

---

## DEBORA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL : MEMBANGUN KOMUNITAS YANG KUAT

Benediktus J Widya Darmaka

[bennyjwd@gmail.com](mailto:bennyjwd@gmail.com)

Sekolah Tinggi Teologi Anugrah Indonesia

### Abstrak

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang fokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut, serta membawa perubahan positif dalam komunitas. Debora, seorang hakim dan nabi dalam tradisi Alkitab, menjadi contoh pemimpin transformasional yang berhasil membangun komunitas yang kuat di tengah tantangan. Dalam konteks kontemporer, gaya kepemimpinan Debora relevan untuk memperkuat peran perempuan dalam kepemimpinan, terutama di tengah kesenjangan gender yang masih signifikan, di mana hanya 29% posisi kepemimpinan diisi oleh perempuan. Dengan mempelajari kepemimpinan Debora, diharapkan dapat ditemukan inspirasi dan strategi untuk mengatasi tantangan kesetaraan gender dalam kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan transformasional, Debora, Perempuan dalam kepemimpinan.

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional telah menjadi topik yang semakin relevan dalam berbagai konteks sosial dan organisasi. Konsep ini menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, serta membawa perubahan positif dalam komunitas yang dipimpinnya. Salah satu contoh pemimpin transformasional yang terkenal dalam sejarah adalah Debora, seorang hakim dan nabi perempuan dalam tradisi Alkitab. Debora tidak hanya menunjukkan kepemimpinan yang efektif, tetapi juga berhasil membangun komunitas yang kuat di tengah tantangan yang ada. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan Debora dapat diterapkan dalam situasi kontemporer, terutama dalam memperkuat peran perempuan dalam kepemimpinan.

Menurut data yang diungkap oleh World Economic Forum (2021), kesenjangan gender dalam kepemimpinan masih menjadi isu global yang signifikan. Hanya 29% posisi kepemimpinan di seluruh dunia yang diisi oleh perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa ada banyak tantangan yang harus dihadapi untuk mencapai kesetaraan gender dalam kepemimpinan. Dengan mengkaji kepemimpinan Debora, kita dapat menemukan inspirasi dan strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan ini.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Debora sebagai Pemimpin Transformasional

##### A. Gaya Kepemimpinan Debora

##### 1. Visioner dan Inspiratif

Debora dikenal sebagai pemimpin yang visioner dan inspiratif. Ia memiliki kemampuan untuk melihat jauh ke depan dan merumuskan visi yang jelas untuk bangsanya. Dalam Kitab Hakim-hakim 4:6-7, Debora memanggil Barak untuk memimpin pasukan Israel melawan

tentara Sisera. Dengan kata-kata yang penuh keyakinan, ia menyampaikan pesan bahwa Tuhan akan memberikan kemenangan kepada mereka. Kemampuan Debora untuk memberikan inspirasi kepada orang lain adalah salah satu ciri khas dari kepemimpinan transformasional.

Menurut penelitian oleh Kouzes dan Posner (2017), pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Debora menunjukkan bahwa dengan visi yang kuat dan keyakinan yang mendalam, seorang pemimpin dapat memotivasi orang lain untuk bersatu dan berjuang demi tujuan bersama. Hal ini sangat relevan dalam konteks kepemimpinan masa kini, di mana visi yang jelas dapat menjadi pendorong utama untuk mencapai perubahan positif dalam komunitas.

## 2. Kemampuan Menggerakkan dan Memotivasi

Selain menjadi visioner, Debora juga memiliki kemampuan luar biasa untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain. Ia tidak hanya berbicara tentang visi, tetapi juga berani mengambil tindakan untuk mewujudkannya. Dalam konteks kepemimpinan, ini sangat penting karena seorang pemimpin harus mampu menggerakkan pengikutnya untuk bertindak. Debora menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan tindakan nyata dan keteladanan.

Menurut laporan dari Gallup (2021), pemimpin yang mampu memotivasi timnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Dalam kasus Debora, kita dapat melihat bagaimana ia berhasil memotivasi Barak dan pasukannya untuk berperang melawan Sisera. Dengan pendekatan yang inklusif dan kolaboratif, Debora menciptakan rasa memiliki dan semangat juang yang tinggi di antara para prajuritnya.

## B. Analisis Hakim-Hakim 4:9

### 1. Penjelasan Ayat dan Konteksnya

Dalam Hakim-hakim 4:9, Debora menjawab Barak yang ragu untuk memimpin pertempuran. Ia berkata, "Sungguh, aku akan pergi bersamamu, tetapi jalan yang akan kau tempuh tidak akan membawa kehormatan bagimu, sebab di tangan seorang perempuan Tuhan akan menyerahkan Sisera." Ayat ini menunjukkan kepercayaan Debora terhadap rencana Tuhan dan keberaniannya untuk mengambil peran aktif dalam pertempuran.

Konteks ayat ini sangat penting untuk memahami kepemimpinan Debora. Ia tidak hanya menerima peran sebagai pemimpin, tetapi juga memahami tantangan yang harus dihadapi. Dengan kata-kata yang tegas, Debora memberikan dorongan kepada Barak untuk melanjutkan perjuangan, sambil tetap mengingatkan bahwa kemenangan tidak selalu membawa kehormatan yang diharapkan. Ini menunjukkan kedalaman pemahaman Debora tentang kepemimpinan dan tanggung jawab yang menyertainya.

### 2. Relevansi Ayat terhadap Kepemimpinan Debora

Ayat ini juga memiliki relevansi yang kuat dalam konteks kepemimpinan transformasional. Debora menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang mendapatkan pengakuan atau kehormatan, tetapi tentang melayani dan memenuhi panggilan untuk membawa perubahan. Dalam hal ini, Debora menjadi teladan bagi pemimpin masa kini yang sering kali terjebak dalam pencarian penghargaan.

Melalui sikapnya yang rendah hati dan keberaniannya untuk mengambil risiko, Debora mengajarkan kita bahwa kepemimpinan yang sejati melibatkan pengorbanan dan komitmen untuk kebaikan bersama. Ini adalah pelajaran penting bagi pemimpin di semua level, terutama dalam konteks yang semakin kompleks dan berubah-ubah saat ini.

### **C. Dampak Kepemimpinan Debora terhadap Komunitas**

#### **1. Pembentukan Identitas Komunitas**

Kepemimpinan Debora memiliki dampak yang signifikan terhadap pembentukan identitas komunitas bangsa Israel. Dengan keberaniannya dan komitmennya untuk memimpin, Debora membantu rakyatnya menemukan kembali kekuatan dan keberanian mereka. Dalam konteks yang lebih luas, identitas komunitas yang kuat adalah hasil dari kepemimpinan yang efektif yang mampu menyatukan orang-orang dengan tujuan bersama.

Menurut penelitian oleh Hogg dan Terry (2000), identitas sosial yang kuat dapat meningkatkan kohesi kelompok dan mendorong individu untuk berkontribusi lebih banyak bagi komunitas. Dalam hal ini, Debora memainkan peran kunci dalam memperkuat identitas bangsa Israel, yang pada gilirannya mengarah pada keberhasilan mereka dalam pertempuran melawan Sisera.

#### **2. Peningkatan Kesejahteraan dan Keberanian**

Dampak lain dari kepemimpinan Debora adalah peningkatan kesejahteraan dan keberanian di kalangan rakyatnya. Dengan menggerakkan pasukan dan memimpin pertempuran, Debora tidak hanya melindungi komunitasnya dari ancaman eksternal tetapi juga membangkitkan semangat juang di dalam diri setiap individu. Kemenangan yang diraih memberikan rasa percaya diri dan harapan bagi bangsa Israel.

Data dari penelitian tentang dampak kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan memberikan inspirasi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan sosial di antara pengikutnya (Zaccaro, 2007). Dalam konteks Debora, kita dapat melihat bagaimana kepemimpinannya tidak hanya membawa kemenangan dalam pertempuran, tetapi juga menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan bagi komunitasnya.

### **Strategi Debora dalam Membangun Komunitas yang Kuat**

#### **A. Kolaborasi dan Kerjasama**

Kepemimpinan Debora mencerminkan pentingnya kolaborasi dan kerjasama dalam membangun komunitas yang kuat. Dalam memimpin bangsa Israel melawan Sisera, Debora tidak hanya mengandalkan kekuatan militernya sendiri, tetapi juga melibatkan Barak dan pasukannya dalam rencana pertempuran. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan kerja sama antara berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian dari Katzenbach dan Smith (2005) menunjukkan bahwa tim yang bekerja sama dengan baik dapat mencapai hasil yang lebih baik daripada individu yang bekerja sendiri. Dalam konteks Debora, kolaborasi antara pemimpin dan pengikutnya menjadi kunci untuk meraih kemenangan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, Debora berhasil membangun kepercayaan dan komitmen di antara para prajuritnya.

#### **B. Pengembangan Kapasitas Anggota Komunitas**

Debora juga menunjukkan pentingnya pengembangan kapasitas anggota komunitas dalam kepemimpinannya. Ia tidak hanya memimpin dalam pertempuran, tetapi juga memberikan pelatihan dan bimbingan kepada Barak dan pasukannya. Dengan cara ini, Debora memastikan bahwa setiap anggota komunitas memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif.

Menurut laporan dari World Economic Forum (2020), pengembangan kapasitas individu dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan. Dalam konteks Debora, pengembangan kapasitas ini menjadi elemen penting dalam membangun komunitas yang kuat dan resilien. Dengan memberdayakan anggotanya, Debora menciptakan fondasi yang kokoh untuk masa depan bangsa Israel.

### **C. Penyelesaian Konflik dan Pembangunan Konsensus**

Penyelesaian konflik dan pembangunan konsensus adalah aspek penting lain dari strategi kepemimpinan Debora. Dalam situasi yang penuh ketegangan, Debora mampu mengatasi perbedaan pendapat dan membangun kesepakatan di antara anggota komunitasnya. Ia menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya melibatkan pengambilan keputusan, tetapi juga kemampuan untuk mendengarkan dan memahami perspektif orang lain.

Penelitian oleh Fisher dan Ury (2011) menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyelesaikan konflik dengan baik dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Dalam konteks Debora, kemampuan untuk membangun konsensus menjadi kunci untuk menjaga persatuan di antara rakyatnya. Dengan pendekatan yang inklusif, Debora berhasil menciptakan rasa solidaritas dan komitmen di antara anggota komunitas.

### **Implikasi Kepemimpinan Debora untuk Kepemimpinan Masa Kini**

#### **A. Pelajaran dari Kepemimpinan Debora**

Kepemimpinan Debora memberikan banyak pelajaran berharga bagi pemimpin masa kini. Salah satu pelajaran utama adalah pentingnya memiliki visi yang jelas dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain. Dalam dunia yang semakin kompleks, pemimpin yang mampu memberikan arah dan motivasi akan lebih mampu menghadapi tantangan dan menggerakkan komunitas menuju perubahan positif.

#### **B. Relevansi Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Modern**

Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh Debora sangat relevan dalam konteks modern. Dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya inklusivitas dan kolaborasi, pemimpin saat ini perlu mengadopsi pendekatan yang lebih demokratis dan partisipatif. Debora adalah contoh nyata bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan pemberdayaan orang lain dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan.

#### **C. Peran Perempuan dalam Kepemimpinan Kontemporer**

Peran perempuan dalam kepemimpinan kontemporer semakin penting. Dengan semakin banyaknya perempuan yang mengambil posisi kepemimpinan, penting untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana pengalaman dan perspektif mereka dapat memperkaya proses pengambilan keputusan. Debora, sebagai pemimpin perempuan yang sukses, menjadi inspirasi bagi banyak perempuan untuk mengejar karir di bidang kepemimpinan.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan Debora menunjukkan bahwa seorang pemimpin dapat memiliki dampak yang signifikan dalam membangun komunitas yang kuat. Melalui gaya kepemimpinannya yang visioner dan inspiratif, Debora berhasil menggerakkan rakyatnya untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, strategi yang diterapkannya, seperti kolaborasi, pengembangan kapasitas, dan penyelesaian konflik, menjadi kunci keberhasilan kepemimpinannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *\*Transformational Leadership\**. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). *\*Leadership\**. New York: Harper & Row.
- Catalyst. (2020). *\*Women in Leadership\**. Retrieved from [catalyst.org](https://www.catalyst.org)
- Fisher, R., & Ury, W. (2011). *\*Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In\**. New York: Penguin Books.

- Gallup. (2021). \*State of the American Workplace\*. Retrieved from [gallup.com](https://www.gallup.com)
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). \*Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts\*. \*Academy of Management Review\*, 25(1), 121-140.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2005). \*The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization\*. New York: HarperBusiness.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). \*The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations\*. 6th ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- McKinsey & Company. (2020). \*Women in the Workplace\*. Retrieved from [mckinsey.com](https://www.mckinsey.com)
- Pew Research Center. (2018). \*The Global Divide on Gender Inequality Persists\*. Retrieved from [pewresearch.org](https://www.pewresearch.org)
- World Economic Forum. (2021). \*Global Gender Gap Report\*. Retrieved from [weforum.org](https://www.weforum.org)
- Zaccaro, S. J. (2007). \*Trait-based Perspectives of Leadership\*. \*American Psychologist\*, 62(1), 6-16.