

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Presiden Korea Selatan resmi mengunjungi dan memperingati 50 tahun hubungan diplomatik antara Korea dan Indonesia pada tanggal 6 September 2023 di ASEAN-ROK (Republic of Korea yang ke-24 untuk memutuskan dan memperluas perdagangan serta investasi di berbagai bidang. Hal ini juga sebelumnya disampaikan oleh Presiden Republik Indonesia di Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN-RoK ke-30 di Busan Korea Selatan pada tahun 2019. Sebelumnya, presiden Republik Indonesia mengatakan dalam Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN-RoK ke-30 di Busan Korea Selatan pada tahun 2019. Dalam pertemuan tersebut, Presiden Joko Widodo mengajak Presiden Korea Selatan untuk melakukan negosiasi kemitraan ekonomi Indonesia-Korea (Rastika, 2019). Dalam hal ini, Indonesia dan Korea membangun hubungan diplomatik secara resmi pada 17 tahun 1973 (Seoul.kbri, 2021) dan sejak saat itu peningkatan kemitraan dan investasi Korea di Indonesia terus meningkat dan mempengaruhi jumlah WNA Korea yang bekerja di Indonesia (Suharnomo dan Risdanti, 2017). Dapat dipahami bahwa sebelum Indonesia dan Korea Selatan membangun hubungan kerja sama pada tahun 1973, Korea Selatan telah mengirim misionaris ke Indonesia pada tahun 1971. Dalam hal ini, misionaris pertama yang dikirim dari Korea ke Indonesia adalah Pdt. Park Chang Hwan dan Seo Man Su (KMC, 2020). Artinya, bahwa Korea Selatan terus mengirim misionaris ke Indonesia dengan tujuan untuk ikut terlibat dalam membangun Indonesia. Hal ini

menunjukkan bahwa Korea menempati peringkat ke 2 pada tahun 2000 (Newsjoy, 2001). Misionaris yang diutus dari Korea melalui gereja pada tahun 2020 sebanyak 22.259 ke 168 negara (KWMA, 2021; News.kmib, 2021).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pengutusan misionaris dari Korea ke seluruh dunia dengan jumlah besar dikarenakan negara Korea terlebih dahulu merasakan bantuan dari misionaris asing yang membawa perubahan besar bagi Korea hingga saat ini. Perubahan yang dirasakan oleh negara Korea atas pertolongan misionaris seperti masyarakat terlepas dari kemiskinan, buta huruf, penyakit, takhayul, dan lain-lainnya. Hal ini, menunjukkan tugas utama misionaris adalah memberitakan injil kepada masyarakat yang belum mengenal Yesus sebagai Tuhan dan Juruselamat dan memberikan pelayanan kepada masyarakat yang kurang mampu, tertinggal, tertindas dan terkucilkan dari kemajuan dan modernisasi. Artinya, keberhasilan para misionaris dalam ladang misi memberikan harapan kepada banyak orang yang kurang beruntung dari segi pendidikan, sosial, ekonomi dan politik.

Terkait dengan pengutusan misionaris Korea ke Indonesia, berdasarkan hasil pelaporan *Korean Mission Society* (KMC) menunjukkan bahwa jumlah anggota misionaris KMC pada tahun 2021-2022 sebanyak 549 orang (KMS, 2023). Menurut KMC jumlah misionaris Korea di Indonesia saat ini sebenarnya melebihi jumlah yang ada berdasarkan data, hal ini dikarenakan banyak misionaris yang belum melakukan pelaporan ke KMC. Menurut data dari *The Korea World Missions Association* (KWMA), Asia adalah benua yang paling banyak dilayani oleh misionaris Korea dengan presentasi sebesar 61.4% dari

jumlah total misionaris Korea di seluruh dunia (KRIM, 2021), dan Indonesia menempati peringkat sangat tinggi sebagai tujuan para misionaris Korea Selatan (KWMA, 2015). Bidang pelayanan yang dilakukan oleh para misionaris dalam bentuk organisasi *nonprofit* melalui pelayanan seminari, pembangunan sekolah, penanaman gereja, pelatihan pemuridan, pelayanan kampus, pendidikan, kesejahteraan, bakti sosial dalam bentuk pengobatan gratis, kesehatan, kebudayaan, olah raga, pelayanan anak dan remaja serta pelatihan bahasa Korea & kebudayaan Korea (KMC, 2011; KWMA, 2015; KWMA, 2021).

Pelayanan misi yang dilakukan oleh para misionaris Korea di Indonesia melalui organisasi pendidikan seperti bekerja sama dengan Sekolah Tinggi Teologi, mendirikan STT, bekerja sama dengan gereja lokal dan mendirikan gereja. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan generasi penerus bangsa yang memiliki karakter dan spiritual yang baik. John Maxwell mengatakan bahwa *“semua hal yang terjadi tergantung pada kepemimpinan”* (Maxwell, 2000, 5). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan gereja memiliki pengaruh yang sangat besar dalam membangun jemaat dengan benar sesuai dengan landasan firman Tuhan. Selain itu, pemimpin seminari atau STT juga berperan untuk mempersiapkan pemimpin masa depan yang memiliki karakter atau perilaku yang takut akan Tuhan dan hidup sesuai dengan kehendak Tuhan (Lim, 2006). Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan pengkajian secara mendalam mengenai pengaruh pemimpin terhadap kepemimpinan misionaris, di mana seorang pemimpin perlu berusaha untuk menghasilkan mahasiswa seminari yang memiliki pengetahuan, karakter, dan kekuatan spiritual.

Misionaris Korea membangun STT di Indonesia untuk mendidik dan menghasilkan pemimpin gereja dan guru agama Kristen yang memiliki spiritualitas, kecerdasan, dan kapabilitas yang luar biasa. Bentuk kerja sama atau kolaborasi dengan misionaris Korea dalam bidang pendidikan di STT dapat disimpulkan dengan cara “3M”. Menurut Dr. Peter Auh (Auh Sung Ho) pelayan yang dilakukan oleh misionaris Korea “*Money, Management, Manpower*” yaitu, mendirikan STT, mensponsori dana (keuangan operasional STT & beasiswa) dan mengajar sebagai dosen serta mengembangkan sumber daya manusia (Wawancara, 25 Mei, 2021). Walaupun tidak ada angka statistik yang menunjukkan jumlah secara akurat dan spesifik terkait dengan jumlah total misionaris Korea yang melayani STT di Indonesia dengan tiga cara tersebut di atas. Namun dalam *Individual Ministry Report* (KMS, 2011), sekitar 63% misionaris Korea melayani dan kolaborasi dengan STT di seluruh Indonesia dengan tiga cara tersebut. Oleh sebab itu, ada beberapa yang menjalin kerja sama dengan para misionaris Korea antara lain adalah; STT Immanuel Nusantara (STTIN), STTN (Sekolah Tinggi Teologi Nusantara), STT Presbiterian Shema, STT Baptis Medan, STTII Jakarta, STT Abdi Tuhan Injili, STTII-Bali, Institute Wesley Jakarta, STT Elohim, Sekolah Tinggi Theologia Injili Arastamar (SETIA Jakarta), SETIA Ngabang Kal-Bar, STT Injili Indonesia (STTII) Batam, STT BASOM (Batam School of Ministry), STT Abdiel, STT Presbyterian Indonesia, STT Sriwijaya, ATI Anjungan Pontianak dan lain lainnya (KMS, 2011).

Kerja sama antara misionaris Korea dan Indonesia pada tahun 2021 sudah mencapai setengah abad dan hal ini merupakan suatu hal yang bersejarah.

Dalam hal ini, sudah setengah abad misionaris Korea membangun kerja sama dengan Indonesia untuk kerja sama dalam menjalankan tugas misi di gereja dan di STT. Namun dalam proses pelaksanaan tentu ada perbedaan pola pikir, prinsip hidup, etos kerja, gaya ibadah dan gaya kepemimpinan antara dua belah pihak kepemimpinan tidak muda untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri serta berkolaborasi antara satu sama lain, sehingga perlu ada upaya secara terus menerus untuk mengatasi masalah kerja sama (Cahyono, 2019; Choi, 2019). Perbedaan antara kedua pemimpin tersebut disebabkan karena dari latar belakang budaya yang berbeda sehingga merupakan hal yang wajar. Artinya dari ketidakcocokan akan menjadi kecocokan. Perbedaan ini juga tentu menuntut misionaris senior yang sudah berpengalaman dalam mengambil tindakan yang tepat untuk menjaga hubungan kerjasama yang baik. Oleh sebab itu, misionaris senior mempunyai tanggung jawab untuk berbagi pengalaman kepada misionaris yang akan ke Indonesia sehingga menjadi suatu pemahaman dasar bagi mereka. Keberhasilan kepemimpinan kolaborasi Korea dan Indonesia yang dibentuk melalui interaksi perbedaan budaya selama bertahun-tahun telah dibuktikan oleh misionaris senior dalam keberhasilan pelayanan di ladang misi. Namun, sejauh ini pola kepemimpinan masih menjadi sebuah pengetahuan terselubung (*tacit knowledge*) dari para misionaris senior yang belum dirumuskan secara ilmiah. Oleh karena itu, perlu digali untuk merumuskan gaya kepemimpinan kolaborasi Korea dan Indonesia dalam pengelolaan atau manajemen STT.

Berdasarkan pemahaman ini, pada bagian berikut penulis akan menjelaskan kesenjangan fenomena empiris (1.2.1), kesenjangan penelitian

(1.2.2), kesenjangan teori (1.2.3), rumusan masalah (1.2.4) yang terdiri dari perumusan masalah (1.2). Kemudian dilanjutkan dengan keaslian penelitian (1.3), urgensi (kepentingan) penelitian (1.4), tujuan penelitian (1.5), pertanyaan penelitian (1.6), asumsi dan batasan penelitian (1.7), definisi istilah (1.8). Bagian terakhir akan meringkas Bab 1 (1.9).

1.2 Perumusan Masalah

Perkembangan STT, menunjukkan bahwa misionaris senior mempunyai pengalaman kolaboratif yang cukup melalui saling menerima perbedaan dengan pemimpin STT lokal. Namun pada kenyataannya belum ada rumusan gaya kepemimpinan yang bersinergi dari para misionaris senior Korea dengan pemimpin STT lokal di Indonesia, bahkan masih dalam bentuk sebuah *tacit knowledge* (pengetahuan terselubung). Oleh sebab itu, sangat diperlukan untuk memberikan kontribusi kepada calon misionaris Korea yang akan melayani di Indonesia, tentang gaya kepemimpinan misionaris Korea yang melayani di ladang misi STT.

1.2.1 Kesenjangan Fenomena Empiris

Para misionaris Korea menghadapi masa transisi pelayanan misi dengan penggantian generasi baru (Nam, 2021, 135). Berdasarkan laporan dari KWMA & KRIM, jumlah misionaris yang berusia antara 50 sampai 70 tahun mencapai 61.5% (KRIM, 2021) sebagai generasi pertama dan kedua dengan jumlah besar yang

akan segera pensiun. Oleh sebab itu, pengembangan dan pergantian kepemimpinan misionaris merupakan hal yang sangat mndesak bagi badan Misi Gereja di Korea Selatan (BYUN, 2014; Nam, 2021). Artinya, perbandingan usia misionaris pada tahun 2020 tercatat sekitar 40 tahun mencapai 9%, 40-50 tahun 30.3%, 50-60 tahun 39.7%, 60-70 tahun 19.2%, dan di atas 70 tahun 2.7%. Hal ini menunjukkan bahwa misionaris yang di utus tergolong cukup berumur sehingga masih kurang dalam menyesuaikan diri dengan bahasa dan budaya. Selain itu, pelayanan yang dilakukan kurang optimal dikarenakan keterbatasan waktu, fisik, mental dan teknologi. Fakta dan kondisi ini menjadi sebuah pengalaman bagi misionaris senior untuk mengambil kebijakan dengan berbagi pengalaman terkait budaya dan kendala dalam menjalankan misi kepada misionaris yang akan di utus. Salah satu tugas yang sangat penting bagi misionaris senior adalah memperkenalkan dan memberdayakan kompetensi tentang pemahaman lintas budaya dan pengalaman di ladang misi serta gaya kepemimpinan berkolaborasi antara Korea dan Indonesia.

Terkait dengan hal tersebut di atas, Jung (2017) mengusulkan reformasi terhadap sistem pendidikan dan pelatihan kepada calon misionaris PCK (*Presbyterian Church of Korea*) berdasarkan survei yang dilakukan oleh para calon misionaris yang dilatih. Berdasarkan data survei, para calon misionaris ingin mendengar langsung informasi dan kesaksian dari ladang misi yang telah dilakukan oleh misinaris senior melalui pelatihan, pembinaan dan pengajaran sebelum diutus ke ladang misi. Artinya, para calon misionaris ingin mendengar kesaksian tentang pengalaman nyata yang dialami misionaris senior ketika

menjalankan tugas di ladang misi, bukan berdasarkan data yang abstrak, kesaksian yang lama atau pengalaman misionaris barat. Sesuai hasil wawancara yang dilakukan dengan Dr. Y. S. Choi sebagai sumber wawancara dalam studi pendahuluan mengatakan bahwa belum ada bimbingan formal yang dilakukan mengenai kepemimpinan lintas budaya secara praktis, spesifik, dan mendalam untuk misionaris yang baru di Inonesia (wawancara, 4 April 2021, di tempat Gereja Yeollin, Cipayung JKT-TIM).

“Saya dikirimkan dari Departemen Misi Sinode Presbyterian Church of Korea (PCK). Misionaris yang baru datang harus didampingi oleh seniornya selama 3 tahun untuk adaptasi kehidupan Indonesia tetapi tidak ada pelatihan khusus untuk kepemimpinan lintas budaya secara praktis atau berguna... Kami lebih fokus berbagi info untuk kehidupan nyata untuk pendidikan anak-anak atau masalah sewa rumah atau tugas misi yang akan harus dilaksanakan tetapi jarang mengarahkan atau berbagi masalah kepemimpinan misionaris dalam kondisi lintas budaya....”

Oleh sebab itu, Sung (2019, 124-125) menyarankan beberapa hal sebagai berikut: *Pertama*, badan pusat misi Korea harus memperkenalkan budaya Indonesia secara nyata dan praktis melalui *briefing* kepada calon misionaris dengan orang Indonesia yang tinggal di Korea. *Kedua*, badan pusat misi Korea harus menyeleksi calon misionaris yang berkompetensi dan siap untuk melayani lintas budaya.

Kepemimpinan lintas budaya (*Cross-cultural leadership*) merupakan suatu bentuk interaksi antara pemimpin dan bawahan dengan budaya yang berbeda (Dhaviyanti dan Musadieq, 2017). Keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan lintas budaya oleh ekspatriat terlihat pada hubungan kerja sama yang baik dengan karyawan lokal, sehingga dapat mencapai visi perusahaan.

Sebaliknya, kegagalan ekspatriat dalam memimpin berdampak pada manajemen perusahaan yang berjalan kurang baik, bahkan ekspatriat memutuskan untuk kembali ke negara asal sebelum penugasan internasional berakhir. Menurut Luthans (2006) ada tiga masalah yang berkontribusi terhadap kendala dalam menjalankan kepemimpinan lintas budaya, yaitu stereotip, etnosentrisme dan persepsi. Dalam hal ini, sebelum penugasan internasional, pemimpin harus mempersiapkan diri untuk hidup dan bekerja di tempat baru dengan budaya yang berbeda, baik secara profesional maupun dalam kehidupan pribadi. Hal tersebut bertujuan untuk mencegah terjadinya gegar (goncangan) budaya (*culture shock*) dan mempermudah pemimpin beradaptasi dengan budaya lokal (Dhaviyanti dan Musadieg, 2017). Kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan untuk beradaptasi dalam lingkungan internasional yang lebih luas, dinamis, serta penuh dengan peluang dan juga tantangan. Pemahaman akan budaya dan kemampuan adaptasi pemimpin dalam praktik lintas budaya menjadi bagian penting bagi efektivitas kepemimpinan dalam organisasi internasional.

Misionaris harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya baru seperti kebiasaan makan, berbicara, cara bekerja, bermain, dan beribadah (Lingenfelter dan Mayers, 2012). Hal ini terlihat kesenjangan fenomena secara empiris antara misionari Korea dan pemimpi STT di dalam berkolaborasi di ladang misi. Misionaris Korea cenderung merendahkan pemimpin lokal dengan merasa diri superioritas dan merasa mempunyai wewenang yang prioritas untuk handle berbagai masalah (Sung, 2019, 118). Permasalahan terkait dengan sikap dan perilaku kepemimpinan misionaris itu menyulitkan untuk

membawa kesuksesan organisasi secara mandiri bagi STT. Hal ini disebabkan karena manajemen kepemimpinan yang berpusat kepada misionaris. Pelayanan misionaris Korea tidak terlepas dari kerja sama dengan pemimpin lokal Indonesia, dengan melibatkan kepemimpinan Indonesia secara aktif dan optimal maka organisasi lokal akan menjadi mandiri (BYUN, 2014). Misionaris harus memikirkan bagaimana dan kapan memerdekakan kepemimpinan Indonesia untuk mengelola organisasi pendidikan STT secara mandiri. Misionaris Korea harus mengingat identitas dirinya sebagai fasilitator, kolaborator, pembantu, perintis, orang tua, rekan kerja, peserta dan bukan sebagai subyek dalam organisasi STT. Namun, badan misi gereja Korea Selatan hanya berfokus pada pengiriman misionaris, tidak banyak memperhatikan pengembangan kepemimpinan yang disesuaikan budaya lokal (BYUN, 2014). Masalah demikian terbukti dalam disertasi oleh Choi (2019) yang menunjukkan bahwa ditemukan konflik di antara misionaris Korea dan kepemimpinan gereja lokal dalam kerja sama lintas budaya. Jika misionaris muda mendapat kesempatan untuk mempelajari gaya kepemimpinan kolaboratif dan kepemimpinan lintas budaya sebelum tiba di Indonesia, maka pasti dikurangi kesalahan yang dulu sering terjadi berulang dalam pelayanan kolaboratif. Dikarenakan kesenjangan empiris dalam lapangan misi antara ideal dan kenyataan memerlukan penelitian untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang terintegrasi melalui kolaborasi antara misionaris Korea dan pemimpin STT Indonesia.

1.2.2 Kesenjangan Penelitian

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, maka hal tidak mudah ketika gaya kepemimpinan lokal diterapkan pada lingkungan asing (Puspitasari, 2014; Dhaviyanti et al., 2017). Hal tersebut menjadi tantangan bagi para misionaris yang ditugaskan untuk mempersiapkan diri menjadi pemimpin yang memiliki kecakapan dalam mengelola karyawan, staf dan partner Indonesia dengan latar belakang budaya yang berbeda. Budaya merupakan kebiasaan, nilai, peraturan, norma, simbol, serta tradisi yang telah diajarkan dan merupakan hal yang umum bagi sekelompok orang (Ananda, 2016). Nilai-nilai budaya dari negara asal dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan diterapkan oleh pemimpin. Pemahaman terhadap perbedaan budaya sangat penting guna mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pada organisasi (Dhaviyanti dan Musadieg, 2017).

Natalia (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa orang Korea ingin menjaga kebudayaan sendiri walaupun telah pindah ke negara lain. Hal ini dikarenakan sejarah Korea pernah dijajah oleh Jepang secara paksa dan telah merdeka dari pemerintahan kolonial. Akibat dari sejarah penjajahan ini, maka bangsa Korea Selatan merasa harus mempertahankan kebudayaan dimanapun dan sampai kapanpun. Pemahaman ini mendorong orang Korea tetap berpegang pada etnis budaya dan bahasa Korea walaupun sudah berpindah ke sebuah lingkungan baru (Natalia, 2015). Sependapat dengan ini, Ahn (2012; 2013) menganalisis bahwa alasan mengapa misionaris Korea sulit untuk menerima multikulturalisme, karena homogenitas etnis di Korea. Misionaris Korea yang terbiasa dengan satu

budaya dan etnis akan tetap menunjukkan sikap eksklusif ketika bertemu dengan budaya lain.

Permasalahan kepemimpinan lintas budaya seringkali terjadi baik pada perusahaan maupun misionaris yang bekerja sama dalam perbedaan yang ada secara individu dan kelompok. Masalah kepemimpinan lintas budaya telah dibuktikan dalam penelitian Kamgoen dan Duangkaew (2008) dan hasil menunjukkan bahwa budaya Amerika yang dimiliki oleh ekspatriat sangat mempengaruhi budaya organisasi perusahaan yang berlokasi di Thailand. Ekspatriat mencoba untuk mendorong dan mempengaruhi para karyawan Thailand dengan budaya dan gaya kepemimpinan yang dimiliki ekspatriat tanpa menyesuaikan dengan konteks budaya lokal. Perbedaan budaya tersebut dapat mengakibatkan sering terjadinya kesalahan dalam mengartikan atau mempersepsikan sikap dan perilaku orang dari budaya yang berbeda. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik interpersonal dan berdampak buruk pada perusahaan akibat ketidakcocokan perilaku organisasi. Sama juga dalam pelayanan misi jikalau misionaris tidak menghargai budaya yang lain, maka pelayanan misi dijamin tidak dapat berhasil.

Namun menurut hasil penelitian Yang (2006), gaya kepemimpinan Korea yang didasarkan pada perasaan dan emosi etnis Korea “*WOORI [We]*” & “*JEONG [Affection]*” bekerja dengan interaksi secara terbuka tanpa penyalahgunaan kekuasaan yang berlebihan, meskipun ada penekanan otoriter dan hierarki dalam organisasi masyarakat Korea. “*WOORI*” & “*JEONG*” mengatakan bahwa sesuatu yang tertanam dalam masyarakat Korea, akan mendorong seorang

bekerja dengan perasaan secara kolektif, menyediakan lahan subur untuk perilaku pemimpin yang berorientasi memperhatikan kebutuhan dan permintaan atasan, membangun reputasi positif dan kepercayaan dari rekan kerja, dan merangkul serta melindungi bawahan (Baik, 2018; Kim dan Baik, 2015). Selain penelitian itu, Baik dan Kim (2019) mengkonfirmasi bahwa ada hubungan positif antara perilaku pemimpin Korea yang berorientasi pada hubungan “WOORI” & “JEONG” dan kreativitas karyawan dan perilaku. Artinya, sikap dan perilaku yang berdasarkan hubungan “WOORI” & “JEONG” dapat membantu seorang pemimpin dengan berbeda budaya dan negara menerima karyawan lokal dengan sikap kemitraan tanpa ada perselisihan. Penelitian tersebut telah dibuktikan oleh Suharnomo dan Risdanti (2017) bahwa pemimpin Korea mempunyai perilaku yang sangat memperhatikan hubungan dengan orang lain, mementingkan tanggung jawab, menghargai perbedaan, melakukan aktivitas atau kegiatan, meminimalkan konflik, dan sangat mengapresiasi dan menghargai waktu.

Sesuai dengan uraian di atas Mochklas (2017) mengatakan gaya kepemimpinan orang Korea memiliki dua kemungkinan yang bersamaan yaitu otokratis dan paternalistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan orang Korea lebih cenderung dominan otokratis daripada paternalistik, tetapi tetap menjaga gaya kepemimpinan kedua sisi yang berdampingan. Artinya, pemimpin Korea selalu berusaha disiplin dan mengedepankan instruksi yang jelas, tegas, tepat dan meminta cara kerja yang sungguh benar serta cepat atau dikenal dengan istilah “*ppali-ppali*” dengan gaya kepemimpinan otokratis. Selain itu, gaya pemimpin Korea yakni memberikan

bimbingan dan pengarahan kepada bawahannya supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bertanggung jawab, secara baik dan benar. Penekanan perhatian dari pemimpin kepada bawahannya dikarenakan pemimpin cenderung memiliki sifat kepemimpinan paternalistik (Dhaviyanti dan Al Musadieq, 2017; Mochklas, 2017). Dalam hal ini, Nam (2020) mempermasalahkan gaya kepemimpinan misionaris yang berpusat paternalistik dan lebih didasarkan pada supremasi budaya misionaris dan sering dilakukan dengan keyakinan bahwa mitra misi lokal harus berubah. Kepemimpinan yang berorientasi hubungan dan paternalistik dapat menimbulkan masalah yang akan memperdalam ketergantungan pada misionaris.

Oleh sebab itu, Choi (2019) dalam penelitiannya mengkaji masalah konflik pelayanan misi lintas budaya misionaris Korea dengan pemimpin gereja lokal Indonesia. Dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kedisiplinan dan instruksi yang jelas serta bimbingan tidak selalu berhasil. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa ada konflik antara dua pihak pemimpin karena kurang mengevaluasi kerja sama dan kolaborasi misi lintas budaya. Para misionaris Korea mempunyai perasaan superior terhadap pemimpin lokal sehingga terjadi konflik antara pemimpin Korea dan lokal dalam misi lintas budaya. Nam (2020, 158) menjelaskan bahwa faktor yang menghambat adaptasi misi Korea saat ini adalah sikap supremasi budaya yang berlebihan dari misionaris Korea. Supremasi budaya dan paternalisme jelas terlihat di sebagian besar misionaris Korea. Artinya permasalahan ini tergantung pada situasi dan kebiasaan pribadi masing-masing misionaris, paternalisme yang sangat menekankan

ketergantungan berasal dari supremasi budaya. Untuk mengatasi masalah ini, maka sangat penting bagi misionaris untuk mendiskusikan kembali satu sama lain melalui dialog dan sikap nyata terhadap tantangan budaya untuk lebih bersahabat dalam konteks pribumisasi.

Menurut Lee (2016, 561), kepemimpinan tidak bawaan lahir tetapi dipelajari, dilatih, dan dikembangkan, sehingga menjadi tantangan bagi semua orang. Kepemimpinan di era postmodern harus dikembangkan dengan mengedepankan komunikasi horizontal dan interaktif sehingga kepemimpinan yang memimpin secara sepihak tidak dapat memberikan pengaruh yang besar lagi. Seorang misionaris sebagai pemimpin harus selalu belajar untuk menunjukkan kepemimpinan lingkungan ladang misi. Hal ini, berarti kepemimpinan global multikultural merupakan kompetensi yang dijalankan dalam situasi di mana berbagai budaya hidup berdampingan saat ini. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan ini diperlukan oleh misionaris untuk menunjukkan kemampuan dalam memimpin di lingkungan perbedaan seperti ras, adat istiadat, nilai, bahasa, pandangan dunia, dan berbagai budaya (Lee, 2016, 564). Tantangan terbesar bagi seorang misionaris adalah mempelajari, menerapkan, mengakomodasi, mengasimilasikan budaya dan bahasa baru serta mengembangkan kepemimpinan kolaboratif yang efisien dan efektif dalam situasi multikultural.

1.2.3 Kesenjangan Teori

Kepemimpinan misionaris harus mengaju pada standar yakni nilai-nilai Alkitab, visi kerajaan Allah, dan yang lebih utama adalah mengandalkan kuasa Roh Kudus (Lingenfelter dan Mayers, 2003; Lee, 2016). Menurut Lingenfelter dan Mayers (2012), misionaris yang bekerja di negara dengan budaya yang berbeda sering menggunakan metode dan standar budaya misionaris sendiri untuk mengevaluasi lingkungan dan keadaan ladang misi lokal dan gereja atau lembaga lokal. Dalam hal ini, pola pikir seorang misionaris mempengaruhi cara menilai dan mengevaluasi orang-orang dari budaya yang berbeda (Lee, 2016). Hal terpenting untuk pelayanan kolaboratif dalam lintas budaya yang efektif adalah sikap kontekstualisasi dengan kepemimpinan situasional (Kim, 2009). Artinya, bukan nilai-nilai budaya dari misionaris itu sendiri atau popularitas yang tercapai melalui pelayanan, tetapi kepemimpinan yang dapat memberikan dampak terhadap pelayan, yaitu kesatuan dan persekutuan tubuh Kristus (Lingenfelter dan Mayers, 2012). Metafora tubuh dalam Roma 12 di Alkitab, Rasul Paulus mengatakan bahwa setiap bagian tubuh dapat mengambil peran kepemimpinan, tergantung pada kebutuhan dan konteks komunitas. Oleh karena itu, kerja sama, saling menghormati dan menghargai menjadi ciri kepemimpinan misi. Ciri kepemimpinan yang berdasarkan Roma 12:4~21 adalah bentuk metafora tubuh yang disampaikan oleh Paulus dalam mengarahkan peran pemimpin pada contoh yang baik, kepemimpinan yang melayani, dan penyerahan timbal balik (Åkerlund, 2016).

4 Sebab sama seperti pada satu tubuh kita mempunyai banyak anggota, tetapi tidak semua anggota itu mempunyai tugas yang sama, 5 demikian juga kita, walaupun banyak, adalah satu tubuh di dalam Kristus; tetapi kita masing-masing adalah

anggota yang seorang terhadap yang lain. 6 Demikianlah kita mempunyai karunia yang berlain-lainan menurut kasih karunia yang dianugerahkan kepada kita: Jika karunia itu adalah untuk bernubuat baiklah kita melakukannya sesuai dengan iman kita. 7 Jika karunia untuk melayani, baiklah kita melayani; jika karunia untuk mengajar, baiklah kita mengajar; 8 jika karunia untuk menasihati, baiklah kita menasihati. Siapa yang membagi-bagikan sesuatu, hendaklah ia melakukannya dengan hati yang ikhlas; siapa yang memberi pimpinan, hendaklah ia melakukannya dengan rajin; siapa yang menunjukkan kemurahan, hendaklah ia melakukannya dengan sukacita. 9Hendaklah kasih itu jangan pura-pura! Jauhilah yang jahat dan lakukanlah yang baik. 10 Hendaklah kamu saling mengasihi sebagai saudara dan saling mendahului dalam memberi hormat. 11 Janganlah hendaknya kerajinanmu kendor, biarlah rohmu menyala-nyala dan layanilah Tuhan. 12 Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa! 13 Bantulah dalam kekurangan orang-orang kudus dan usahakanlah dirimu untuk selalu memberikan tumpangan! 14 Berkatilah siapa yang menganiaya kamu, berkatilah dan jangan mengutuk! 15 Bersukacitalah dengan orang yang bersukacita, dan menangislah dengan orang yang menangis! 16 Hendaklah kamu sehati sepikir dalam hidupmu bersama; janganlah kamu memikirkan perkara-perkara yang tinggi, tetapi arahkanlah dirimu kepada perkara-perkara yang sederhana. Janganlah menganggap dirimu pandai! 17 Janganlah membalas kejahatan dengan kejahatan; lakukanlah apa yang baik bagi semua orang! 18 Sedapat-dapatnya, kalau hal itu bergantung padamu, hiduplah dalam perdamaian dengan semua orang! 19 Saudara-saudaraku yang kekasih, janganlah kamu sendiri menuntut pembalasan, tetapi berilah tempat kepada murka Allah, sebab ada tertulis: Pembalasan itu adalah hak-Ku. Akulah yang akan menuntut pembalasan, firman Tuhan. 20 Tetapi, jika seterumu lapar, berilah dia makan; jika ia haus, berilah dia minum! Dengan berbuat demikian kamu menumpukkan bara api di atas kepalanya. 21 anganlah kamu kalah terhadap kejahatan, tetapi kalahkanlah kejahatan dengan kebaikan! (Roma 12:4~21).

Teori kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) yang dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 (dalam Adams et al., 2014) telah dinyatakan oleh *The Academy of Religious Leadership* sebagai kepemimpinan Kristen (Seog, 2019). Karakter kepemimpinan pelayan meliputi mendengarkan, empati, menyembuhkan, kesadaran, persuasif, konseptualisasi, kejelian,

keterbukaan, komitmen untuk pertumbuhan dan membangun komunitas (Greenleaf, 2020; Mizzell dan Huizing, 2018; Seog, 2019). Kepemimpinan pelayan menunjukkan sikap semangat bagi seseorang dalam pelayanan, gaya kepemimpinan ini cocok bagi para misionaris karena prinsipnya sama dengan ajaran Tuhan Yesus. Ajaran berdasarkan Firman Tuhan dalam Matius 7:12; 20:26-28; 23:1; Markus 10:45; Lukas 6:31; Yohanes 3:30; 13:13~17; Filipi 2:3 menekankan dan mengutamakan sikap dan perilaku yang melayani orang lain dengan rendah hati daripada mencari keuntungan diri sendiri.

“Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu; sama seperti Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang.” (Matius 20:26-28).

Dalam hal ini, standar kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang misionaris adalah kepemimpinan rohani atau spiritual (*Spiritual Leadership*). Menurut (Ok, 2016), kepemimpinan spiritual adalah kemampuan yang diberikan oleh Tuhan bagi seseorang untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Tuhan. Menurut teori kepemimpinan spiritual oleh Fry (2003) kepemimpinan spiritual meliputi unsur-unsur nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri atau orang lain sehingga memiliki rasa kelangsungan hidup spiritual melalui panggilan atau keanggotaan sebagai anak Tuhan seperti Gambar 1.



(Fry, 2003, 695)

Gambar 1 Model Kausal Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritualitas berkaitan dengan pembentukan budaya sosial atau organisasi yang berdasarkan cinta altruistik di mana para pemimpin dan pengikut memiliki kepedulian, perhatian, dan penghargaan yang tulus untuk diri sendiri dan orang lain (Fry, 2003; FRY dan SLOCUM, 2008; Fry dan Cohen, 2009; Fry *et al.*, 2014; Ok, 2016). Karakteristik kepemimpinan spiritual ini memiliki karakteristik baik melayani Tuhan maupun orang lain. Karakteristik kepemimpinan spiritual juga menunjukkan sikap seperti memperhatikan orang lain bersama dengan kepemimpinan pelayan.

Selain itu, kepemimpinan misionaris Korea yang perlu diketahui adalah faktor *SHINBARAM* yang berakar pada budaya Korea. Menurut Baik (2018), *SHINBARAM* adalah motivasi gabungan yang menyentuh perasaan transendental dan identitas secara gabungan yang bertahan lama. Model kepemimpinan *SHINBARAM* mencakup lima dimensi yaitu kepercayaan diri, memimpin dengan keteladanan, memberikan semangat, mengembangkan kedekatan pribadi, dan menekankan hubungan harmonis antar-sesama (Ariani, 2013; Baik, 2018; Kang

dan Kwun, 2013; Nam *et al.*, 2016; Shin, 2005). Ariani (2013) mengatakan bahwa *SHINBARAM* yang melekat dalam diri rakyat Korea merupakan suatu nilai yang diterapkan dalam melakukan berbagai aktivitas kehidupan khususnya etos kerja. *SHINBARAM* telah menjadi kekuatan dan salah satu faktor pendukung kesuksesan ekonomi besar (Ariani, 2013). Chung, Joo-Young yang merupakan mantan CEO HYUNDAI Corporation di Korea, telah menunjukkan prestasi atau kemajuan terbesar di dunia dengan menerapkan model *SHINBARAM* dalam manajemen bisnis (Lee, 2015). *SHINBARAM* merupakan kekuatan etnis yang mendorong semangat sehingga Korea Selatan telah menjadi tulang punggung pertumbuhan ekonomi (Kang dan Kwun, 2013; Shin, 2005). Emosi *SHINBARAM* mempengaruhi perilaku *SHINBARAM*, dan emosi *SHINBARAM* dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional. Selain itu, perilaku *SHINBARAM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, perilaku inovatif, dan komitmen tim.

SHINBARAM berawal dari persatuan yang unik diantara sesama anggota komunitas atau organisasi. *SHINBARAM* juga dipahami sebagai energi sosial-psikologis yang terbentuk secara spontan dari tatanan masyarakat dan dasar budaya sebuah komunitas yang baik. Energi psikologis sosial *SHINBARAM* tidak dapat berhasil dengan paksaan organisasi (Lee dan Huh, 2020). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Kang dan Kwun (2013) *SHINBARAM* lebih memiliki karakteristik situasional daripada perbedaan individu seperti sikap dan karakteristik yang diambil seseorang terhadap pekerjaan mereka, dan motivasi berprestasi, serta kecenderungan bersama. *SHINBARAM* adalah kekuatan dinamis

yang menghasilkan motivasi dan semangat yang produktif dan positif. *SHINBARAM* dapat mewujudkan hal-hal yang tidak mungkin dapat diwujudkan (Lee, 2015; Choi, Nam dan Shim, 2017). Kepemimpinan *SHINBARAM* bergerak dan dipengaruhi oleh spiritual transcendental (Kim, 1994). *SHINBARAM* identik dengan makhluk spiritual atau dewa yang melekat pada seseorang sehingga orang tersebut mendapat kekuatan dan semangat. Proses untuk kekuatan *SHINBARAM* tidak dapat dipahami secara logis dan ilmiah tetapi dianggap sebagai mentalitas emosional (Kang dan Kwun, 2013).

Teori kepemimpinan yang di atas terjadi kesenjanganannya, dalam hal ini misionaris Korea pun tidak dapat terlepas dari karakteristik dan jati diri orang Korea. Namun misionari memiliki gaya kepemimpinan yang dikaruniai Roh Kudus bukan oleh dewa etnis. Artinya, para misionaris membutuhkan model kepemimpinan untuk merintis dan mengembangkan budaya baru dimana mereka melayani melalui imajinasi, kreativitas, dan karunia untuk mengidentifikasi masalah (Kim, 2009). Hal ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan misionaris rentan terhadap konflik sehingga lebih kosen kepada budaya dan mengabaikan organisasi masyarakat itu sendiri. Menurut Kim (2009), teori kepemimpinan situasional memungkinkan misionaris untuk memutuskan apakah akan menggunakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau kepada hubungan dengan mempertimbangkan situasi ladang misi. Ketika menentukan gaya kepemimpinan yang efektif, faktor budaya menjadi faktor kontrol kontekstual sehingga misionaris harus dengan jelas mengetahui faktor budaya dan menyesuaikan diri serta menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan. Dengan

demikian, dapat dipahami bahwa ciri khas kepemimpinan misionaris Korea harus digali apakah sudah berjalan sesuai integrasi antara kepemimpinan pelayanan, spiritual Roh Kudus dan *SHINBARAM* yang berdasarkan lingkup kepemimpinan situasional.

Berdasarkan teori kepemimpinan di atas, perlu dikaji bagaimana para pemimpin lokal di Indonesia dan para misionaris Korea berinteraksi satu sama lain, bagaimana pembagian tugas-tugas dan kinerja pelayanan direalisasikan. Hal ini akan merujuk kepada bagaimana seseorang berinteraksi dengan berbagai instrumen yang terjadi di lingkungan pelayanan, apakah kompetensi kepemimpinan bisa efektif atau sebaliknya (Kim, 2009). Kajian kepemimpinan ini akan menjadi sebuah pengetahuan kepemimpinan yang baru untuk memberikan wawasan dan pedoman bagi para misionaris dan calon misionaris.

1.2.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan menghasilkan sebuah teori dan gaya kepemimpinan kolaboratif Korea dan Indonesia yang berlintas budaya dengan berbagai interaksi dalam organisasi pelayanan misi pendidikan di STT. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dalam organisasi STT yang dijalankan dengan kolaborasi antara misionaris Korea dan kepemimpinan Indonesia pada masa depan. Dengan demikian, rumusan masalah penelitian ini dapat dipaparkan seperti di bawah ini;

“Bagaimana menjelaskan gaya kepemimpinan kolaboratif dari misionaris Korea dengan pemimpin Indonesia untuk STT menuju mandiri yang masih dalam bentuk sebuah *tacit knowledge* selama bertahun-tahun ini?”

1.3 Keaslian Penelitian

Berbagai penelitian yang berkaitan dengan budaya ekspatriat Korea Selatan di Indonesia telah dilaksanakan, namun sampai saat ini belum ditemukan penelitian kepemimpinan antara misionaris Korea di Indonesia dalam bidang pelayanan misi STT. Kemudian Dhaviyanti dan Al Musadieg (2017) pernah menyarankan penelitian yang berlanjut untuk mengetahui gaya kepemimpinan integrasi antara Korea dan Indonesia yang belum pernah dilaksanakan.

Kemudian misionaris Korea Dr. Pdt. Heo (2021) mengatakan keaslian penelitian ini seperti di bawah ini;

“Sebuah studi tentang kepemimpinan yang didapatkan melalui pengalaman misionaris senior sangat berarti. Peneliti perlu mengakui perbedaan satu sama lain dan tertarik pada bagaimana mereka berhasil dalam sebuah kesepakatan untuk memimpin di bidangnya masing-masing daripada terjebak dalam konflik yang tidak pernah terselesaikan. Penelitian tentang kepemimpinan gabungan antara misionaris dan kepemimpinan lokal akan menjadi studi yang menarik dan sangat unik.” (Wawancara, tanggal 18 Feb. 2021).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan acara ibadah syukur bagi misionaris yang memasuki masa pensiun. Dr. Pdt. Heo mempunyai pengalaman 30 tahun sebagai misionaris di Indonesia dengan pelayanan di STT. Dr. Pdt. Heo mengakhiri pelayan di Indonesia sebagai misionaris dengan harapan besar dan memeberikan apresiasi kepada peneliti untuk

menggali gaya kepemimpinan kolaboratif Korea dan Indonesia yang belum pernah dilakukan sebab sangat dibutuhkan.

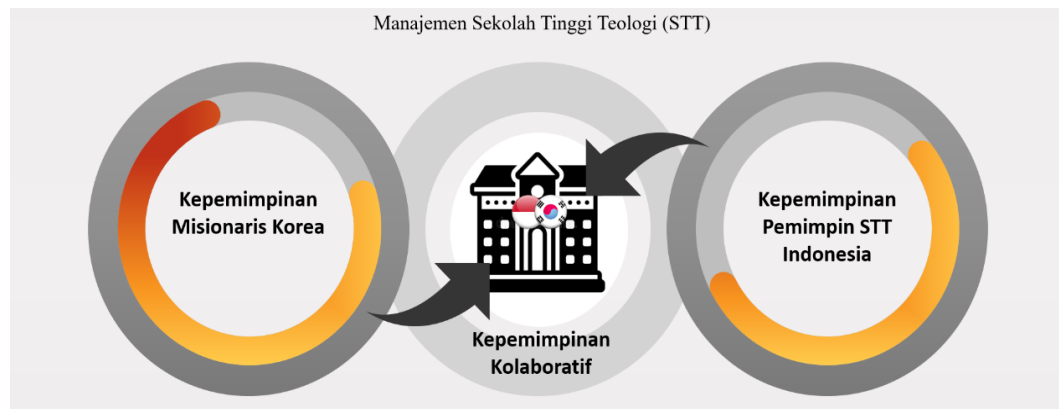
1.4 Kepentingan Penelitian

Mayoritas misionaris Korea di Indonesia dalam pelayanan misi yang dilakukan berpusat pada organisasi pendidikan melalui pembangunan sekolah, mendidik mahasiswa, mensponsori, mengembangkan kurikulum, mengelolah SDM sekolah, membantu dana organisasi dengan berbagai strategi untuk memajukan pendidikan Indonesia. Dengan usaha keras yang dilakukan oleh misionaris Korea dalam sejarah 50 tahun, saat ini telah menghasilkan pengembangan organisasi pendidikan dengan sukses khususnya pengembangan STT sehingga STT menjadi mandiri. Namun saat ini adalah waktu yang tepat untuk mengevaluasi kepemimpinan misionari sehingga menjadi acuan bagi misionaris baru yang akan diutus untuk dapat mengatasi permasalahan yang terjadi pada generasi senior dan membawa kemajuan bagi pelayanan misi yang baik melalui interaksi. Artinya, dari hasil temuan ini dapat memberikan berkontribusi kepada pemimpin dalam bidang lintas budaya organisasi untuk mendapat inspirasi sebagai acuan melalui pemahaman budaya dan mengurangi konflik serta meningkatkan kinerja secara maksimal. selain itu, dapat memberikan kontribusi sebagai gaya kepemimpinan misionaris yang melayani di Asia. Oleh karena itu, sebagian besar teori kepemimpinan yang terkenal dan relevan berasal dari barat. Penelitian yang dilakukan antara dua negara yang berbeda budaya,

tentu diharapkan menghasilkan teori kepemimpinan yang relevan dalam bidang pelayanan misi khususnya di Asia. Dengan demikian, hasil temuan disertasi ini dapat memberikan kontribusi dalam bidang misiologi dengan penjelasan dan penafsiran dari persepsi kepemimpinan pendidikan dalam bidang manajemen sebagai pembuktian di ladang misi secara praktik.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan baru tentang gaya kepemimpinan kolaboratif yang berdampak efektif antara misionaris Korea dan pemimpin STT di Indonesia untuk mengarah kepada kemandirian. Dalam mencapai penelitian, penulis akan melakukan analisa proses interaksi dan faktor-faktor kepemimpinan (Gambar 2) keberhasilan yang dilakukan oleh misionaris senior Korea dalam berkolaborasi dengan pemimpin lokal untuk pengelolaan STT di Indonesia. Selain itu, sebagai teori baru dari hasil disertasi ini akan menjadi wawasan dan panduan untuk calon misionaris yang akan datang ke Indonesia untuk melanjutkan tugas pelayanan misi dalam meningkatkan kerja sama secara efisien. Selain itu, dapat mengoptimalkan pelayanan misi secara kompak walaupun berlatar belakang budaya yang berbeda antara Korea dan Indonesia.



Gambar 2 Kepemimpinan Kolaboratif Misionaris Korea dengan Pemimpin STT di Indonesia

1.6 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana dapat menggambarkan dimensi (konsep) dan unsur-unsur (faktor-faktor) gaya kepemimpinan kolaboratif dari sebuah tacit knowledge yang dimiliki para misionaris senior Korea dalam upaya kolaboratif untuk kemandirian STT?
2. Bagaimana model gaya kepemimpinan kolaboratif misionaris Korea yang kerja sama dengan pemimpin STT di Indonesia?
3. Bagaimana mendeskripsikan fenomena interaksi dalam upaya kolaboratif untuk kemandirian STT antara dua kepemimpinan dengan budaya yang berbeda?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan misionaris Korea yang masa depan perlu diperbaiki untuk hubungan timbal balik dengan kepemimpinan STT lokal?

5. Bagaimana progres peran misionaris Korea dalam pelayanan kolaboratif STT di Indonesia?

6. Bagaimana dapat menyimpulkan bahwa gaya apa kepemimpinan kolaboratif misionaris Korea dan bagaimana ciri khas gaya kepemimpinan kolaboratif yang terdapat dari penemuan dalam penelitian ini?

1.7 Asumsi & Batasan

Penelitian ini berfokus pada interaksi antara anggota misionaris Korea KMC (*Korean Mission Society*) di Indonesia sebagai pendiri/sponsor/dosen dan pemimpin lokal STT di Indonesia. Objek dalam penelitian ini adalah misionaris Korea dengan kategori pengalaman di ladang misi sekitar 20~30 tahun dan dapat menjelaskan pengalaman keberhasilan kolaborasi dengan pemimpin STT di Indonesia secara mendalam. Dengan demikian, masalah ini dibatasi sebagai menggeneralisasi misionaris junior yang di bawah pengalaman 20~30 tahun dalam tugas pelayanan misi STT.

1.8 Definisi Istilah

Definisi istilah-istilah berikut akan digunakan dalam disertasi ini;

KMC: *Korean Mission Society (KMC)* merupakan jaringan misionaris Korea yang melayani di seluruh Indonesia. Kualifikasi anggota KMC dikirim dari denominasi, dan organisasi misi yang sehat dan tidak sesat, termasuk misionaris

amal. Tujuannya adalah kerja sama timbal balik, pengembangan strategis, persekutuan, dan perlindungan hak dan kepentingan di antara anggota. Memimpin dalam menyebarkan Injil di Indonesia, menjadi sukarelawan dalam bencana dan komunitas lokal, serta melayani sebagai utusan pribadi di Korea dan Indonesia.

SHINBARAM: *SHINBARAM* merupakan suatu nilai etnis dan etnik yang diterapkan dalam melakukan berbagai aktivitas kehidupan khususnya etos kerja Korea. *SHINBARAM* menjadi salah satu faktor pendukung kesuksesan ekonomi besar di Korea. Arti *SHINBARAM* adalah berangin-anginan oleh kekuatan transenden. Proses mendapat kekuatan *SHINBARAM* tidak dapat dirumuskan secara logis tetapi dianggap sebagai mentalitas emosional etnis dan tenik. Emosi *SHINBARAM* mempengaruhi perilaku *SHINBARAM*, dan perilaku *SHINBARAM* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, perilaku inovatif, dan komitmen tim. Selain kata dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan penuh semangat dan menantang semangat dengan gembira bersama-sama.

WOORI & JEONG: Kata "*WOORI*" adalah bahasa Korea yang berarti "kita" secara tata bahasa Indonesia. Namun, arti *WOORI* bukan hanyalah bentuk jamak dari "aku" tetapi di antara orang Korea bentuk tunggal lain dari kolektif "aku." Kata "*JEONG*" adalah perasaan etnis yang hangat dan perhatian antara orang-orang dekat. "*WOORI [We]*" & "*JEONG [Affection]*" merupakan perasaan dan emosi etnis Korea yang bekerja dengan interaksi secara terbuka dengan tanpa penyalahgunaan kekuasaan yang berlebihan, meskipun ada penekanan otoriter dan hierarki dalam organisasi masyarakat Korea.

STT: Disertasi ini menggunakan istilah STT sebagai singkatan dari Sekolah Tinggi Teologi (*Theological Seminary*). Khususnya STT Kristen Protestan di Indonesia.

1.9 Ringkasan

Sejarah misi pelayanan kolaboratif antara misionaris Korea Selatan dan pemimpin STT di Indonesia yang berlangsung dan berkembang selama 50 tahun. Namun sampai saat ini belum diketahui gaya kepemimpinan kolaboratif misionaris Korea yang melayani STT di Indonesia secara spesifik sebab hanya terbentuk dengan *tacit knowldegde*. Para calon misionaris meminta pendidikan inovatif dan pelatihan misi melalui *evidence-based learning* yang berdasarkan pengalaman dari senior. Artinya, misionaris senior yang telah memiliki pengalaman langsung terkait gaya kepemimpinan kolaboratif dengan pemimpin di local harus membagikan kepada calon misionaris yang akan di utus dari Korea ke Indonesia. Menurut berbagai studi pendahuluan fenomena empiris, penelitian, dan teori menunjukkan kesenjangan dari berbagai masalah yang harus ditangani untuk menyatakan sebuah gaya kepemimpinan kolaborasi antara kepemimpinan Korea dan Indonesia di lingkup STT. Hal ini tentu bertujuan untuk menghasilkan sebuah teori baru kepemimpinan kolaboratif dari hasil disertasi, peneliti akan melakukan penelitian yang dapat menjawab pertanyaan penelitian dengan pendekatan Grounded Teori.