

DAMPAK KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN MAJELIS GEREJA TORAJA, JEMAAT BATANGPALLI

Friska Paborong, Alfrida Lai'papa, Kalvianus Rembang Bua', Melki Salinding, Nicodemus Minggu

Institut Agama Kristen Negeri Toraja
paborong172@gmail.com

Abstract

The most common decision-making is done by a stakeholder or what is called a leader or head. There are quite a lot of inappropriate decisions from a leader because the model used is also inappropriate. The purpose of this study is to find out how the principle of participatory leadership in decision-making can be applied in various types of institutions or companies. The method used is a qualitative research method with a descriptive approach to describe the real conditions that actually occur in the middle of society. Data collection is done through literature studies, social analysis and interviews. The theories that are the author's references are theories about leadership, theories about the church and theories about participatory principles in an organization or institution. After conducting in-depth studies and research, the results obtained from this study are that the Toraja Church of the Batang Palli Congregation has succeeded in implementing the principle of participatory leadership in administrative management, so that it becomes an education for other institutions in bringing about organizational, institutional or company changes that are better.

Keywords: leadership, decisions, church, participatory.

Abstrak

Pengambilan keputusan paling umum dilaksanakan oleh seorang pemangku atau yang disebut dengan pemimpin atau kepala. Cukup banyak keputusan yang kurang tepat dari seorang pemimpin karena model yang digunakan juga kurang tepat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bagaimana prinsip kepemimpinan partisipatif dalam pengambilan keputusan yang dapat diterapkan dalam berbagai jenis kelembagaan atau perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan keadaan kenyataan yang benar-benar terjadi di tengah-tengah masyarakat. Pengumpulan data dikerjakan lewat studi kepustakaan, analisis sosial dan wawancara. Teori-teori yang menjadi rujukan oleh penulis adalah teori tentang kepemimpinan, teori tentang gereja dan teori tentang prinsip partisipatif dalam sebuah organisasi atau kelembagaan. Setelah melakukan kajian dan penelitian mendalam, maka hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa gereja Toraja jemaat Batang Palli telah berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan administrasi, sehingga menjadi sebuah edukasi bagi kelembagaan lainnya dalam membawa perubahan organisasi, kelembagaan atau perusahaan yang lebih baik.

Kata kunci : kepemimpinan, keputusan, gereja, partisipatif

PENDAHULUAN

Pengambilan keputusan seorang pemimpin menentukan arah masa depan dan perkembangan suatu organisasi dan kelembagaan. Keputusan yang tidak tepat mengakibatkan konsep dan langkah yang meruntuhkan harapan dan tujuan bersama. Oleh sebab itu, penentu keputusan mestinya dengan dorongan

kebijakan, pola pikir, dan pertimbangan yang matang. Pemimpin menjadi sosok harapan yang dipercaya sekaligus diyakini mampu menentukan keputusan yang tepat dalam suatu persoalan dan pergumulan yang sedang terjadi. Mencapai maksud tersebut penentu keputusan didorong ketat dengan model-model kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan dan situasi yang sedang terjadi.

Sindi Rante Lebang mengatakan bahwa keputusan yang bijak mesti dengan dorongan pertimbangan, kebijakan dan konsep berfikir yang cermat.¹ Selain itu, secara sederhana Agus Prihanto mengatakan bahwa pemimpin yang dapat dipercaya dalam mengambil keputusan yang tepat adalah sosok yang berpengalaman, memiliki andil, tekun, bekerja keras, memahami konsep lembaga dan perusahaan serta bertanggung jawab terhadap kinerja yang dipercayakan kepadanya.² Di samping itu, pemimpin tersebut dikenal baik dalam suatu organisasi secara moral dan etika baik di dalam organisasi, keluarga ataupun masyarakat. Oleh sebab itu, pengambilan keputusan yang tepat dapat diterima dari sosok pemimpin yang juga dapat dipercaya, bertanggung jawab serta dikenal baik di tengah masyarakat, keluarga dan organisasi kelembagaan yang sedang dipimpin.

Konsep pengambilan keputusan berpengaruh besar terhadap arah perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Lembaga yang cukup berperan penting dalam pengambilan keputusan yang tepat dimiliki oleh lembaga pemerintahan, kependidikan, perusahaan, organisasi keagamaan dan organisasi kemasyarakatan. Salah satu lembaga yang memiliki karakteristik kepemimpinan adalah lembaga gereja. Di dunia ini, terkhusus di Indonesia sendiri terdapat ragam jenis aliran gereja, namun fokus penelitian ini berada pada Gereja Toraja yang terletak di daerah Toraja, Prov. Sulawesi selatan. Gereja tersebut, tidak hanya berada di Toraja tetapi tersebar luas di seluruh kepulauan Nusantara dan bahkan mancanegara. Gereja Toraja memiliki pembagian wilayah yang terdiri dari wilayah 1 Makale, wilayah 2 Rantepao, wilayah 3 Tanah Luwu, wilayah 4 Kalimantan, wilayah 5 pulau Jawa.³ Masing-masing wilayah tersebut dipimpin oleh seorang ketua atau pemimpin yang dipercaya mampu mengarahkan, membimbing sekaligus dipercaya mampu mengambil keputusan yang tepat demi arah dan masa depan gereja yang lebih baik.

Sekitar 1000 lebih Gereja Toraja yang bertebaran di pelosok wilayah Indonesia yang masing-masing memiliki ketua yang lazim disebut dengan pimpinan majelis atau ketua majelis. Pemimpin tersebut dipercaya sebagai sosok yang mampu membawa perubahan yang signifikan terhadap arah dan perubahan gereja yang lebih baik. Pimpinan majelis dipilih dan ditetapkan oleh anggota jemaat itu sendiri. Salah satu nama dari gereja Toraja yang terletak di wilayah Sa'dan Tiroallo adalah jemaat Batang Palli. Jemaat Batang Palli beranggotakan 92 kepala keluarga dan dilayani oleh 17 majelis gereja dengan 1 unsur pimpinan majelis. Jemaat tersebut memiliki program kerja yang berjalan selama 3 tahun atau disebut dengan 1 priode. Pengelolaan program kerja ini terus dikerjakan dengan model kepemimpinan partisipatif. Pengambilan keputusan dengan model ini melibatkan rekan kerja majelis yang lainnya untuk bertemu membicarakan sehubungan dengan kegiatan atau pergumulan yang sedang atau akan terjadi. Jemaat Batang Palli mengambil langkah musyawarah setiap kali akan melaksanakan dan memulai suatu pekerjaan atau tindakan yang akan dikerjakan. Dorongan untuk memulai suatu aktivitas ditandai dengan kerja sama, produktivitas, toleransi dan gotong royong. Majelis Gereja sebagai lembaga yang dipercaya dalam

¹ Sindi Rante Lebang, *Pemimpin Kristen Dan Entrepreneurship: Analisis Peran Pemimpin Kristen Terhadap Transformasi Ekonomi Melalui Entrepreneurship Di Gereja Kibaid Jemaat Rantedada* (Tanah Toraja, 2024), 54.

² Agus Prihanto, "Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Di Gereja," *jurnal Jepray* No.2 (2018): 66.

³ BPS Gereja Toraja, *Tata Gereja Toraja* (Toraja, n.d.), 44.

memimpin selalu terbuka dan tidak ada sesuatupun yang disembunyikan selain dengan apa yang seharusnya menjadi konsumsi oleh Majelis Gereja itu sendiri.⁴

Kepemimpinan dengan model partisipatif mengacu pada bagaimana keputusan yang ditetapkan adalah hasil kesepakatan bersama dan juga hasil dari keputusan itu bermanfaat dan diterima dengan sejahtera oleh khalayak ramai. Partisipatif memberikan kesempatan kepada rekan majelis yang lain atau anggota organisasi turut serta dalam memberikan masukan, pendapat atau komentar yang tentunya untuk kebaikan dan masa depan organisasi yang lebih baik.⁵ Model tersebut telah dikerjakan oleh lembaga gereja Toraja di jemaat Batang Palli, Klasis Sa'dan Matallo sejak pendirian gedung gereja, sehingga sampai saat ini pengelolaan pengambilan keputusan ini menjadi sebuah kearifan lokal yang terus diwariskan hingga saat ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuatkan rumusan masalah yang menjadi patokan dalam penelitian, ialah; bagaimana dampak kepemimpinan partisipatif terhadap pengambilan keputusan di Gereja Toraja, Jemaat Batang Palli, terkait arah dan kemajuan suatu organisasi.

Dari latar belakang ini, maka sebenarnya telah ada beberapa penelitian yang tidak jauh berbeda dengan konsep penelitian ini, namun tentu dengan beberapa pendekatan mendasar lainnya yang pertama; penelitian yang dilakukan oleh Hellen Wijaya dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja".⁶ Penelitian tersebut cukup berbeda dari segi fokus kajian dan pendekatan yang digunakan. Wijaya melakukan penelitian dengan berfokus terhadap budaya organisasi kerja dengan pendekatan kepemimpinan situasional. Sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan berfokus terhadap lembaga gereja Toraja, dan pendekatan yang digunakan adalah model kepemimpinan situasional. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hersey Paul dengan judul "Perilaku Kepemimpinan Situasional: Terjemahan Oleh Stphen Robbins".⁷ Perbedaan dari penelitian ini terletak dari fokus kajian. Robbins melakukan kajian dengan berfokus terhadap pelaku pemimpin, sedangkan dalam penelitian ini penulis berfokus terhadap salah satu model memimpin yaitu partisipatif.

Selanjutnya penelitian yang dikerjakan oleh Kurniati Dewi dengan judul Penelitian "Nilai-nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja".⁸ Penelitian tersebut berbeda dari segi objek penelitian dan fokus kajian. Dewi mengembangkan penelitiannya dengan menjadikan manajemen kinerja sebagai objek penelitian utama dan fokus kajiannya mengarah pada nilai kepemimpinan masa Modern. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hasil karya ini merupakan saduran yang dikerjakan sendiri dan bukan dalam bentuk hasil plagiarisme atau mengambil hasil kerja orang lain.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bagaimana dampak yang ditimbulkan dari model memimpin secara partisipatif untuk masa depan suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, juga bertujuan untuk menemukan prinsip memimpin dalam Gereja Toraja Jemaat Batang Palli yang menentukan model memimpin secara partisipatif. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada gereja-gereja yang lain di seluruh pelosok Indonesia terkait

⁴ Jimmi Pindan Pute, *Sejarah Gereja Jemaat Batang Palli* (Toraja, 2022), 22.

⁵ Harries, *Pemimpin Dan Memimpin* (Yogyakarta: Balaipustaka, 2007), 44.

⁶ P. Hellen Wijaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja," *Edumasmul : Pendidikan* 3, no. 23 (2018).

⁷ Hersey Paul, *Perilaku Kepemimpinan Situasional: Terjemahan Oleh Stphen Robbins* (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

⁸ Dewi Ryanti, *Kreativitas Dan Inovasi Di Tempat Kerja* (Jakarta: Universitas Katholik Atma Jaya, 2019).

prinsip memimpin dengan model partisipatif yaitu model yang melibatkan seluruh anggota turut serta mengambil keputusan bersama.

METODE PENELITIAN

Adapun metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pendekatannya mengarah pada deskriptif yaitu suatu pendekatan penelitian dengan memberikan gambaran dan pandangan terkait apa yang sebenarnya terjadi di tengah-tengah masyarakat.⁹ Model pengumpulan data dengan kualitatif dikerjakan dalam prinsip kepustakaan, analisis sosial, analisis media dan observasi. Untuk pendekatan deskriptif dikerjakan dengan mengulas sebegini besar gambaran tentang apa yang sedang terjadi dan dirasakan oleh masyarakat. Model pengumpulan data dikerjakan dalam beberapa tahap yaitu; pertama, pengumpulan data dengan berdasar terhadap data skunder yang diperoleh lewat studi kepustakaan yang berasal dari literature-literatur terpercaya seperti buku, artikel jurnal dan sumber-sumber internet yang relevan. Kedua pengumpulan data dengan berdasar terhadap apa yang disampaikan oleh tokoh masyarakat, tokoh gereja dan tokoh anak muda Kristen melalui wawancara, observasi analisis sosial dan analisis lapangan. Ketiga, pengumpulan data dengan melakukan interaktif antara gereja, pemerintah dan tokoh masyarakat terkait upaya untuk memberdayakan potensi memimpin dan melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan secara bersama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Defenisi Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan adalah suatu proses kompleks yang melibatkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan fenomena multidimensional yang mencakup aspek psikologis, sosiologis, dan organisasional. Dalam konteks yang lebih luas, kepemimpinan bukan hanya tentang posisi atau jabatan formal, melainkan tentang kemampuan untuk menciptakan visi, membangun komitmen, dan menggerakkan orang lain menuju perubahan positif.¹⁰

Kepemimpinan melibatkan penggunaan kekuatan dan pengaruh secara etis untuk mencapai hasil yang menguntungkan semua pihak. Ini mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, membangun kepercayaan, mengelola konflik, dan membuat keputusan strategis dalam situasi yang kompleks dan tidak pasti. Kepemimpinan juga melibatkan pengembangan orang lain, penciptaan budaya organisasi yang positif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Selanjutnya tentang memimpin yaitu adalah aktivitas atau proses aktif dalam melaksanakan kepemimpinan. Ini merupakan tindakan konkret yang dilakukan seseorang ketika menggunakan pengaruhnya untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi orang lain. Memimpin melibatkan serangkaian perilaku dan tindakan spesifik seperti menetapkan arah dan visi, mengkomunikasikan ekspektasi, memberikan umpan balik, menyelesaikan masalah, dan membuat keputusan yang berdampak pada individu dan organisasi.¹¹

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 44.

¹⁰ Desti Samarennan and Haris Evan R. Siahaan, "Memahami Dan Menerapkan Prinsip Kepemimpinan Orang Muda Menurut 1 Timotius 4:12 Bagi Mahasiswa Teologi," *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 2, no. 1 (2019): 65.

¹¹ Harries, *Pemimpin Dan Memimpin*, 87.

Proses memimpin mencakup berbagai fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, namun dengan penekanan khusus pada aspek inspirasional dan transformasional. Memimpin juga melibatkan kemampuan untuk memahami kebutuhan dan motivasi pengikut, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memfasilitasi pembelajaran serta pengembangan tim. Aktivitas memimpin bersifat dinamis dan situasional, artinya gaya dan pendekatan yang digunakan harus disesuaikan dengan konteks, tantangan, dan karakteristik individu yang dipimpin.¹²

Mengenai tentang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan, otoritas, dan tanggung jawab untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin dapat muncul secara formal melalui penunjukan organisasi atau secara informal melalui pengakuan dan penerimaan dari kelompok. Pemimpin yang efektif biasanya memiliki kombinasi karakteristik personal, keterampilan teknis, dan kemampuan interpersonal yang memungkinkan mereka untuk berhasil dalam peran kepemimpinan. Karakteristik pemimpin mencakup integritas, visi yang jelas, kemampuan komunikasi yang kuat, empati, ketahanan mental, dan kemampuan untuk membuat keputusan sulit. Pemimpin juga harus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan, serta kapasitas untuk belajar dan beradaptasi secara berkelanjutan. Dalam era modern, pemimpin juga diharapkan memiliki kesadaran budaya, kemampuan teknologi, dan pemahaman tentang kompleksitas global yang mempengaruhi lingkungan bisnis dan sosial.¹³

Seorang pemimpin bertanggung jawab tidak hanya untuk mencapai hasil jangka pendek, tetapi juga untuk membangun kapasitas organisasi jangka panjang, mengembangkan pemimpin masa depan, dan menciptakan dampak positif bagi semua stakeholder. Pemimpin modern juga dituntut untuk menjadi agen perubahan yang dapat mengantisipasi dan merespons tantangan masa depan sambil mempertahankan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang fundamental. Model kepemimpinan partisipatif adalah sebuah pendekatan manajemen dan kepemimpinan yang menekankan keterlibatan aktif anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Konsep ini didasarkan pada filosofi bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki kontribusi berharga yang dapat meningkatkan kualitas keputusan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.¹⁴

Dalam model kepemimpinan partisipatif, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang mendorong komunikasi dua arah, mendengarkan masukan dari berbagai pihak, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi dari atas ke bawah, tetapi juga mengundang partisipasi aktif dari anggota tim untuk berbagi ide, memberikan saran, dan ikut serta dalam merumuskan solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi organisasi. Karakteristik utama model kepemimpinan partisipatif meliputi transparansi dalam berbagi informasi, pemberian otonomi kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dalam lingkup tanggung jawab mereka, penciptaan forum diskusi dan konsultasi reguler, serta penghargaan terhadap beragam perspektif dan pendapat. Pemimpin partisipatif juga cenderung mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota tim yang kompeten, sambil tetap memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan.¹⁵

66. ¹² AGUNG GUNAWAN, "Pemuridan Dan Kedewasaan Rohani," *SOLA GRATIA: Jurnal Teologi Biblika dan Praktika* 5, no. 1 (2020):

¹³ Dei Winarto, "Pemimpin Yang Melayani Menurut Kisah Para Rasul 6-13," *Teruna Bhakti* 2, No. 1 (2019): 56.

¹⁴ Santari Tedan, *Ceramah Diskusi Pemimpin Yang Bertanggungjawab* (Toraja, 2019), 44.

¹⁵ Ronny Siagian, *Pemimpin Sejati : Tidak Hanya Dilahirkan, Tetapi Dipelajari Dan Dibentuk* (Yogyakarta: Lautan Pustaka, 2019),

36.

Model ini memiliki beberapa keunggulan signifikan, antara lain peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan didengar, peningkatan kualitas keputusan melalui beragam input dan perspektif, pengembangan kapasitas dan keterampilan anggota tim melalui keterlibatan langsung dalam proses pengambilan keputusan, serta terciptanya rasa memiliki dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi. Namun, model kepemimpinan partisipatif juga memiliki tantangan tersendiri. Proses pengambilan keputusan dapat menjadi lebih lambat karena memerlukan konsultasi dan diskusi yang mendalam. Selain itu, tidak semua situasi atau keputusan cocok untuk pendekatan partisipatif, terutama dalam kondisi krisis yang memerlukan keputusan cepat dan tegas. Pemimpin juga harus memiliki keterampilan komunikasi dan manajemen yang baik untuk dapat mengelola berbagai pendapat dan potensi konflik yang mungkin muncul.¹⁶

Penerapan model kepemimpinan partisipatif memerlukan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kepercayaan, dan pembelajaran berkelanjutan. Organisasi harus memiliki struktur dan mekanisme yang memungkinkan partisipasi efektif, seperti sistem komunikasi yang baik, prosedur konsultasi yang jelas, dan mekanisme umpan balik yang konstruktif. Selain itu, pemimpin dan anggota tim perlu mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif dalam proses kolaboratif ini.

Model Memimpin Partisipatif Dalam Pengambilan Keputusan

Pengaruh kepemimpinan partisipatif dalam pengambilan keputusan merupakan topik yang sangat relevan dalam konteks manajemen modern, mengingat kompleksitas tantangan organisasi yang semakin meningkat dan kebutuhan akan keputusan yang berkualitas tinggi. Model kepemimpinan ini memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek proses pengambilan keputusan, mulai dari kualitas output hingga implementasi dan keberlanjutan keputusan tersebut. Dari perspektif kualitas keputusan, kepemimpinan partisipatif membawa pengaruh yang sangat positif melalui diversifikasi input informasi dan perspektif. Ketika pemimpin melibatkan berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan, organisasi mendapatkan keuntungan dari beragam pengalaman, keahlian, dan sudut pandang yang dimiliki oleh anggota tim. Hal ini menghasilkan analisis yang lebih komprehensif terhadap masalah atau situasi yang dihadapi, identifikasi risiko yang lebih menyeluruh, serta eksplorasi alternatif solusi yang lebih luas. Keputusan yang dihasilkan cenderung lebih matang dan terinformasi dengan baik karena telah melalui proses pertimbangan dari berbagai pihak yang memiliki kepentingan dan pemahaman yang berbeda-beda.¹⁷

Pengaruh kepemimpinan partisipatif juga sangat terasa dalam aspek legitimasi dan penerimaan keputusan. Ketika anggota organisasi terlibat dalam proses perumusan keputusan, mereka cenderung memiliki rasa kepemilikan yang lebih tinggi terhadap hasil keputusan tersebut. Fenomena ini terjadi karena partisipasi menciptakan *sense of ownership* dan *psychological investment* terhadap keputusan yang diambil. Akibatnya, resistensi terhadap implementasi keputusan menjadi lebih rendah, dan dukungan untuk pelaksanaan menjadi lebih kuat. Anggota organisasi yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan

¹⁶ Dedi and Masri, "Keutamaan Pria Sebagai Pemimpin," *ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama 2*, no. 5 (2021): 44.

¹⁷ Peter Scazzero, *The Emotionally Healthy Leader: Pemimpin Yang Sehat Secara Emosi* (Jawa Timur: literatur perkantas jawa timur, 2020), 12.

juga lebih memahami rasional di balik keputusan tersebut, sehingga mereka dapat menjadi agen sosialisasi yang efektif untuk membantu orang lain memahami dan menerima keputusan yang diambil.¹⁸

Dalam hal kecepatan pengambilan keputusan, kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh yang kompleks dan bervariasi tergantung pada konteks situasi. Di satu sisi, proses konsultasi dan diskusi yang melibatkan banyak pihak dapat memperlambat proses pengambilan keputusan, terutama ketika terdapat perbedaan pendapat yang signifikan atau ketika diperlukan koordinasi dengan banyak stakeholder. Namun, di sisi lain, keterlibatan partisipatif dapat mempercepat fase implementasi karena fondasi dukungan dan pemahaman yang kuat telah dibangun selama proses pengambilan keputusan. Lebih lanjut, dalam situasi tertentu, partisipasi dapat mengidentifikasi solusi atau jalan pintas yang tidak terpikirkan sebelumnya, sehingga justru mempercepat resolusi masalah.¹⁹

Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap inovasi dan kreativitas dalam pengambilan keputusan sangat signifikan. Lingkungan partisipatif mendorong munculnya ide-ide baru dan pendekatan inovatif karena menciptakan *psychological safety* bagi anggota organisasi untuk menyampaikan gagasan mereka tanpa takut dikritik atau dihakimi. Dei Winarto mengatakan bahwa partisipatif kolektif dan diskusi terbuka seringkali menghasilkan solusi kreatif yang merupakan sintesis dari berbagai ide yang dikontribusikan oleh peserta.²⁰ Selain itu, keberagaman perspektif yang terlibat dalam proses partisipatif dapat memicu pertemuan ide-ide yang cemerlang yang menghasilkan inovasi terbaru untuk masa depan.

Dari segi pengembangan kapasitas organisasi, kepemimpinan partisipatif dalam pengambilan keputusan berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran dan pengembangan yang efektif. Anggota organisasi yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan memperoleh exposure terhadap berbagai aspek bisnis, mengembangkan keterampilan analitis dan problem-solving, serta meningkatkan pemahaman mereka tentang kompleksitas organisasi. Proses ini berkontribusi pada pengembangan perencanaan kepemimpinan internal dan meningkatkan kesiapan mental organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.²¹

Kepemimpinan partisipatif juga memberikan pengaruh positif terhadap transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan. Ketika proses pengambilan keputusan melibatkan banyak pihak, terdapat natural *check and balance* yang memastikan bahwa keputusan dibuat berdasarkan pertimbangan yang objektif dan rasional. Transparansi proses juga mengurangi potensi keputusan yang bias atau dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Akuntabilitas meningkat karena lebih banyak pihak yang diuntungkan terhadap proses dan hasil keputusan, sehingga mendorong pengambil keputusan untuk lebih berhati-hati dan bertanggung jawab. Namun, pengaruh kepemimpinan partisipatif dalam pengambilan keputusan juga memiliki beberapa tantangan dan potensi dampak negatif yang perlu dikelola dengan baik. Salah satu tantangan utama adalah potensi terjadinya *analysis paralysis*, yaitu kondisi di mana organisasi terjebak dalam diskusi dan analisis yang berkepanjangan tanpa mampu mengambil keputusan konkret. Hal ini dapat terjadi ketika terlalu banyak alternatif yang dipertimbangkan atau ketika terdapat perbedaan pendapat yang sulit didamaikan.²²

¹⁸ Peter Scazzero, *The Emotionally Healthy Leader: Pemimpin Yang Sehat Secara Emosi*, 13.

¹⁹ Harries, *Pemimpin Dan Memimpin*, 65.

²⁰ Dei Winarto, "Pemimpin Yang Melayani Menurut Kisah Para Rasul 6-13," 45.

²¹ Juliana Lumintang, "Dinamika Konflik Dalam Organisasi," *Acta Diurna* 4, No. 2 (2015): 32.

²² Ronny Siagian, *Pemimpin Sejati : Tidak Hanya Dilahirkan, Tetapi Dipelajari Dan Dibentuk*, 32.

Pengaruh lain yang perlu diperhatikan adalah potensi terjadinya pemikiran kelompok atau forum diskusi lain dalam *setting* partisipatif. Meskipun partisipasi bertujuan untuk mendorong keberagaman pendapat, dalam praktiknya dapat terjadi situasi di mana anggota kelompok cenderung mengikuti pendapat mayoritas atau pemimpin untuk menghindari konflik atau maintain harmony. Fenomena ini dapat mengurangi efektivitas proses partisipatif dan menghasilkan keputusan yang suboptimal. Kompleksitas koordinasi juga merupakan pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan partisipatif. Semakin banyak pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan, semakin kompleks pula proses koordinasi dan komunikasi yang diperlukan.

Prinsip Kepemimpinan Dalam Jemaat Batang Palli

Model kepemimpinan dalam Gereja Toraja merupakan sistem yang unik dan kompleks yang mencerminkan perpaduan antara tradisi biblikal, budaya Toraja, dan perkembangan gereja modern. Gereja Toraja menganut sistem presbiterial sinodal yang berarti pengaturan tata hidup dan pelayanan gereja yang dilaksanakan oleh para presbiter (penatua, pendeta, dan diaken) dalam suatu jemaat dengan keterikatan dan ketaatan dalam lingkup yang lebih luas (klasis, sinode wilayah, dan sinode) dilaksanakan secara bersama-sama atau dengan istilah teologi berjalan bersama.²³

Struktur Gereja Toraja disusun berdasarkan sistem penataan gereja presbiterial-sinodal yang terdiri dari empat lingkup kepemimpinan gerejawi, yaitu: Jemaat, Klasis, Sinode Wilayah, dan Sinode.²⁴ Model ini menciptakan hierarki kepemimpinan yang terstruktur namun tetap mempertahankan prinsip-prinsip demokrasi dan partisipasi. Pada tingkat paling dasar, yaitu jemaat, kepemimpinan dijalankan oleh Majelis Gereja yang terdiri dari para presbiter. Majelis ini merupakan badan pengambil keputusan tertinggi di tingkat jemaat dan bertanggung jawab atas seluruh aspek kehidupan gereja lokal. Struktur ini kemudian berlanjut ke tingkat yang lebih luas melalui Klasis, yang merupakan kumpulan dari beberapa jemaat dalam satu wilayah geografis tertentu.

Gereja Toraja jemaat Batang Palli telah menjalankan prinsip kepemimpinan partisipatif selama gereja ini terbentuk, dan terus ditetapkan sebagai bagian dari kebersamaan. Sehingga konsep pengambilan keputusan selalu atas dengan dinamika bersama jemaat. Kepentingan utama dalam jemaat tersebut terletak pada kontekstual serta perhatian terhadap keadaan yang sedang dan dihadapi oleh anggota jemaat di tengah keluarga, gereja dan masyarakat. Gereja dengan perhatian serius memberikan pengayoman, penghayatan dan pendampingan yang nyata akan keadaan, konflik dan situasi yang sedang dihadapi oleh masyarakat dan warga jemaat.

Proses pelaksanaan kepemimpinan ini dimulai dengan lahirnya suatu pergumulan, atau hal baru dalam jemaat yang mungkin tidak selaras dengan situasi yang sedang dan terjadi dalam jemaat. Menghadapinya presbiterial kemudian bertemu bersama untuk menentukan waktu pembicaraan bersama jemaat dengan melibatkan tokoh masyarakat, tokoh gereja, pengurus organisasi gereja, dan kelompok lainnya yang ingin terlibat. Estimasi dari pertemuan ini adalah kerinduan bersama untuk mengubah konsep berfikir yang radikal atau tidak selaras dengan keadaan. Pelaksanaan pertemuan ini dipimpin langsung oleh ketua, sekretaris dan bendahara majelis. Dimulai dengan pembahasan akan keadaan yang sedang dan dihadapi oleh jemaat, selanjutnya didukung dengan respon dari warga jemaat.

²³ Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja, *Penyelarasan Tata Gereja Toraja* (Toraja: Sulo Rantepao, 2022), 54.

²⁴ T. Kombog, *Aluk, Adat Dan Kebudayaan Toraja Dalam Perjumpaannya Dengan Injil* (Jakarta: Pusbang-BPS Gereja Toraja, 1992), 87.

Proses pengambilan keputusan yang berjalan dipengaruhi oleh pertimbangan pemikiran yang saling berbeda-beda, sehingga memakan waktu yang cukup lama, bahkan terkadang jauh dari pembahasan yang hendak diselesaikan. Namun, dengan pertimbangan yang lama serta pembahasan yang luas menghasilkan inti dari kesepakatan yang lebih baik dan terstruktur. Bahkan jauh dari harapan yang hendak dikerjakan.²⁵ Keberlangsungan pertemuan ini mendapatkan diskusi yang hangat dari peserta rapat melalui pertimbangan yang masuk secara berkesinambungan dan menyeluruh sehingga kongkrit untuk dijalankan secara bersama-sama. Namun acap kali pertemuan yang berlangsung lama juga didasari dengan diskusi forum dalam forum sehingga terkadang pertemuan formal ini menimbulkan ketegangan dan keributan yang merusak jalannya pertemuan. Pnt. Amsal Somba sebagai salah satu unsur majelis dari jemaat Batang Palli, mengatakan bahwa dalam tiga tahun pertemuan bersama dengan jemaat kadang dilaksanakan sekurang-kurangnya 3 kali pertemuan namun dapat melebihi jika ada sesuatu yang dianggap perlu untuk dibicarakan. Lanjut Somba mengatakan bahwa pertemuan dalam pengambilan keputusan ini dianggap lebih baik dibandingkan dengan pertemuan hanya pada kelompok majelis gereja karena dengan ragam jenis pertimbangan dan dukungan dari berbagai pihak yang masuk.²⁶

Hasil kesepakatan yang telah diputuskan atas pertimbangan yang matang jauh lebih baik dan menyenangkan dibandingkan dengan keputusan yang diambil secara individu atau sebatas pada kelompok tertentu. Marcella Selianty mengatakan bahwa keputusan yang telah ditetapkan kemudian dijematkan dalam persekutuan hari minggu, dan juga dalam pertemuan rutin oleh organisasi kepengurusan gereja. Kepentingan yang ditetapkan dalam pertemuan bukanlah kepentingan pribadi atau kelompok, tetapi mengacu pada kepentingan bersama yang sesuai dengan keadaan, konteks dan situasi yang sedang dan dihadapi oleh gereja.²⁷

Majelis gereja Toraja jemaat Batang Palli memiliki peran yang sangat sentral sebagai pemimpin spiritual dan pelayan firman, sekaligus sebagai penanggung jawab dalam pelaksanaan keputusan bersama atau dengan kata lain mereka bekerja untuk melakukan koordinasi. Majelis bertanggung jawab untuk memberikan pengajaran, memimpin ibadah, memberikan pelayanan pastoral, dan menjadi gembala bagi jemaat. Pendeta juga memiliki peran penting dalam memberikan bimbingan teologis dan spiritual kepada jemaat serta menjadi fasilitator dalam proses pengambilan keputusan gereja. Model kepemimpinan partisipatif yang dikerjakan oleh Gereja Toraja Jemaat Batang Palli memberikan penekanan yang kuat pada pemberdayaan dan pengembangan kapasitas anggota jemaat yang dapat memberikan kompeten dalam menciptakan budaya pembelajaran dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Setiap anggota jemaat memiliki kesempatan untuk terlibat dalam berbagai aspek kehidupan gereja dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka.²⁸ Hal ini dapat menciptakan rasa penerimaan dan kerja sama untuk mengembangkan kehidupan gereja yang lebih baik.

Model Memimpin Dengan Partisipatif

Manfaat kepemimpinan partisipatif dalam gereja merupakan topik yang sangat relevan dalam konteks pelayanan gereja modern, di mana kompleksitas tantangan pelayanan memerlukan pendekatan yang lebih inklusif dan kolaboratif. Implementasi kepemimpinan partisipatif dalam gereja membawa

²⁵ Ronny Siagian, *Pemimpin Sejati : Tidak Hanya Dilahirkan, Tetapi Dipelajari Dan Dibentuk*, 44.

²⁶ Somba, Amsal, wawancara oleh penulis, 22 Mei 2025

²⁷ Selianty, Marcella, wawancara oleh penulis, 05 Mei 2025

²⁸ Jimmi Pindan Pute, *Buku Dokumen Gereja Toraja Jemaat Batang Palli* (Toraja, 2022), 24.

berbagai keuntungan signifikan yang tidak hanya mempengaruhi efektivitas organisasi gereja, tetapi juga memperkuat dimensi spiritual dan komunal dari kehidupan bergereja. Salah satu manfaat utama kepemimpinan partisipatif dalam gereja adalah terciptanya rasa kepemilikan yang mendalam di kalangan anggota jemaat terhadap visi, misi, dan program-program gereja. Ketika anggota jemaat dilibatkan secara aktif dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan berbagai kegiatan gereja, mereka mengembangkan emotional investment yang kuat terhadap kesuksesan dan kemajuan gereja. Rasa kepemilikan ini menumbuhkan komitmen yang lebih tinggi untuk berkontribusi, baik secara spiritual, tenaga, maupun materi dalam mendukung pelayanan gereja.²⁹

Partisipasi aktif juga menciptakan psychological ownership yang membuat anggota jemaat merasa bahwa mereka bukan hanya sebagai penerima pelayanan, tetapi juga sebagai mitra dalam pelayanan. Hal ini menghasilkan transformasi mindset dari "gereja mereka" menjadi "gereja kita", yang pada gilirannya meningkatkan tingkat partisipasi dan kontribusi anggota jemaat dalam berbagai aspek kehidupan gereja. Kepemimpinan partisipatif dalam gereja memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih berkualitas melalui pemanfaatan keberagaman perspektif, pengalaman, dan keahlian yang dimiliki oleh anggota jemaat. Gereja sebagai komunitas yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang profesi, pendidikan, dan pengalaman hidup yang beragam, memiliki potensi wisdom collective yang sangat berharga ketika dimanfaatkan dengan tepat.³⁰

Proses pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai pihak memungkinkan identifikasi dan analisis berbagai aspek dari setiap isu atau tantangan yang dihadapi gereja. Keputusan yang dihasilkan melalui proses partisipatif cenderung lebih comprehensive, tersaluranya informasi mendalam, dan mempertimbangkan dampak jangka panjang karena telah melalui perhatian yang serius dari berbagai pihak dan kelompok. Kepemimpinan partisipatif berfungsi sebagai laboratorium pengembangan kepemimpinan yang natural dan efektif dalam konteks gereja. Ketika anggota jemaat dilibatkan dalam berbagai proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program, mereka secara otomatis mengembangkan berbagai keterampilan kepemimpinan seperti komunikasi, negosiasi, problem-solving, dan manajemen tim.

Implementasi kepemimpinan partisipatif secara signifikan meningkatkan tingkat keterlibatan dan partisipasi aktif anggota jemaat dalam berbagai aspek kehidupan gereja. Ketika anggota jemaat merasa bahwa suara mereka didengar, pendapat mereka dihargai, dan kontribusi mereka bermakna, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan-kegiatan gereja. Peningkatan partisipasi ini tidak hanya terbatas pada aspek administratif atau organisasional, tetapi juga meluas ke aspek spiritual dan pelayanan. Anggota jemaat yang merasa dihargai dan diberi ruang dalam proses kepemimpinan cenderung lebih aktif dalam pelayanan, lebih berkomitmen dalam pertumbuhan spiritual, dan lebih antusias dalam berbagi tanggung jawab pelayanan. Kebersamaan yang terbangun melalui kolaborasi pelayanan yang menciptakan rasa persekutuan yang kuat, di mana anggota jemaat saling

²⁹ Sindi Rante Lembang, *Pemimpin Kristen Dan Entrepreneurship: Analisis Peran Pemimpin Kristen Terhadap Transformasi Ekonomi Melalui Entrepreneurship Di Gereja Kibaid Jemaat Rantedada*, 21.

³⁰ Ebenhaizar In Timo, "The Make of History: Pemimpin Yang Berwawasan Oikumenis Di Indonesia," *Paz Humana* 3, no. 2 (2015): 16.

mendukung, menguatkan, dan melengkapi dalam menjalankan panggilan sebagai tubuh Kristus.³¹ Persekutuan yang kuat ini menjadi fondasi yang solid untuk pertumbuhan spiritual individual dan komunal.

Salah satu manfaat ilmu teologi yang signifikan dari kepemimpinan partisipatif adalah pemanfaatan yang optimal akan berbagai karunia dan talenta yang diberikan Tuhan kepada anggota jemaat. Pendekatan partisipatif memungkinkan identifikasi dan mobilisasi berbagai spiritual, natural yang bertalenta, dan professional akan keterampilan yang dimiliki oleh anggota jemaat untuk kepentingan pelayanan gereja. Ketika setiap anggota jemaat memiliki kesempatan untuk berkontribusi sesuai dengan karunia dan kemampuan mereka, gereja dapat mencapai efektivitas pelayanan yang lebih tinggi dengan pemanfaatan resources yang lebih optimal.³² Hal ini juga menciptakan rasa penerimaan dan semangat yang mendalam bagi anggota jemaat karena mereka dapat menggunakan karunia mereka untuk melayani Tuhan dan sesama.

Kepemimpinan partisipatif meningkatkan kemampuan gereja untuk beradaptasi dan merespons perubahan yang terjadi dalam lingkungan internal maupun eksternal. Keterlibatan berbagai pihak dalam proses kepemimpinan menciptakan relasi yang dapat mendeteksi perubahan dan tantangan baru lebih cepat dan akurat. Komunikasi yang terbangun melalui proses partisipatif memungkinkan informasi yang lebih terarah dan terakumulasi terhadap berbagai situasi yang memerlukan adaptasi atau perubahan strategi.³³ Hal ini sangat penting dalam konteks pelayanan gereja yang harus mampu merespons dinamika dari jemaat dan masyarakat.

Keterlibatan aktif anggota jemaat dalam kepemimpinan juga menciptakan kesempatan spiritual yang berharga, di mana anggota jemaat dapat mengembangkan karakter Kristus melalui pelayanan, kolaborasi, dan tanggung jawab kepemimpinan. Hal ini berkontribusi pada pertumbuhan spiritual individual dan komunal yang lebih holistik. Kepemimpinan partisipatif secara signifikan meningkatkan efektivitas komunikasi dalam gereja. Proses partisipatif memfasilitasi perbincangan yang memungkinkan relasi dan informasi yang lebih terorganisir antara pemimpin dan anggota jemaat. Hal ini mengurangi kesalahpahaman, ketidakmengertian, dan gap informasi yang seringkali menjadi sumber konflik atau masalah dalam organisasi gereja. Secara keseluruhan, manfaat kepemimpinan partisipatif dalam gereja mencakup dimensi organisasional, spiritual, dan komunal yang saling terkait dan memperkuat. Implementasi yang tepat dari pendekatan kepemimpinan ini dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas pelayanan gereja, memperkuat kehidupan spiritual anggota jemaat, dan membangun komunitas yang kuat dan berdaya dalam menjalankan misi gereja di tengah masyarakat.³⁴

KESIMPULAN

Pengambilan keputusan merupakan gambaran akan masa depan sebuah organisasi yang hendak dicapai. Keputusan yang tidak tepat berpotensi melahirkan kehancuran sebuah lembaga atau organisasi. Menjadi suatu kerinduan dan harapan bahwa seorang pemimpin atau kepala dapat bertanggung jawab dalam menentukan arah dan perubahan sebuah organisasi atau lembaga yang lebih baik. Cukup banyak

³¹ Heri Purwanto, "Misi Ekologi: Memaknai Ulang Misi Gereja Kristen Muria Indonesia Di Tengah Bencana Alam Dan Krisis Ekologi," *Journal of Divinity, Peace and Conflict Studies* 2, no. 1 (2021): 22.

³² Yesda Tangdiseru, "Pentingnya Manajemen Gereja Terhadap Pertumbuhan Gereja," *Eulogia* 1, no. 2 (2021): 34.

³³ Peter Scazzero, *The Emotionally Healthy Leader: Pemimpin Yang Sehat Secara Emosi*, 34.

³⁴ Peter Scazzero, *The Emotionally Healthy Leader: Pemimpin Yang Sehat Secara Emosi*, 15.

model-model tawaran yang dicanangkan oleh pemuka teolog dan tokoh-tokoh pendidik tentang leadership atau prinsip dalam memimpin, namun salah satu poin terpenting adalah model kepemimpinan dengan prinsip partisipatif. Model kepemimpinan ini berfokus pada bagaimana pengambilan keputusan secara bersama-sama atau dengan kata lain melibatkan seluruh pihak atau anggota untuk membahas dan menyelesaikan suatu persengketaan yang terjadi. Gereja Toraja jemaat Batang Palli telah acap kali menerapkan model partisipatif sebagai rancangan untuk mengambil langkah yang tepat dalam pengambilan keputusan dan dapat ditemukan perubahan mendasar yang cukup signifikan, yaitu jemaat merasa cukup dihargai, kemajuan jemaat yang terus berjalan dengan baik, pola kesadaran akan tanggung jawab yang terus meningkat dan rasa solidaritas dan penerimaan menjadi suatu prinsip akan kebangunan hidup warga gereja Toraja, Jemaat Batang Palli.

Referensi

- Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja. *Penyelarasan Tata Gereja Toraja*. Toraja: Sulo Rantepao, 2022.
- Dedi, and Masri. "Keutamaan Pria Sebagai Pemimpin." *ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama* 2, no. 5 (2021).
- Dei Winarto. "Pemimpin Yang Melayani Menurut Kisah Para Rasul 6-13." *Teruna Bhakti* 2, No. 1 (2019): 9–10.
- Dewi Ryanti. *Kreativitas Dan Inovasi Di Tempat Kerja*. Jakarta: Universital Katholik Atma Jaya, 2019.
- Ebenhaizar In Timo. "The Make of History: Pemimpin Yang Berwawasan Oikumenis Di Indonesia." *Paz Humana* 3, no. 2 (2015).
- GUNAWAN, AGUNG. "Pemuridan Dan Kedewasaan Rohani." *SOLA GRATIA: Jurnal Teologi Biblika dan Praktika* 5, no. 1 (2020): 1–17.
- Harries. *Pemimpin Dan Memimpin*. Yogyakarta: Balaipustaka, 2007.
- Heri Purwanto. "Misi Ekologi: Memaknai Ulang Misi Gereja Kristen Muria Indonesia Di Tengah Bencana Alam Dan Krisis Ekologi." *Journal of Divinty, Peace and Conflict Studies* 2, no. 1 (2021).
- Hersey Paul. *Perilaku Kepemimpinan Stuasional: Terjemahan Oleh Stphen Robbins*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Jimmi Pindan Pute. *Buku Dokumen Gereja Toraja Jemaat Batang Palli*. Toraja, 2022.
- . *Sejarah Gereja Jemaat Batang Palli*. Toraja, 2022.
- Juliana Lumintang. "Dinamika Konflik Dalam Organisasi." *Acta Diurna* 4, No. 2 (2015): 7.
- P. Hellen Wijaya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja." *Edumasmul : Pendidikan* 3, no. 23 (2018).
- Peter Scazzero. *The Emotionally Healthy Leader: Pemimpin Yang Sehat Secara Emosi*. Jawa Timur: literatur perkantas jawa timur, 2020.
- Prihanto, Agus. "Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Mudah Bagi Perkembangan Pelayanan Di Gereja." *jurnal Jefray* No.2 (2018).
- Ronny Siagian. *Pemimpin Sejati : Tidak Hanya Dilahirkan, Tetapi Dipelajari Dan Dibentuk*. Yogyakarta: Lautan Pustaka, 2019.
- Samarena, Desti, and Harls Evan R. Siahaan. "Memahami Dan Menerapkan Prinsip Kepemimpinan Orang Muda Menurut 1 Timotius 4:12 Bagi Mahasiswa Teologi." *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 2, no. 1 (2019): 1–13.
- Santari Tedan. *Ceramah Diskusi Pemimpin Yang Bertanggungjawab*. Toraja, 2019.
- Sindi Rante Lembang. *Pemimpin Kristen Dan Entrepreneurship: Analisis Peran Pemimpin Kristen Terhadap Transformasi Ekonomi Melalui Entrepreneurship Di Gereja Kibaid Jemaat Rantedada. Tanah Toraja*, 2024.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- T. Kombog. *Aluk, Adat Dan Kebudayaan Toraja Dalam Perjumpaannya Dengan Injil*. Jakarta: Pusbang-BPS Gereja Toraja, 1992.
- Toraja, BPS Gereja. *Tata Gereja Toraja*. Toraja, n.d.
- Yesda Tangdiseru. "Pentingnya Manajemen Gereja Terhadap Pertumbuhan Gereja." *Eulogia* 1, no. 2 (2021).