Ia Mahabenar adanya (Ezra 9:15). Domba-domba itu mengenal suara-Nya dan mengikuti Dia sepenuhnya (Yohanes 10:4).

TUHAN juga mengangkat gembala-gembala yang sesuai dengan hati-Nya dan mereka diharapkan menggembalakan umat-Nya dengan pengetahuan dan pengertian (Yeremia 3:15). Sebagai domba, umat TUHAN wajib menaati pemimpin mereka, termasuk kepada para nabi yang diutus-Nya (Ul. 18:15). Secara ekstrim, Daud tetap loyal kepada Raja Saul, sekalipun ia dibenci dan akan dibunuh oleh Saul. Loyalitas Daud dikaitkan dengan kedaulatan TUHAN. Ia tidak memberontak terhadap Saul karena ia menghormati Tuhan (1 Samuel 24:7).

Dalam Perjanjian Baru, Yesus Kristus memuji iman seorang perwira di Kapernaum yang menyatakan ketaatan penuh dalam bidang kemiliteran (Matius 8:1-13). Kepada jemaat di Roma, Rasul Paulus menasihi agar mereka mengikut dan menaati para raja, termasuk Kaisar di Roma, yang menjajah mereka, sebab mereka pun ditetapkan oleh Allah (Roma 13:1-4). Pengecualian terhadap hal ini adalah ketika orang percaya dilarang oleh pemerintah untuk taat kepada TUHAN, maka orang percaya bisa menentangnya (tetap dengan sikap hormat) sekalipun akibatnya adalah pengaiayaan (Roma 13:5). Itulah yang dihadapi oleh banyak orang Kristen mula-mula yang hidup di zaman penganiayaan. Penulis Surat Ibrani juga menyatakan dengan tegas agar orang-orang percaya menaati para pemimpin mereka dan tunduk kepada mereka, sebab mereka berjaga-jaga atas jiwa mereka, sebagai orang-orang yang harus bertanggung jawab atas diri mereka (Ibrani 13:17). Dan Rasul Petrus mewajibkan para hamba menaati perintah tuannya, sekalipun mereka bengis (1 Petrus 2:18).

Jadi, dalam perspektif Alkitab, pengikut tipe Domba dapat diterima bahkan diwajibkan dalam lingkungan hierarkis dan direktif: umat terhadap TUHAN (karena Ia Mahabenar dan kepengikutan didasarkan pada iman kepada-Nya) dan pemimpin yang ditetapkan-Nya (pengakuan atas kedaulatan Tuhan), prajurit terhadap komandannya (hierarkhi militeristik), dan hamba (budak) terhadap

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

tuannya (sebab mereka sama sekali tidak memiliki hak untuk mempertanyakan perintah tuannya itu).

Kedua, tipe *Yes-Man*. Dalam Alkitab, pengikut tipe *Yes-Man* banyak ditemukan karena keterkaitan dengan relasi budak dengan tuan. Dalam Perjanjian Lama, misalnya, kewajiban para budak terhadap tuannya tidak diuraikan secara eksplisit dalam satu bagian hukum yang komprehensif, tetapi dapat disimpulkan dari berbagai ayat dalam Taurat (khususnya Keluaran, Imamat, dan Ulangan) yang mengatur hubungan antara budak dan tuan. Kewajiban budak dalam Perjanjian Lama terutama adalah ketaatan dan pelayanan kepada tuan dalam pekerjaan yang ditugaskan, dengan batasan waktu untuk budak Ibrani (enam tahun atau hingga Tahun Yobel) dan sifat yang lebih permanen untuk budak non-Ibrani. Namun, hukum Taurat juga menyeimbangkan kewajiban ini dengan perlindungan terhadap budak, seperti larangan kekerasan dan hak untuk beristirahat pada hari Sabat.

Dalam Perjanjian Baru, kewajiban budak terhadap tuannya dapat dirangkum sebagai berikut: (1) ketaatan dan pelayanan yang tulus, bukan hanya untuk menyenangkan tuan, tetapi sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan (Efs. 6:5-7; Kol. 3:22-24); (2) bersabar dalam penderitaan (1 Pet. 2:18-20), dan (3) hidup sebagai saksi iman melalui ketaatan dan sikap yang mencerminkan nilai-nilai Kristen (Titus 2:9-10).

Jadi, dalam perspektif Alkitab, pengikut tipe Yes-Man dapat diterima bahkan diwajibkan dalam lingkungan relasi budak/hamba dengan tuannya. Lingkup ini dapat diperluas dalam relasi orang percaya dengan Yesus Kristus, karena dalam status sebagai umat tebusan-Nya. maka orang-orang percaya berstatus sebagai hamba kebenaran (bdk. 1 Kor. 6:20).

Ketiga, tipe Terasing. Di era kepemimpinan Musa, banyak orang Israel yang menggerutu karena urusan jasmani, bahkan dari antara mereka banyak yang membelot, seperti dalam kasus penyembahan anak lembu emas (Kel. 32.). Bahkan juga saudara dan saudari kandungnya sendiri, yaitu Miryam dan Harun, melawan Musa (Bil. 12), nelum lagi sejumlah pemimpin yang memberontak di bawah pimpinan Korah, Datan dan Abiram (Bil. 16),

Dalam Perjanjian Baru, pengikut tipe ini nampak dalam diri hamba yang menerima satu talenta dalam perumpamaan Tuhan Yesus Kristus (Matius 25). Ia tidak menggunakan talenta yang dipercayakan kepadanya oleh tuannya dan

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

menganggap tuannya jahat. Sikapnya yang negatif terhadap tuannya itu akhirnya membuat ia menderita, yang sama sekali berbeda dengan sikap kedua rekannya yang positif yang kemudian menerima berkat dari ketaatan mereka dalam mengerjakan talenta yang dipercayakan kepada mereka.

Jadi, dalam perspektif Alkitab, pengikut tipe Terasing ini pada umumnya memiliki bibit perlawanan terhadap siapapun yang memimpin mereka, bahkan juga terhadap Tuhan. Barulah ketika mendapatkan peluang untuk melakukannya, mereka melawan dan memberontak. Sebenarnya mereka dapat menjadi mitra kerja atau pelayanan yang memiliki kompetensi yang baik, namun karakter mereka tidak mendukung hal itu.

Keempat, Tipe Pragmatis. Dalam Perjanjian Lama ada Eliezer, hamba dari Abraham yang memberikan masukan kepada tuannya dalam penugasan untuk mencarikan istri bagi Ishak, anak tuannya (Kej. 24). Juga ada 600 orang pengikut Daud yang memberikan saran agar jangan pergi menyerbu orang-orang Filistin yang telah menduduki Kota Kehila, namun – sesuai dengan konfirmasi dari TUHAN – Daud tetap maju dan memperoleh kemenangan (1 Sam. 23).

Dalam Perjanjian Baru ada murid-murid Yesus yang juga memberikan input kepada-Nya, misalnya menyarankan agar orang-orang yang mengikuti Dia disuruh pulang karena tidak cukup dana untuk memberi makan mereka, namun Yesus justru menyuruh mereka memberikan makanan (Yoh. 6). Ada pula rekan-rekan sepelayanan Paulus yang memberikan masukan agar Paulus jangan pergi ke Yerusalem karena di sana akan ada penganiayaan atasnya, namun Paulus tetap pergi juga (Kisah 21).

Jadi, dalam perspektif Alkitab, pengikut tipe Pragmatis ini sangat dibutuhkan, karena dengan adanya masukan dari mereka, para pemimpin akan mempertimbangkan ulang keputusan yang telah diambilnya. Ketika pemimpin menolaknya, para pengikut tipe Pragmatis tidak meninggalkannya, melainkan tetap loyal mengikuti kemantapan hati pemimpin tersebut.

Kelima, tipe Bintang. Yosua merupakan pengikut Musa yang termasuk kategori ini, yang begitu loyal, sampai ia sendiri kemudian diangkat TUHAN menjadi pemimpin menggantikan Musa (Ul. 31). Ada sejumlah panglima dari Daud yang memiliki loyalitas yang begitu tinggi, bahkan rela mengorbankan nyawanya hanya agar pemimpin mereka memperoleh air dari sumur yang ada di Betlehem (2 Sam. 23:14-17). Demikian pula dengan Elisa yang bersedia mengikuti Elia, sementara

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

rombongan nabi lainnya tidak bersedia. Elisa mendapatkan berkat besar yaiu kuasa TUHAN untuk menjalankan tugas menggantikan Nabi Elia (2 Raja 2).

Dalam Perjanjian Baru ada murid-murid Yesus, terkecuali Yudas Iskariot, yang bersedia mengikuti dan melayani-Nya, bahkan setelah Yesus Kristus naik ke surga dan mereka penuh Roh Kudus, mereka menjadi pemberita Injil yang sangat militan. Contoh lainnya adalah Timotius yang menjadi pengikut Paulus dan menjadi anak rohaninya yang sangat menguatkan Paulus dalam pelayanannya (1 Kor. 4:17). Untuk tipe ini para ahli menyebutnya sebagai Pemuridan (*discipleship*).[1]

Jadi, dalam perspektif Alkitab, pengikut tipe Bintang inilah yang diharapkan memberikan kontribusi besar kepada pemimpin dalam mencapai tujuan bersama. Alkitab melihat Kepengikutan itu sebagai tanggapan terhadap kepemimpinan ilahi. Pengikut tipe Bintang memiliki ciri-ciri istimewa, yaitu: berkomitmen dan loyal (Ul. 13:4, Mat. 4:19), (2) taat (Maz. 119:105, Yoh. 10:27), keteladanan (1 Kor. 11:1), dan pengorbanan (Luk. 9:23). Pengikut tipe Bintang tentunya tidak langsung ada begitu saja, melainkan melalui proses pembentukan yang tidak mudah. Dibutuhkan pemimpin yang bersedia membentuk para pengikut mereka dengan penuh kesabaran hingga berada pada status atau tipe Bintang.

Implementasi dalam Kepemimpinan Masa Kini.

Kepemimpinan membutuhkan adanya pengikut. Di masa kini kelima jenis pengikut itu dibutuhkan oleh karena masing-masing ada sisi positifnya. Jenis domba merupakan pengikut awal yang memang belum bisa memberikan kontribusi penting kepada organisasi namun loyalitasnya sangat baik. Jenis *Yes-Man* juga dibutuhkan karena unsur kepatuhan atau ketaatan yang signifikan. Jenis Terasing juga dibutuhkan dalam mengkritisi kepemimpinan yang ada mengingat ada ketidaksempurnaan di situ, hanya perlu dikendalikan apabila mulai muncul benih pemberontakan. Jenis Pragmatis juga dibutuhkan mengingat bisa memberikan kontribusi yang besar. Jenis Bintang memang yang paling ideal, tetapi keberadaan pengikut dengan jenis ini sangat langka, khususnya di masa kini. Sebagaimana Alkitab menyatakan perlunya memberikan kesempatan terjadinya transformasi sesuai proses pembentukan Tuhan, maka diharapkan para pemimpin di masa kini

[1] Cukup banyak ahli yang telah meneliti dan membahas Pemuridan ini, dalam pelbagai konteks. Penulis secara sengaja tidak membahas hal itu, karena cakupannya yang sangat luas. Cukup dengan menyebutkan bahwa mereka yang telah diproses dan berstatus sebagai murid Yesus merupakan pengikut Tipe Bintang.

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

dapat memberikan pendampingan kepada para pengiktu sehingga apapun jenis kepengikutannya, tetap bisa diberdayakan bagi kemuliaan Tuhan dan kepentingan sesama. Joas Adiprasetya (2018) menyatakan bahwa inilah yang disebut dengan kepemimpinan sahabat (*friendly leadership*) yang mengacu pada kedekatan Yesus Kristus dengan para pengikut yaitu murid-murid-Nya.

KESIMPULAN

Dalam kepemimpinan, faktor pengikut sangatlah penting. Selain studi tentang Kepemimpinan yang telah banyak dikemukakan, sangatlah penting mengembangkan studi tentang Kepengikutan. Dengan melihat adanya model-model Kepengikutan secara teoritis, sebenarnya Alkitab memiliki perspektif yang jauh lebih bersifat holistik. Studi yang melihat apa pandangan Alkitab tentang kelima kategori pengikut menurut Robert Kelley ini perlu diperluas dengan melihat konteks Indonesia yang unik, sehingga dengan mengikutsertakan pengikut dalam pelbagai tipe mereka, maka tujuan dalam visi kepemimpinan akan tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adiprasetya, Joas (2018). "Pastor as Friend: Reinterpreting Christian Leadership," *Jurnal Dialog*,57:47-52.

Andersen, Francis I., and Freedman, David Noel. (1980). *Hosea: A New Translation with Introduction and Commentary*. The Anchor Yale Bible Commentaries.

Botterweck, G. Johannes; Ringgren, Helmer; Fabry, Heinz-Josef (eds.). (1974–2006).

Theological Dictionary of the Old Testament (TDOT). Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Brueggemann, Walter. (1998). *A Commentary on Jeremiah: Exile and Homecoming*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Buford, Maurice A. (2018). *Bold Followership: A Biblical Cure for Organizational Toxicity* (Christian Faith Perspectives in Leadership and Business). T.k.: Palgrave Mcmillan.

Chaleff, Ira (2009). *The Courageous Follower: Standing Up to and for Our Leaders* (3rd ed.). San Fransisco, CA: Berret-Koehler Publishers.

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

Davies, W.D., and Dale C. Allison (1991). "A Critical and Exegetical Commentary on the Gospel According to Saint Matthew, Volume II". *The International Critical Commentary* (ICC). Edinburgh: T&T Clark.

Dean, Debra J. dan Ribert B. Huizinga (2022). F*ollowership and Faith at Work: Biblical Perspectives*. Cham, Switzerland: Springer.

France, R.T. (2007). "The Gospel of Matthew". *The New International Commentary on the New Testament* (NICNT). Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Fretheim, Terence E. (2002). *Jeremiah Smith & Helwys Bible Commentary*. Macon, GA: Smith & Helwys.

Green, Joel B. (ed.). (2013). *Dictionary of Jesus and the Gospels* (2nd ed.). Downers Grove, IL: IVP Academic.

Hamlin, Allin Jr. (2016). *Embracing Followership: How to Thrive in a Leader-Centric Culture*. T.k.: Kirkdale Press.

Holladay, William L. (1986). *Jeremiah 1: A Commentary on the Book of the Prophet Jeremiah*, Chapters 1-25. Hermeneia, Philadelphia: Fortress Press.

Keener, Craig S. (2009). *The Gospel of Matthew: A Socio-Rhetorical Commentary*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Kellerman, B. (2008). *Followership: How Followers Are Creating Change and Changing Leaders*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

Kelley, R. E. (1988). "In Praise of Followers." *Harvard Business Review*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

Kelley, R. E. (1992). *The Power of Followership: How to Create Leaders People Want to Follow, and Followers Who Lead Themselves*. New York, N.Y.: Doubleday.

Langer, Rick and Joanne J. Jung (2022). *The Call to Follow: Hearing Jesus in a Culture Obsessed with Leadership*. T.k.: Crossway.

Lundbom, Jack R. (1999). *Jeremiah 1-20: A New Translation with Introduction and Commentary*. The Anchor Yale Bible Commentaries. New Haven: Yale University Press.

Ndonye, Davies M. (2022). "Followership in Leadership Process and Organizational Performance" in *International Journal of Organizational Leadership.* 11(2022) 26-43

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

Nolland, John. (2005). *The Gospel of Matthew: A Commentary on the Greek Text*. The New International Greek Testament Commentary (NIGTC). Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Los Angeles, CA: Sage.

Patterson, Kathleen and Bruce E. Winston (2023). *The Nature of Biblical Followership, Volume 1: Components and Practice (Christian Faith Perspectives in Leadership and Business)*. T.k.: Palgrave Macmillan.

Rost, J. C. (1991). *Leadership for the Twenty-First Century*. New York, N.Y.: Praeger.

Scott, Susanne G. & Walter O. Einstein (2001), "Strategic Performance Appraisal in Team-Based Organizations: One Size Does Not Fit All", *The Academy of Management Executive* (1993-2005), Vol. 15, No. 2, h. pp. 107-116.

Thompson, J. A. (1980). *The Book of Jeremiah*. The New International Commentary on the Old Testament. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Uhl-Bien, M., Riggio, R. E., Lowe, K. B., & Carsten, M. K. (2014). "Followership Theory: A Review and Research Agenda" dalam *The Leadership Quarterly*, 25 (1), 83-104. DOI: 10.1016/j.leaqua.2013.11.007

Utomo, Triyo, Seger Handoyo, Fajrianthi (2022). *Understanding Followership: A Literature Review*. Proceedings of the 3rd International Conference on Psychological Studies (ICPsyche)

Ward, Pete & Knut Tveitereid (eds.) (2022) *The Wiley Blackwell Companion to Theology and Qualitative Research (Wiley Blackwell Companions to Religion)*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.

Wilkins, Michael J. (1992). *Following the Master: A Biblical Theology of Discipleship*. Grand Rapids, MI: Zondervan.