MANTHANO: Jurnal Pendidikan Kristen
ISSN: 2828-951X (Online), 2829-0135 (Print)
Volume. 4, Nomor. 1, Edisi Maret 2025, (1-19)
ojs.stak-samarinda.ac.id/index.php/manthano/index

Kalosara dan Pendidikan Kristen sebagai Fondasi Kepemimpinan Transformasional untuk Perdamaian dan Harmoni Sosial di Masyarakat Tolaki

Author:
Amirrudin Zalukhu

Affilation:
Sekolah Tinggi Teologi Cipanas, Indonesia

Corresponding Email:
rudizalukhu408@gmail.com

Article History:
Submitted:
04 Februari 2025
Revised:
16 Maret 2025
Accepted:
29 Maret 2025

DOI:
https://doi.org/10.55967/manthano.v4i1.85

Copyright © 2025. The Authors. Licensee: Manthano.
This work is licensed under a creative Commons Attribution – ShareAlike 4.0 International License

Abstract: *Transformational leadership plays a crucial role in fostering peace and social harmony, particularly in multicultural societies. In the context of the Tolaki community, the concept of Kalosara—emphasizing unity, justice, and cooperation—serves as a fundamental cultural value that can inform and strengthen ethical leadership. This study explores how Kalosara, combined with Christian education, provides a solid foundation for transformational leadership that promotes peace and social cohesion. Christian teachings on servant leadership, justice, and reconciliation align with Kalosara's principles, forming a unique framework for leaders who prioritize the well-being of others and foster inclusive communities. The research aims to examine the integration of these values into leadership models that contribute to societal peace and harmony. This study offers significant academic contributions by bridging local cultural wisdom and Christian values with modern leadership theory, providing practical insights for leaders in both religious and community contexts, and emphasizing the potential of culturally rooted leadership in promoting sustainable peace.*

Keywords*: transformational leadership, Kalosara, Christian education*

Abstrak: Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menciptakan perdamaian dan harmoni sosial, terutama di masyarakat multikultural. Dalam konteks masyarakat Tolaki, konsep Kalosara—yang menekankan persatuan, keadilan, dan kerja sama—berfungsi sebagai nilai budaya yang mendasar yang dapat menginformasikan dan memperkuat kepemimpinan berbasis etika. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana Kalosara, yang dipadukan dengan pendidikan Kristen, memberikan fondasi yang kokoh untuk kepemimpinan transformasional yang mendorong perdamaian dan kohesi sosial. Ajaran Kristen tentang kepemimpinan hamba, keadilan, dan rekonsiliasi sejalan dengan prinsip-prinsip Kalosara, membentuk kerangka kerja yang unik bagi pemimpin yang mengutamakan kesejahteraan orang lain dan membangun komunitas yang inklusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji integrasi nilai-nilai ini ke dalam model kepemimpinan yang berkontribusi pada perdamaian dan harmoni sosial. Penelitian ini memberikan kontribusi akademik yang signifikan dengan menjembatani kebijaksanaan budaya lokal dan nilai-nilai Kristen dengan teori kepemimpinan modern, memberikan wawasan praktis bagi pemimpin di konteks agama dan komunitas, serta menekankan potensi kepemimpinan yang berakar pada budaya dalam mempromosikan perdamaian yang berkelanjutan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, Kalosara, pendidikan Kristen

Pendahuluan

Nilai-nilai budaya memiliki peran krusial dalam membentuk kepemimpinan yang berorientasi pada perdamaian. Budaya tidak hanya menjadi identitas suatu kelompok masyarakat, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman dalam membangun tatanan sosial yang harmonis. Dalam banyak komunitas, nilai-nilai kearifan lokal terbukti mampu menjaga stabilitas sosial dan meredam potensi konflik yang muncul akibat perbedaan kepentingan. Kepemimpinan yang berakar pada budaya cenderung lebih diterima oleh masyarakat karena memiliki legitimasi moral yang kuat serta mengedepankan prinsip kebersamaan, keadilan, dan kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai budaya dalam kepemimpinan dapat menjadi strategi efektif dalam menciptakan perdamaian dan harmoni sosial.

Dalam konteks masyarakat Tolaki di Sulawesi Tenggara, Kalosara merupakan simbol adat yang merepresentasikan nilai-nilai fundamental dalam kehidupan sosial. Kalosara tidak hanya sekadar simbol fisik, tetapi juga mengandung filosofi mendalam tentang persatuan, keharmonisan, dan penyelesaian konflik (Ramly et al., 2023: 7751). Sebagai sistem nilai, Kalosara berfungsi sebagai pedoman dalam interaksi sosial, mengajarkan pentingnya saling menghormati, menjaga keseimbangan dalam hubungan sosial, serta menyelesaikan perbedaan melalui musyawarah dan rekonsiliasi. Oleh karena itu, dalam konteks kepemimpinan, Kalosara dapat menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter pemimpin yang mengedepankan dialog, kebersamaan, serta tanggung jawab sosial terhadap masyarakat.

Di sisi lain, Pendidikan Kristen memiliki relevansi yang kuat dalam membentuk kepemimpinan yang berintegritas dan transformatif (Kurniasi, 2016: 159-160; Ekoprojo & Wibowo, 2024: 21-22). Ajaran Kristen menekankan prinsip kasih, keadilan, pelayanan, dan pengorbanan sebagai nilai utama dalam kehidupan, termasuk dalam kepemimpinan. Dalam ajaran Kristen, kepemimpinan bukan sekadar tentang kekuasaan atau otoritas, tetapi lebih merupakan panggilan untuk melayani dengan rendah hati dan berorientasi pada kesejahteraan bersama. Dalam perspektif ini, seorang pemimpin tidak hanya bertindak sebagai penguasa, tetapi juga sebagai pembimbing dan fasilitator yang mengarahkan komunitas menuju perubahan yang lebih baik. Oleh karena itu, Pendidikan Kristen berkontribusi dalam membentuk pemimpin yang tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga memiliki komitmen moral dan spiritual dalam membawa perubahan positif bagi masyarakat.

Urgensi kepemimpinan transformasional dalam membangun harmoni sosial semakin meningkat di tengah masyarakat yang beragam. Keberagaman dalam aspek budaya, agama, dan sosial sering kali menjadi pemicu ketegangan jika tidak dikelola dengan baik. Kepemimpinan transformasional hadir sebagai solusi dengan pendekatan yang berorientasi pada visi jangka panjang, inspirasi, pemberdayaan, serta kepedulian terhadap komunitas (Bass, 1999; Bass, B. M., & Riggio, 2006). Seorang pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada hasil atau kebijakan, tetapi juga membangun hubungan yang kuat dengan masyarakat, mendengarkan aspirasi masyarakat, serta mendorong partisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan sosial yang lebih damai dan inklusif. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi model kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi tantangan sosial di era modern.

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Kalosara dan Pendidikan Kristen dalam kepemimpinan transformasional, diharapkan akan lahir pemimpin yang mampu menjembatani perbedaan, menginspirasi perubahan, serta membangun harmoni sosial dalam masyarakat Tolaki. Perpaduan antara kearifan lokal dan spiritualitas ini dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam merespons berbagai dinamika sosial dan politik yang terjadi di masyarakat. Oleh karena itu, kajian mengenai hubungan antara Kalosara, Pendidikan Kristen, dan kepemimpinan transformasional menjadi penting untuk dikembangkan guna memperkuat landasan kepemimpinan yang tidak hanya efektif, tetapi juga berakar pada nilai-nilai perdamaian dan keadilan sosial.

Metode Penelitian

Penelitian kualitatif ini mengintegrasikan nilai-nilai Kalosara dan ajaran Kristen yang memengaruhi dinamika kepemimpinan. Dengan mengeksplorasi hubungan kompleks antara budaya, agama, dan kepemimpinan, metode ini menawarkan pemahaman mendalam tentang bagaimana nilai-nilai tradisional dan prinsip-prinsip spiritual membentuk praktik kepemimpinan yang mempromosikan perdamaian dan keharmonisan sosial. Desain penelitian ini mencakup sumber data yang dipilih dengan cermat, seperti literatur tentang Kalosara, prinsip kepemimpinan Kristen, dan teori perdamaian, dengan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola berulang yang berkaitan dengan keadilan, persatuan, dan rekonsiliasi. Penggunaan metode analisis data memastikan bahwa tema yang diidentifikasi dengan tepat mencerminkan dinamika kepemimpinan dan memberikan wawasan berharga mengenai peran nilai-nilai budaya dan agama dalam mempromosikan perdamaian dan keharmonisan sosial.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana diperkenalkan oleh Bernard M. Bass (1985), adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada menciptakan perubahan signifikan dalam suatu organisasi atau komunitas dengan menginspirasi para pengikut untuk mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Gaya kepemimpinan ini menekankan peran pemimpin sebagai panutan yang memberikan visi dan motivasi untuk mendorong individu mencapai potensi terbaiknya. Definisi kepemimpinan transformasional menurut Bass dikembangkan berdasarkan konsep awal yang diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978), dengan memperluas cakupan model kepemimpinan ke dalam empat komponen utama—pengaruh idealisasi (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*)—yang bekerja secara sinergis untuk menciptakan lingkungan pertumbuhan, inovasi, dan keberhasilan bersama. Elemen-elemen ini memastikan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga membangun budaya di mana para pengikut merasa dihargai, dihormati, dan diberdayakan.

Salah satu prinsip utama dalam kepemimpinan transformasional adalah pengaruh idealisasi, di mana pemimpin berperan sebagai panutan etis yang tindakannya mencerminkan standar moral yang tinggi. *Idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional mengacu pada kharisma seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan menginspirasi bawahannya. Pemimpin dengan karakter ini menjadi panutan yang dihormati serta diikuti karena integritas dan visinya. Dengan demikian, pemimpin transformasional tidak hanya memberi arahan, tetapi juga membangun loyalitas dan rasa hormat dari para pengikutnya. Pengaruh ini mendorong para pengikut untuk menyesuaikan sikap hidupnya dengan teladan yang diberikan oleh pemimpin, sehingga menumbuhkan integritas dan akuntabilitas dalam organisasi atau komunitas. Dalam praktiknya, pemimpin yang memiliki pengaruh idealisasi sering kali dipandang sebagai sosok yang dapat diandalkan, autentik, dan berkomitmen terhadap nilai-nilai bersama. Hal ini, pada akhirnya, memperkuat kerja sama kolektif serta menciptakan lingkungan yang didasarkan pada loyalitas dan saling menghormati (Sandiasa, 2017: 18).

Aspek penting lainnya dalam kepemimpinan transformasional adalah motivasi inspirasional, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan visi yang jelas dan menarik tentang masa depan. Pemimpin menginspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil luar biasa dengan menetapkan ekspektasi yang tinggi serta menanamkan rasa tujuan yang kuat. Komponen ini menekankan pentingnya komunikasi dan antusiasme dalam kepemimpinan. Dengan membangkitkan semangat pengikut melalui optimisme, gairah, dan misi yang dibagikan bersama, pemimpin transformasional menumbuhkan komitmen serta dorongan dalam tim. Pemimpin menciptakan rasa urgensi dan keyakinan bahwa upaya kolektif akan membawa perubahan dan kemajuan yang berarti.

Selain itu, stimulasi intelektual juga menjadi inti dari kepemimpinan transformasional (Yulianti, 2015: 296). Pemimpin yang menerapkan prinsip ini mendorong para pengikutnya untuk berpikir kritis, menantang status quo, serta mengeksplorasi ide dan solusi baru. Pemimpin menciptakan lingkungan yang menghargai kreativitas dan inovasi dengan membuka ruang bagi beragam perspektif serta mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional individu. Stimulasi intelektual menghasilkan budaya pembelajaran berkelanjutan, di mana para pengikut diberdayakan untuk menyumbangkan wawasan dan ide-ide. Pendekatan ini tidak hanya mendorong inovasi, tetapi juga memperkuat kemampuan pemecahan masalah serta adaptabilitas dalam kelompok.

Terakhir, kepemimpinan transformasional menekankan pertimbangan individual, di mana pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan yang dipersonalisasi kepada setiap pengikut. Pemimpin mengenali kekuatan serta tantangan unik yang dimiliki oleh masing-masing individu, kemudian memberikan arahan dan dorongan yang sesuai untuk mencapai potensi terbaiknya. Komponen ini menciptakan lingkungan yang didasarkan pada kepercayaan, penghormatan, dan dukungan. Dengan berinvestasi dalam pengembangan setiap individu, pemimpin transformasional membangun hubungan yang lebih kuat serta menciptakan tim atau komunitas yang lebih kohesif dan tangguh. Dalam perspektif ini, kepemimpinan bukan sekadar proses satu arah, melainkan sebuah kolaborasi di mana pemimpin dan pengikut bekerja bersama

untuk mencapai tujuan bersama, sekaligus mendukung pertumbuhan satu sama lain (Widodo, 2008: 131).

Sebagai kesimpulan, prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional menawarkan kerangka kerja yang kuat bagi para pemimpin yang ingin menciptakan perubahan positif dan dampak yang berkelanjutan. Dengan mengadopsi empat komponen utama—pengaruh idealisasi, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual—pemimpin dapat menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai keunggulan, sekaligus membangun lingkungan yang didasarkan pada kepercayaan, inovasi, dan pertumbuhan pribadi. Kombinasi elemen-elemen ini membentuk gaya kepemimpinan yang tidak hanya mendorong keberhasilan organisasi tetapi juga memberdayakan individu untuk berkontribusi dalam visi bersama. Pada akhirnya, kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga menciptakan budaya transformasi yang berkelanjutan dan berdampak luas dalam komunitas maupun organisasi. Penerapan kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks pengembangan komunitas atau perubahan organisasi, menegaskan betapa besar pengaruh kepemimpinan yang visioner, etis, dan berorientasi pada perubahan dapat membawa manfaat bagi individu maupun kelompok secara keseluruhan.

Filosofi Kalosara dalam Kepemimpinan

Kalosara (gambar 1) adalah simbol adat suku Tolaki di Sulawesi Tenggara yang berbentuk anyaman rotan melingkar tanpa ujung, melambangkan kesatuan, persatuan, dan keseimbangan dalam kehidupan (Amiruddin et al., 2017: 213). Kalosara tidak dibuat sebagai benda konsumsi, melainkan dirangkai dengan hati-hati menggunakan bahan utama berupa rotan yang dianyam melingkar hingga membentuk lingkaran sempurna. Makna mendalam dari Kalosara terletak pada nilai-nilai adat yang dijunjung tinggi oleh masyarakat Tolaki, terutama dalam menyelesaikan sengketa, mempererat persaudaraan, serta menegakkan keadilan dan keharmonisan sosial. Kalosara digunakan dalam berbagai upacara adat, seperti penyelesaian konflik, pernikahan, hingga pelantikan pemimpin adat, sebagai simbol moralitas dan kearifan lokal yang diwariskan turun-temurun.



Gambar 1. Kalosara (Sumber: Kompas, 2015)

Filosofi Kalosara berperan penting dalam membentuk praktik kepemimpinan di komunitas Tolaki di Sulawesi Tenggara, Indonesia. Kalosara, sebagai simbol, tidak hanya mewakili kesatuan fisik komunitas, tetapi juga prinsip etika yang mengarahkan interaksi sosial dan kepemimpinan. Kalosara berfungsi sebagai ungkapan nyata dari nilai-nilai inti yang mempertahankan keharmonisan dalam komunitas, memastikan bahwa pemimpin menjaga struktur sosial dan moral masyarakat. Kalosara, dibuat dari bahan alami seperti rotan, menjadi pengingat bagi pemimpin tentang tugas untuk memimpin dengan integritas, keadilan, dan rasa hormat terhadap semua anggota Masyarakat (Amiruddin et al., 2017: 214). Penempatannya di atas kain suci melambangkan kesucian dan komitmen yang mendalam terhadap pemerintahan yang etis, berfungsi sebagai penanda visual bagi pemimpin untuk selalu merenungkan perannya dalam menjaga ketertiban sosial dan keadilan (Ramly et al., 2023: 7750).

Di dalam inti filosofi Kalosara terdapat beberapa nilai utama yang mendasari kerangka kepemimpinan transformasional dalam masyarakat Tolaki: kesatuan, keadilan, musyawarah, kerja sama mutual, dan kejujuran (Munir, 2019). Kesatuan, yang disimbolkan oleh bentuk melingkar Kalosara, mencerminkan pentingnya kohesi komunitas, di mana kesejahteraan kelompok diutamakan di atas kepentingan individu. Pemimpin diharapkan untuk menciptakan lingkungan di mana rasa kesatuan ini dapat berkembang, memastikan bahwa semua suara didengar dan keputusan diambil dengan mempertimbangkan manfaat bersama. Keadilan, sebagai nilai inti lainnya, menuntut agar pemimpin bersikap adil dan tidak memihak, menciptakan model kepemimpinan yang menekankan kesetaraan serta distribusi sumber daya dan peluang yang adil.

Musyawarah, atau proses diskusi dan konsultasi yang penuh pertimbangan, merupakan elemen kunci lainnya dalam Kalosara dalam kepemimpinan. Dalam masyarakat Tolaki, keputusan-keputusan besar sering kali diambil melalui musyawarah komunitas, sebuah praktik yang memungkinkan berbagai perspektif dibagikan dan dipertimbangkan. Metode pengambilan keputusan ini sangat sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin bertindak sebagai fasilitator dialog dan mendorong berpikir kritis. Dengan melibatkan semua anggota dalam proses ini, pemimpin memastikan bahwa kebijaksanaan kolektif komunitas membimbing keputusan-keputusan yang akan membentuk masa depan bersama. Pendekatan inklusif ini memperkuat ikatan dalam komunitas, karena mempertegas gagasan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal kontrol dari atas ke bawah, tetapi juga tentang melibatkan dan memberdayakan orang lain.

Kerja sama mutual dan kejujuran juga merupakan bagian integral dari filosofi Kalosara. Kerja sama mutual menekankan pentingnya kolaborasi, di mana setiap individu berkontribusi pada kesejahteraan kelompok. Ini selaras dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin mendorong kerja tim, menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama, dan membimbing komunitas menuju tujuan bersama. Kejujuran, yang mungkin merupakan nilai paling mendasar dalam Kalosara, mengharuskan pemimpin untuk bersikap transparan, etis, dan dapat dipercaya. Dalam konteks kepemimpinan, ini mengharuskan pemimpin untuk tidak hanya menunjukkan integritas pribadi, tetapi juga memastikan bahwa tindakan dan keputusannya mencerminkan nilai-nilai komunitas yang dipimpinnya. Dengan

menjunjung tinggi kejujuran, pemimpin membangun kepercayaan kepada para pengikutnya, dan memimpin dengan kredibilitas yang baik (Rakhma et al., 2022: 44-45).

Penerapan Kalosara dalam kepemimpinan tidak hanya bersifat simbolis, tetapi juga memiliki implikasi praktis dalam menyelesaikan konflik dan memperkuat kohesi sosial. Pemimpin yang berpegang pada nilai-nilai Kalosara lebih siap untuk menjadi mediator dalam perselisihan dan membimbing Masyarakat melewati situasi yang penuh tantangan. Sebagai contoh, dalam saat-saat konflik sosial, prinsip-prinsip musyawarah dan kerja sama mutual menjadi alat penting untuk menemukan solusi damai. Kalosara menyediakan kerangka bagi pemimpin untuk bertindak sebagai mediator yang mencari pemahaman dan rekonsiliasi, mempromosikan perdamaian daripada perpecahan (Alifqa, 2021). Selain itu, dengan menciptakan lingkungan di mana keadilan dan kejujuran diutamakan, pemimpin memastikan bahwa komunitas tetap bersatu, bahkan di tengah kesulitan.

Kalosara menawarkan pendekatan kepemimpinan yang kaya dan multifaset yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya dengan pemerintahan praktis. Dengan mewujudkan prinsip-prinsip kesatuan, keadilan, musyawarah, kerja sama mutual, dan kejujuran, pemimpin dapat menciptakan lingkungan perdamaian, keharmonisan, dan stabilitas sosial. Pengaruh Kalosara dalam kepemimpinan melampaui simbolisme budaya, langsung memengaruhi cara pemimpin berinteraksi dengan komunitasnya, menyelesaikan konflik, dan menjaga standar etika. Melalui integrasi kebijaksanaan budaya dan kepemimpinan etis, Kalosara menyediakan kerangka untuk kepemimpinan transformasional yang dapat dijadikan model bagi komunitas lain yang berusaha membangun masyarakat yang lebih inklusif, adil, dan kooperatif.

Pendidikan Kristen dan Kepemimpinan Berdasarkan Nilai-nilai Kristen

Pendidikan Kristen memainkan peran dasar dalam membentuk pemimpin yang mencerminkan nilai-nilai Kristen, seperti kepemimpinan pelayan, kasih, keadilan, dan rekonsiliasi. Secara teologis, kepemimpinan pelayan sangat berakar pada ajaran Yesus Kristus, yang memberikan contoh kepemimpinan melalui kerendahan hati dan pelayanan. Berbeda dengan model kepemimpinan hierarkis tradisional, di mana otoritas dan kekuasaan menjadi pusat, kepemimpinan pelayan menekankan pentingnya menempatkan kebutuhan orang lain di atas kepentingan pribadi. Perspektif ini sejalan dengan ajaran Alkitab yang mengatakan, "Barangsiapa terbesar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu" (Matius 23:11), yang menyoroti pentingnya ketidakegoisan dan kerendahan hati dalam kepemimpinan. Dengan mengadopsi kerangka ini, pendidikan Kristen membentuk pemimpin yang menempatkan diri bukan sebagai penguasa, tetapi sebagai pengelola yang melayani komunitasnya dengan kasih dan integritas.

Pendidikan Kristen sebagai alat transformasi untuk pengembangan karakter lebih dari sekadar pencapaian akademis; ini adalah pendekatan holistik untuk membentuk pemimpin yang tidak hanya mampu secara intelektual, tetapi juga memiliki dasar etika yang kuat (Gulo & Salurante, 2023: 152). Kurikulum di lingkungan pendidikan Kristen sering kali dirancang untuk mengintegrasikan nilai-nilai Kristen ini langsung ke dalam pengalaman belajar. Dengan

mengajarkan siswa tentang kasih, keadilan, dan rekonsiliasi, pendidik mendorong pemahaman yang mendalam tentang bagaimana nilai-nilai ini harus membimbing tindakan dan keputusan seseorang dalam peran kepemimpinan. Pendekatan ini membentuk pemimpin yang reflektif dan proaktif, yang memahami bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang kesuksesan, tetapi juga tentang membuat keputusan yang menghormati prinsip etika dan berkontribusi pada kebaikan bersama masyarakat (Rakhma et al., 2022: 50). Sistem pendidikan Kristen bertujuan untuk membentuk pemimpin yang penuh kasih, adil, dan mampu memelihara keharmonisan sosial.

Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai studi telah mengeksplorasi efektivitas model kepemimpinan transformasional, khususnya kepemimpinan pelayan, dalam konteks pendidikan Kristen (Siburian, 2020; Banatau & Wijaya, 2019; Elyes Sasep Kaudin, 2024; Makmur et al., 2023). Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa ketika pendidik mencerminkan kepemimpinan seorang pelayan, pendidik dapat memengaruhi perkembangan siswa secara positif, terutama dalam hal karakter dan pengambilan keputusan etis. Siswa yang terpengaruh dengan model kepemimpinan pelayan cenderung mengembangkan tingkat empati, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pelayanan yang lebih tinggi. Transformasi ini tidak terbatas pada dinamika kelas; ini meluas ke interaksi siswa dalam komunitas yang lebih luas, di mana secara aktif siswa terlibat dalam upaya keadilan sosial dan rekonsiliasi. Prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan mendorong siswa untuk menempatkan kebutuhan orang lain di atas kepentingan pribadi, membangun budaya saling percaya, saling menghormati, dan inklusivitas. Akibatnya, siswa ini lebih siap untuk menghadapi peran kepemimpinan dengan kejelasan etis dan hati untuk melayani.

Selain itu, lembaga pendidikan Kristen yang menekankan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan juga memainkan peran penting dalam membangun rasa kebersamaan dan rasa memiliki di kalangan siswa. Lingkungan ini mengutamakan hubungan, kepercayaan, dan nilai-nilai bersama, yang berkontribusi pada budaya di mana siswa didorong untuk menerima keberagaman, berkolaborasi, dan bekerja menuju tujuan bersama. Dengan menciptakan lingkungan yang menghargai pelayanan dan perilaku etis, lembaga pendidikan Kristen membantu siswa menyadari bahwa kepemimpinan lebih dari sekadar kemajuan pribadi; ia adalah tentang memberdayakan orang lain dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Melalui model ini, pendidikan menjadi alat yang kuat untuk menciptakan bukan hanya pemimpin yang terampil, tetapi individu yang penuh kasih dan adil yang berkomitmen untuk membuat perubahan di komunitasnya (Irfan Baso’ et al., 2024: 520).

Pada akhirnya, integrasi prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan dalam pendidikan Kristen menghasilkan pemimpin yang siap mendekati kepemimpinan dengan kerendahan hati, keadilan, dan kasih. Pemimpin-pemimpin ini dipandu oleh etos Kristen tentang pelayanan dan pengorbanan diri, mengakui bahwa kepemimpinan pada akhirnya adalah tentang melayani kebutuhan orang lain. Dalam melakukan hal ini, pendidikan Kristen tidak hanya mengembangkan kemampuan akademis siswa, tetapi juga dasar moral dan etika, serta memastikan bahwa di masa yang akan datang siswa dapat memimpin, menghargai perbedaan dan berkontribusi pada perbaikan masyarakat. Pendekatan komprehensif terhadap kepemimpinan ini memastikan bahwa pemimpin masa depan akan bertindak sebagai agen

perubahan, memperjuangkan keadilan, rekonsiliasi, dan perdamaian dalam semua aspek kehidupan.

Kepemimpinan untuk Perdamaian dan Keharmonisan Sosial

Teori perdamaian Johan Galtung (2004), khususnya konsep "perdamaian positif," menawarkan kerangka kerja yang komprehensif dalam memahami perdamaian. Galtung menegaskan bahwa perdamaian bukan sekadar ketiadaan kekerasan, tetapi juga kehadiran keadilan sosial, kesetaraan, dan keharmonisan. Ia memperkenalkan gagasan bahwa perdamaian mencakup pencegahan kekerasan langsung serta penghapusan kekerasan struktural dan budaya yang menjadi akar ketidaksetaraan.

Kekerasan struktural merujuk pada struktur sosial dan kebijakan sistemik yang menyebabkan ketidakadilan dengan menghalangi akses individu terhadap sumber daya, peluang, dan hak. Sementara itu, kekerasan budaya mencakup norma agama, ideologi, atau nilai-nilai sosial yang melegitimasi dan memperpetuasi kekerasan langsung serta struktural, menjadikannya tampak dapat diterima atau tak terhindarkan.

Dalam kerangka teorinya, Galtung (2007) menekankan pentingnya mengatasi akar penyebab konflik, terutama ketidaksetaraan struktural dan sikap budaya yang memperpetuasi diskriminasi serta ketidakadilan. Pandangan ini menantang pemahaman konvensional yang menganggap perdamaian hanya sebagai ketiadaan perang atau konflik. Sebaliknya, pendekatan holistik ini menitikberatkan pada transformasi struktur sosial yang memicu ketidaksetaraan dan eksklusi, termasuk perubahan sikap masyarakat terhadap kekerasan, promosi hak asasi manusia, serta pemberdayaan kelompok marginal. Dengan memahami aspek-aspek mendalam yang sering diabaikan, teori Galtung memberikan wawasan luas mengenai bagaimana masyarakat dapat bertransisi dari konflik menuju perdamaian yang berkelanjutan.

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam proses perdamaian. Dalam masyarakat yang menghadapi konflik atau perpecahan sosial, pemimpin harus menciptakan lingkungan yang mendukung rekonsiliasi dan persatuan, sejalan dengan prinsip perdamaian positif Galtung. Kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini tidak hanya berfokus pada pengelolaan konflik, tetapi juga mengatasi faktor struktural dan budaya yang berkontribusi terhadap kekerasan serta ketidaksetaraan.

Pemimpin dapat menjadi katalis perubahan dengan menerapkan kebijakan dan praktik yang mendorong inklusivitas, keadilan, dan kesetaraan (Monigir et al., 2024; Asbari & Novitasari, 2024). Upaya ini mencakup reformasi sistem hukum untuk memastikan keadilan, penyediaan program sosial yang memberdayakan komunitas marginal, serta fasilitasi dialog antara kelompok yang berkonflik. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam menginspirasi masyarakat untuk berpartisipasi dalam upaya pembangunan perdamaian dengan menanamkan nilai-nilai kebersamaan dan kohesi sosial.

Di masyarakat pasca-konflik, kepemimpinan berperan dalam memfasilitasi proses penyembuhan dan rekonsiliasi (Asnofidal, 2020). Setelah konflik, masyarakat sering menghadapi tantangan dalam membangun kembali kepercayaan di antara individu dan

kelompok yang terpecah akibat kekerasan dan trauma. Dalam situasi ini, pemimpin harus menemukan keseimbangan antara menegakkan keadilan bagi korban dan mendorong pengampunan untuk membangun kembali hubungan sosial.

Proses rekonsiliasi ini memerlukan empati, kesabaran, dan pemahaman mendalam terhadap luka psikologis serta emosional akibat konflik. Pemimpin yang mengadopsi prinsip keadilan restoratif dan menciptakan ruang untuk dialog terbuka dapat membantu memfasilitasi penyembuhan kolektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada terbentuknya masyarakat yang lebih damai dan adil.

Selain pemimpin politik formal, kepemimpinan dalam pembangunan perdamaian juga mencakup pemimpin komunitas, tokoh agama, dan aktivis akar rumput. Mereka memiliki pengaruh besar dalam membentuk nilai-nilai masyarakat dan menentukan bagaimana individu merespons konflik serta kekerasan. Dengan mempromosikan nilai-nilai seperti kasih sayang, keadilan, rasa hormat, dan saling pengertian, para pemimpin ini berkontribusi pada penciptaan budaya perdamaian.

Gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam konteks ini bersifat kolaboratif, empatik, dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat (Kasmawati, 2021). Kepemimpinan semacam ini membantu menciptakan lingkungan sosial yang menumbuhkan toleransi, pemahaman, dan kerja sama, yang pada akhirnya mengarah pada masyarakat yang lebih harmonis.

Integrasi teori perdamaian Johan Galtung dengan praktik kepemimpinan sangat penting dalam membangun masyarakat yang damai dan harmonis. Pemimpin yang memahami serta menerapkan prinsip perdamaian positif dengan mengatasi kekerasan struktural, mempromosikan keadilan sosial, dan mendorong inklusivitas, menjadi kunci bagi pembangunan perdamaian yang berkelanjutan.

Peran kepemimpinan tidak hanya terbatas pada manajemen pasca-konflik, tetapi juga dalam menciptakan kondisi bagi stabilitas sosial dan keharmonisan jangka panjang. Kekuatan transformasional kepemimpinan yang selaras dengan nilai-nilai keadilan, rekonsiliasi, dan kesetaraan menjadi alat yang ampuh untuk mengatasi warisan konflik serta membangun masa depan yang lebih damai.

Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, mempromosikan visi bersama, serta bertindak secara etis dalam komunitasnya. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai ini, pemimpin Tolaki dapat memimpin komunitasnya secara efektif, dengan menekankan inklusivitas serta tanggung jawab bersama. Pendekatan ini menciptakan lingkungan di mana kepemimpinan bukan sekadar peran, tetapi juga proses bersama yang menumbuhkan kepercayaan, kohesi sosial, dan pertumbuhan kolektif.

Penerapan Kalosara dalam kepemimpinan lokal, khususnya dalam penyelesaian konflik, menawarkan model transformasional untuk menangani masalah sosial di masyarakat Tolaki. Alih-alih mengandalkan otoritas top-down, kerangka Kalosara mendorong dialog, mediasi, dan konsensus—elemen utama dalam penyelesaian konflik secara damai. Dalam masyarakat Tolaki, pendekatan ini telah lama diterapkan, di mana pemimpin menggunakan prinsip Kalosara untuk memfasilitasi diskusi dan membangun pemahaman bersama. Dengan

menekankan kerja sama serta tanggung jawab kolektif, konflik dipandang sebagai peluang untuk pertumbuhan dan rekonsiliasi, yang memperkuat ikatan sosial dan menciptakan perdamaian jangka panjang.

Mengintegrasikan Kalosara dalam praktik kepemimpinan juga meningkatkan kapasitas pemerintahan yang etis. Pemimpin yang menjunjung nilai-nilai ini tidak hanya dipandang sebagai figur otoritas, tetapi juga sebagai penjaga kesejahteraan kolektif. Penekanan pada kejujuran, keadilan, dan transparansi memungkinkan pemimpin menangani situasi sulit dengan integritas. Dengan memimpin melalui teladan, pemimpin transformasional membangun kepercayaan dan kredibilitas, yang sangat penting dalam memupuk rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif.

Selain itu, kombinasi nilai Kalosara dengan prinsip Kekristenan semakin memperkuat kepemimpinan transformasional dalam masyarakat Tolaki. Ajaran Kristen yang menekankan kasih, pelayanan, kerendahan hati, dan keadilan selaras dengan nilai-nilai Kalosara. Integrasi ini menciptakan model kepemimpinan holistik yang tidak hanya memenuhi kebutuhan sosial, tetapi juga spiritual masyarakat.

Sinergi antara Kalosara dan ajaran Kristen memberikan pendekatan yang kuat dalam menangani kompleksitas tantangan sosial di masyarakat Tolaki. Model kepemimpinan transformasional berbasis nilai budaya dan agama ini memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang lebih harmonis. Dengan mengintegrasikan Kalosara dalam program kepemimpinan dan pembangunan komunitas, pemimpin Tolaki dapat memastikan bahwa kebutuhan sosial, budaya, dan spiritual masyarakat terpenuhi, serta berkontribusi pada perdamaian yang berkelanjutan.

Pendidikan Kristen sebagai Fondasi Kepemimpinan yang Berkeadilan dan Berintegritas

Pendidikan Kristen berperan penting dalam membentuk kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai seperti kasih, keadilan, dan kewajaran, membentuk fondasi yang kuat bagi pemimpin untuk melayani masyarakat dengan integritas. Inti dari pendidikan Kristen adalah konsep kepemimpinan pelayan, di mana pemimpin dipanggil untuk memprioritaskan kebutuhan orang lain, memastikan keadilan dan kewajaran dalam setiap keputusan dan tindakan. Pendekatan ini tidak hanya tentang memimpin dari depan tetapi juga tentang mewujudkan prinsip-prinsip kasih dan belas kasihan terhadap semua individu. Ini merangsang pengembangan karakter, menanamkan pada pemimpin masa depan pentingnya perilaku etis dan tanggung jawab untuk membela anggota masyarakat yang terpinggirkan dan rentan. Melalui proses ini, pendidikan Kristen merawat gaya kepemimpinan yang menjunjung martabat manusia, mempromosikan kesetaraan, dan berjuang menuju keadilan, membantu membangun masyarakat yang berlandaskan integritas moral (Siburian, 2020: 217).

Mengintegrasikan Kalosara—nilai-nilai budaya tradisional masyarakat Tolaki—dalam kepemimpinan Kristen semakin memperkuat kerangka etika kepemimpinan. Nilai-nilai Kalosara, yang mencakup persatuan, saling menghormati, keadilan, dan kerja sama, sangat kompatibel dengan cita-cita Kristen tentang kasih dan keadilan. Dengan menggabungkan kedua

set nilai ini, pemimpin dapat mengembangkan pendekatan yang lebih holistik terhadap kepemimpinan yang tidak hanya menghormati identitas budaya komunitas tetapi juga sejalan dengan standar moral dan etika yang ditetapkan oleh Kekristenan. Dalam hal ini, Kalosara bertindak sebagai mediator budaya, membantu pemimpin Kristen berhubungan lebih efektif dengan komunitasnya dengan tetap mempertahankan nilai-nilai universal tentang keadilan, kasih, dan perdamaian (Saputri et al., 2020: 71). Ketika pemimpin mengadopsi prinsip-prinsip Kalosara, ia memimpin bukan sekadar otoritas *top-down* tetapi sebagai proses kolektif dan inklusif di mana suara semua anggota didengar dan dihormati.

Integrasi pendidikan Kristen dan prinsip Kalosara menyediakan model kepemimpinan transformasional yang menangani kebutuhan spiritual dan sosial. Pendidikan Kristen mengajarkan pemimpin untuk melayani dengan kerendahan hati dan tanpa pamrih, berfokus pada kesejahteraan orang lain dan mempromosikan persatuan serta keharmonisan dalam komunitas. Kalosara, dengan penekanannya pada kerja sama dan saling menghormati, sangat sesuai dengan prinsip-prinsip ini, memfasilitasi praktik kepemimpinan berbasis komunitas yang etis dan relevan secara budaya. Pemimpin yang mencerminkan model kepemimpinan terintegrasi ini menciptakan rasa memiliki dan kohesi sosial, membimbing komunitasnya dengan integritas, empati, dan belas kasihan. Pemimpin siap untuk menangani masalah sosial yang kompleks, memediasi konflik, dan membina hubungan damai dalam komunitas, bertindak sebagai teladan keadilan dan kewajaran.

Selain itu, penerapan nilai-nilai ini dalam kepemimpinan membantu mengatasi tantangan sosial dengan mempromosikan perdamaian dan menyelesaikan konflik melalui dialog dan pemahaman bersama. Kalosara mengajarkan pemimpin untuk terlibat dalam pembangunan konsensus, sebuah praktik yang berakar dalam ajaran Kristen tentang rekonsiliasi. Dengan menggabungkan penekanan Kristen pada perdamaian dan praktik Kalosara dalam dialog, pemimpin dapat menyelesaikan sengketa dengan cara yang mendorong pemahaman dan penyembuhan, bukan memperburuk perpecahan. Pendekatan holistik ini dalam penyelesaian konflik mempromosikan budaya perdamaian, di mana perbedaan dirayakan, dan persatuan dicari, bukan perpecahan. Ini memastikan bahwa proses kepemimpinan menjadi mekanisme untuk mempromosikan keharmonisan sosial jangka panjang.

Model kepemimpinan terintegrasi yang menggabungkan pendidikan Kristen dengan nilai-nilai Kalosara menawarkan tidak hanya kerangka teoretis tetapi juga aplikasi praktis untuk menciptakan masyarakat yang adil dan seimbang. Pemimpin yang mengikuti model ini lebih siap untuk menghadapi masalah sosial yang kompleks, seperti ketidaksetaraan dan ketidakadilan, dengan menerapkan prinsip-prinsip etis Kristen dan kebijaksanaan budaya. Kepemimpinannya melampaui keterbatasan teori manajemen sekuler dengan menggabungkan dimensi spiritual dan budaya yang beresonansi dalam-dalam dengan nilai-nilai komunitas. Integrasi iman dan budaya ini menciptakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dan bermakna, memungkinkan pemimpin untuk menangani tantangan unik yang dihadapi komunitasnya dengan sambil tetap setia pada nilai-nilai yang membentuk identitasnya.

Kelemahan Kearifan Lokal Kalosara dan Pendidikan Kristen dalam Membangun Fondasi Kepemimpinan Transformasional untuk Perdamaian dan Harmoni Sosial di Masyarakat Tolaki

Kepemimpinan transformasional dalam masyarakat Tolaki membutuhkan fondasi yang kuat yang dapat membangun perdamaian dan harmoni sosial secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, kearifan lokal *Kalosara* dan Pendidikan Kristen menawarkan nilai-nilai luhur yang dapat menjadi dasar bagi kepemimpinan yang adil, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama. *Kalosara* menekankan pada keharmonisan, keadilan, dan kebersamaan, sementara Pendidikan Kristen mengajarkan kasih, pengorbanan, dan kepedulian terhadap sesama. Namun, meskipun keduanya memiliki potensi besar dalam membentuk pemimpin transformasional, terdapat berbagai tantangan dan kelemahan yang perlu diperhatikan agar implementasinya tidak justru menghambat upaya membangun masyarakat yang damai dan harmonis.

Salah satu kelemahan utama dari *Kalosara* adalah sifatnya yang sangat kontekstual dan berbasis adat lokal (Rispan & Ajat Sudrajat: 2019). Sebagai sistem nilai yang berakar dalam tradisi masyarakat Tolaki, *Kalosara* memiliki keterbatasan dalam menjangkau kelompok masyarakat lain di luar budaya Tolaki. Dalam dunia yang semakin global dan plural, pemimpin yang ingin membawa perubahan transformasional tidak hanya dituntut untuk memahami nilai-nilai budaya lokal, tetapi juga harus mampu berinteraksi dengan kelompok-kelompok lain yang memiliki perspektif dan sistem nilai yang berbeda (Murniati et al., 2025: 19). Jika *Kalosara* tidak dapat berkembang menjadi sistem nilai yang lebih universal, maka ada risiko eksklusivitas yang bisa menghambat pemimpin dalam membangun jembatan komunikasi dan kerja sama dengan komunitas lain.

Selain itu, *Kalosara* menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sosial yang cepat akibat globalisasi dan modernisasi (Risma Neta Lestari, 2024). Nilai-nilai yang terkandung di dalamnya diwariskan secara turun-temurun melalui tradisi lisan dan praktik sosial dalam kehidupan adat, namun tidak memiliki sistem pendidikan formal yang dapat menjamin pemahamannya tetap relevan bagi generasi muda. Di tengah arus teknologi dan informasi yang berkembang pesat, generasi muda Tolaki semakin terpapar dengan sistem nilai baru yang lebih modern, yang sering kali bertentangan atau bahkan menggeser peran *Kalosara* dalam kehidupan sosial mereka. Tanpa upaya untuk memasukkan nilai-nilai *Kalosara* dalam sistem pendidikan formal dan membangun mekanisme adaptasi terhadap perubahan zaman, ada kemungkinan nilai-nilai ini akan kehilangan daya tariknya dalam membentuk kepemimpinan transformasional yang relevan dengan kebutuhan masyarakat masa kini.

Di sisi lain, Pendidikan Kristen juga menghadapi tantangan serupa dalam membangun kepemimpinan transformasional bagi masyarakat Tolaki. Salah satu kendala utama adalah bagaimana nilai-nilai yang diajarkan dalam Pendidikan Kristen sering kali bersumber dari pemikiran teologis yang berkembang dalam konteks Barat (Manalu, 2021: 65). Ajaran Kristen tentu mengandung prinsip-prinsip universal yang dapat diterapkan di berbagai budaya, namun tanpa adanya kontekstualisasi yang memadai, Pendidikan Kristen berisiko menjadi sesuatu yang asing bagi masyarakat yang masih berpegang teguh pada adat dan budaya lokal. Jika Pendidikan Kristen tidak berusaha untuk memahami dan menyelaraskan diri dengan nilai-nilai

budaya setempat, maka ada kemungkinan ajarannya akan mengalami resistensi atau kurang diterima oleh masyarakat yang lebih berorientasi pada adat.

Lebih jauh lagi, salah satu tantangan terbesar dalam hubungan antara *Kalosara* dan Pendidikan Kristen adalah kurangnya ruang dialog yang memungkinkan keduanya saling memperkaya dan melengkapi. Dalam banyak kasus, *Kalosara* lebih banyak dipraktikkan dalam lingkup adat dan komunitas lokal, sementara Pendidikan Kristen lebih terstruktur dalam lingkungan gereja dan institusi pendidikan berbasis agama. Ketidakhadiran mekanisme yang menjembatani kedua sistem nilai ini membuat keduanya sering berjalan sendiri-sendiri, tanpa adanya interaksi yang cukup untuk menciptakan sintesis nilai yang lebih kuat dan relevan dengan konteks sosial yang lebih luas. Padahal, kepemimpinan transformasional membutuhkan pendekatan yang integratif, di mana berbagai sistem nilai dapat bersinergi untuk menciptakan perubahan sosial yang lebih inklusif.

Selain itu, baik *Kalosara* maupun Pendidikan Kristen berisiko mengalami politisasi jika tidak dikelola dengan bijaksana. Sebagai sistem adat yang memiliki pengaruh dalam struktur sosial masyarakat Tolaki, *Kalosara* bisa saja digunakan oleh pihak-pihak tertentu untuk mempertahankan status quo atau kepentingan kelompok tertentu dalam ranah politik lokal. Begitu pula dengan Pendidikan Kristen, yang dalam beberapa kasus dapat digunakan sebagai alat untuk memperkuat dominasi institusi keagamaan tertentu tanpa mempertimbangkan kebutuhan masyarakat yang lebih luas. Jika kedua sistem nilai ini terjebak dalam kepentingan politik atau institusional, maka bukannya menjadi fondasi bagi kepemimpinan transformasional, justru dapat menjadi sumber perpecahan dan ketimpangan sosial.

Tantangan lain yang perlu diperhatikan adalah bagaimana Pendidikan Kristen terkadang lebih berfokus pada komunitas internalnya sendiri dibandingkan membangun jembatan dengan masyarakat yang lebih luas. Sekolah-sekolah Kristen, misalnya, sering kali memberikan pendidikan yang sangat berorientasi pada nilai-nilai agama tanpa cukup banyak ruang untuk dialog antaragama dan budaya. Dalam masyarakat Tolaki yang memiliki keberagaman keyakinan, pendekatan ini dapat menimbulkan kesenjangan dalam membangun kepemimpinan yang benar-benar inklusif. Kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang membentuk individu yang kuat dalam keyakinan mereka, tetapi juga mampu merangkul keberagaman dan membangun jembatan komunikasi yang efektif antar kelompok sosial yang berbeda. Jika Pendidikan Kristen tidak membuka dirinya terhadap interaksi dengan budaya dan agama lain, maka ada risiko bahwa sistem ini justru menciptakan batasan sosial yang menghambat harmoni dalam masyarakat.

Oleh karena itu, untuk mengatasi berbagai kelemahan ini, diperlukan upaya untuk mengintegrasikan nilai-nilai *Kalosara* dan Pendidikan Kristen dalam pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif, inklusif, dan kontekstual. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan sistem pendidikan yang tidak hanya mengajarkan nilai-nilai agama atau adat secara terpisah, tetapi juga menciptakan ruang dialog di mana keduanya dapat dipelajari secara bersamaan dalam perspektif yang lebih luas. Selain itu, pemimpin yang ingin menerapkan kepemimpinan transformasional perlu memahami bagaimana mengelola perbedaan nilai ini dengan pendekatan yang tidak bersifat eksklusif,

melainkan membangun sintesis yang harmonis antara budaya lokal dan nilai-nilai universal yang ditawarkan oleh agama. Dengan pendekatan yang lebih terbuka dan integratif, kepemimpinan transformasional dapat benar-benar menjadi kekuatan dalam menciptakan masyarakat Tolaki yang lebih damai, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Sintesis Nilai Kalosara dan Pendidikan Kristen dalam Model Kepemimpinan Transformasional

Sintesis antara nilai-nilai Kalosara dan pendidikan Kristen menciptakan model kepemimpinan transformasional yang unik, yang tidak hanya berfokus pada prinsip etika, tetapi juga menekankan pentingnya relevansi budaya dalam praktik kepemimpinan. Kalosara, yang berasal dari masyarakat Tolaki di Sulawesi Tenggara, Indonesia, mencerminkan nilai-nilai inti seperti persatuan, keadilan, kerja sama, dan kejujuran. Nilai-nilai ini menjadi dasar bagi pemimpin dalam memandu komunitasnya. Ketika dipadukan dengan ajaran Kristen yang menekankan kasih, keadilan, pengampunan, dan kepemimpinan pelayan, kombinasi ini menawarkan kerangka kerja yang kuat bagi pemimpin yang penuh belas kasihan dan berkomitmen untuk mempromosikan kebaikan bersama. Model kepemimpinan Kalosara-Kristiani ini berfungsi sebagai jembatan antara tradisi budaya lokal dan ajaran moral Kristen, memastikan bahwa kepemimpinan memiliki dasar spiritual yang kuat dan relevansi budaya, sehingga memungkinkan pemimpin untuk mengatasi isu sosial kontemporer dengan kebijaksanaan, belas kasihan, dan integritas.

Model kepemimpinan ini mendorong para pemimpin untuk mengadopsi pendekatan komprehensif, tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengembangan hubungan dan pembangunan komunitas. Model kepemimpinan Kalosara-Kristiani ini melampaui teori-teori kepemimpinan konvensional dengan mengintegrasikan elemen budaya dan agama, menjadikannya dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik komunitas. Misalnya, prinsip persatuan dalam Kalosara dapat membantu pemimpin menyatukan orang, sementara penekanan Kristen pada keadilan memastikan bahwa semua anggota komunitas diperlakukan secara adil dan dihormati. Dengan menanamkan nilai-nilai ini dalam praktik kepemimpinan, para pemimpin dapat menginspirasi orang lain untuk mengikuti jejak tersebut, menciptakan efek riak perilaku positif yang menguntungkan seluruh komunitas. Selain itu, prinsip kepemimpinan pelayan dan kasih dalam Kristen diperkuat oleh nilai kerja sama mutual dan kejujuran yang ada dalam Kalosara, mempromosikan gaya kepemimpinan yang mengutamakan kesejahteraan kolektif di atas ambisi individu.

Implikasi dari model kepemimpinan ini sangat mendalam, terutama dalam hal potensinya untuk memupuk perdamaian dan keharmonisan sosial. Di wilayah seperti Sulawesi Tenggara, di mana berbagai kelompok budaya hidup berdampingan, mengintegrasikan prinsip Kalosara dan Kristen dalam praktik kepemimpinan menyediakan kerangka kerja untuk penyelesaian konflik dan kohesi komunitas. Nilai-nilai Kalosara, yang menekankan saling menghormati dan kerja sama, sangat sejalan dengan seruan Kristen untuk rekonsiliasi dan kasih. Pemimpin yang mencerminkan prinsip-prinsip ini dapat bertindak sebagai mediator dalam konflik, membimbing masyarakat menuju resolusi damai. Prinsip keadilan dalam Kalosara dan

Kekristenan mendorong pemimpin untuk mengatasi ketidaksetaraan dan ketidakadilan sosial, menumbuhkan rasa kewajaran dan kesetaraan yang sangat penting untuk menjaga perdamaian dalam komunitas.

Penerapan model kepemimpinan Kalosara-Kristiani ini memberikan pendekatan komprehensif terhadap kepemimpinan transformasional yang melampaui konstruk teoretis. Ini menawarkan solusi praktis bagi para pemimpin komunitas yang berkomitmen untuk mempromosikan keadilan, integritas, dan keharmonisan sosial. Kerangka kerja kepemimpinan terintegrasi ini tidak hanya mempromosikan pengembangan karakter individu, tetapi juga memperkuat struktur sosial komunitas dengan menyelaraskan nilai budaya dengan prinsip etika. Dengan menerapkan model ini, pemimpin dapat berkontribusi pada pengembangan masyarakat yang lebih kohesif di mana perdamaian dan keharmonisan menjadi prinsip utama. Pendekatan ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan baik warisan budaya maupun nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan, menawarkan alternatif yang bermakna bagi model kepemimpinan sekuler atau Barat yang mungkin tidak selalu beresonansi dengan komunitas lokal. Pada akhirnya, kombinasi antara pendidikan Kristen dan Kalosara menyediakan model kepemimpinan yang relevan secara kontekstual, berlandaskan etika, dan mampu menginspirasi perubahan sosial positif.

Kesimpulan

Integrasi Kalosara dan pendidikan Kristen membentuk dasar kepemimpinan transformasional yang mengedepankan warisan budaya serta bimbingan spiritual. Sinergi antara nilai-nilai lokal dan ajaran Kristen melahirkan pemimpin dengan kerangka etika yang kuat serta kepekaan terhadap kebutuhan komunitas. Nilai-nilai Kalosara, seperti persatuan, keadilan, kerja sama, dan kejujuran, tertanam dalam kepemimpinan masyarakat Tolaki, sementara ajaran Kristen tentang kasih, kerendahan hati, dan kepemimpinan pelayan menambah dimensi bimbingan moral. Kombinasi prinsip-prinsip ini memungkinkan pemimpin berinteraksi dengan komunitas secara relevan dan mengatasi isu sosial dengan integritas. Model kepemimpinan ini terbukti efektif dalam memupuk perdamaian dan harmoni di masyarakat Tolaki. Oleh karena itu, institusi pendidikan Kristen perlu mengintegrasikan nilai-nilai Kalosara ke dalam kurikulum kepemimpinan guna memperkuat fondasi moral siswa dalam konteks lokal. Selain itu, pemimpin tradisional dan gereja perlu mengadopsi model kepemimpinan Kalosara-Kristiani dalam pengembangan komunitas dan penyelesaian konflik. Dengan pendekatan ini, para pemimpin dapat membangun masyarakat yang damai, adil, dan harmonis, di mana setiap individu diperlakukan dengan martabat dan penghormatan.

Referensi

Amiruddin, Suardika, I. K., & Anwar, . (2017). Kalosara di Kalangan Masyarakat Tolaki di Sulawesi Tenggara. *Mudra Jurnal Seni Budaya*, *32*(2), 209–219. https://doi.org/10.31091/mudra.v32i2.111

Asbari, M., & Novitasari, D. (2024). Kepemimpinan Transformasional sebagai Katalisator Inovasi dan Kinerja Organisasi : Tinjauan Literatur. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, *03*(06), 86–108. https://doi.org/10.4444/jisma.v3i6.1149

Asnofidal. (2020). Peran Pemimpin Transformasional dalam Menangani Konflik Organisasi. *Jurnal Prajaiswara*, *1*(1), 1–19. https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.1

Banatau, J. W., & Wijaya, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kristen Pelayan Tuhan Terhadap Pencapaian Hasil Program Kerja Di GKII Jemaat Rhema Makassar. *Jurnal Jaffray*, *17*(2), 57–72. https://doi.org/10.31219/osf.io/b8rpa

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.

Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(1), 9–32. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/135943299398410

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Elyes Sasep Kaudin, F. P. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Masa Kini. *IMMANUEL: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, *5*(2), 194–209. https://doi.org/https://doi.org/10.46305/im.v5i2.339

Galtung, J. (2004). Violence, War, and Their Impact. On Visible and Invisible Effects of Violence. *Forum for Intercultural Philosophy 5*, *5*(1).

Galtung, J. (2007). Introduction: peace by peaceful conflict transformation – the Transcend approach. In *C. Webel & J. Galtung (eds). Handbook of Peace and Conflict Studies* (pp. 14–32). Routledge.

Gulo, R. P., & Salurante, T. (2023). Revitalisasi Pendidikan Kristen di Anticipating Era: Studi Eksposisi Efesus 5:15-16. *TELEIOS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, *3*(2), 145–157. https://doi.org/10.53674/teleios.v3i2.74

Herman Sjahthi Ekoprodjo, M. W. (2024). Pendidikan Kristen Membentuk Karakter dan Nilai-Nilai Kristus dalam Konteks Modern. *DIDASKALIA : Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, *5*(1), 15–28. https://doi.org/10.51667/djpk.v5i1.1800

Irfan Baso', Herman Patabang, Filemon Dalef Lamma, Jeniati, J. T. (2024). Pendidikan Agama Kristen dan Tantangan Sekularisme di Lingkungan Sekolah. *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, *4*(3), 518–530.

Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan Kolaboratif : Sebuah Bentuk Kepemimpinan untuk Sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, *9*(2), 197–207. https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i2.5120

Kurniasi. (2016). Pendidikan Kristen yang Transformatif. *Eirene*, *1*(2), 143–161. https://doi.org/https://doi.org/10.56942/ejit.v1i2.21.

Makmur, A., Saepudin, M. A., Sudarto, T., Maftuh, A., & Purwadi, P. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional dalam Dunia Pendidikan di Era Digital. *Jurnal Syntax Admiration*, *4*(1), 33–46. https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.525

Manalu, N. (2021). Teologi dan Teknologi dalam Pandangan Sekuralisasi di Era Post Modernitas. *Jurnal Kadesi*, *3*(2), 51–84. https://doi.org/10.54765/ejurnalkadesi.v3i2.3

Munir, I. K. S. & S. M. (2019). Makna Simbolik Kalosara dalam Kehidupan Suku Tolaki di Kabupaten Konawe. *Jurnal Fokus Penelitian Budaya*, *4*(1), 12–22. https://doi.org/10.33772/jpeb.v4i1.6610

Murniati, Rahmah, Surianti, Andi Nurwanti Marwil, Nur Illang, A. Anni Asri, Muhammad Askar, Besse Herlina, S. (2025). Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan di Era Digital. *Jurnal Eksplorasi Pendidikan*, *8*(2), 15–23.

Non Norma Monigir, Marisca A. B. Sadsuitubun, Bella Felicita Rambitan, Syerri Y. Sumual, N. W. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Organisasi Pendidikan yang Inklusif. *Pendas*, *9*(4), 325–337. https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.20115

Rakhma, M. T., N F, S. N., Z, M. F., & Yulianita, N. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Dilema Etis : Tinjauan Literatur Gaya Komunikasi Kepemimpinan. *Jurnal Common*, *6*(1), 1–17. https://doi.org/https://doi.org/10.34010/common.v6i1.7458

Ramly, A., Putra, Z., Hariyadi, S., Suriaman, S., & Husnah, N. (2023). Tradisi Kalosara dalam Perspektif Nilai Pendidikan Karakter pada Pernikahan Suku Tolaki Kabupaten Kolaka. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(2), 7747–7754. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7465

Risma Neta Lestari, Y. A. (2024). Pengaruh Globalisasi Terhadap Gaya Hidup Individualisme Masyarakat Modern. *Sosietas : Jurnal Pendidikan Sosiologi*, *14*(2), 117–128.

Rispan, R., & Ajat Sudrajat. (2019). Integrasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Kalosara dalam Pembelajaran Sejarah di SMA sebagai Penguatan Karakter Siswa. *Jurnal Pendidikan Sejarah*, *8*(2), 148–169. https://doi.org/10.21009/jps.082.04

Rizqi Alifqa, Z. R. (2021). *Penyelesaian Konflik dalam Perspektif Kalosara (Studi Kasus: Suku Tolaki)*. Universitas Hasanuddin Makassar.

Sandiasa, G. (2017). Kepemimpinan Transformasional dan Strategi Pengembangan Institusi dalam Meningkatkan Kualitas Perguruan Tinggi. *Prosiding Seminar: Revitalisasi Tata Kelola Perguruan Tinggi (Seminar Proceeding: Revitalizing Higher Education Governance)*, 13–26.

Saputri, S. A., Dirman, L. O., Ta'alami, L. O., & Hadi, A. T. (2020). Tradisi Kalosara dalam Penyelesaian Sengketa Tanah di Kecamatan Baito Kabupaten Konawe Selatan. *LISANI: Jurnal Kelisanan Sastra Dan Budaya*, *3*(2), 63–76. https://doi.org/10.33772/lisani.v3i2.1112

Siburian, H. H. (2020). Pentingnya Model Kepemimpinan dalam Pendidikan Kristen Masa Kini. *Sam Soukotta Sang Pemimpin Karakter Kristen*, 198–229. https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/ujk3r.

Widodo, J. (2008). Kepemimpinan Pendidikan Transaksional dan Trasformasional di SMK Non Teknik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *3*(1), 123–138. https://doi.org/10.15294/dp.v3i1.437

Yulianti, W. (2015). Pengaruh Kepemipinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan dalam Peningkatan Kinerja SDM. *Jurnal Unissula*, *2*(1), 282–300.