

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James Downton. Konsep ini muncul sebagai pendekatan penting dalam studi kepemimpinan, terutama setelah karya klasik oleh sosiolog politik James MacGregor Burns yang berjudul "*Leadership*". Pada karyanya, Burns berusaha untuk menghubungkan peran kepemimpinan dengan peran pengikut. Ia menggambarkan pemimpin sebagai seseorang yang mampu meningkatkan motivasi pengikut, sehingga mencapai tujuan yang lebih baik baik bagi pemimpin maupun pengikut.¹³ Konsep kepemimpinan transformasional ini menekankan pentingnya pengaruh pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengubah pengikutnya untuk mencapai potensi maksimal dan mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) merupakan istilah yang berasal dari kata "transform" yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda.¹⁴ Jabnoun dan Rasasi juga mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin mempengaruhi

¹³ Sulaksono Hari Ki, *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA, 2016), 124.

¹⁴ Wirawan, *KEPEMIMPINAN Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017), 138.

perubahan yang radikal dalam perilaku bawahan. Kepemimpinan transformasional ini memiliki efek positif dalam meningkatkan kepercayaan individu dan kelompok, membangkitkan kesadaran dan minat di dalam kelompok atau organisasi, serta berusaha untuk memusatkan perhatian bawahan pada tujuan bersama.¹⁵ Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang mempromosikan pertumbuhan dan perkembangan individu serta memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional menurut 2 Timotius 3: 10, mengatakan bahwa pemimpin Kristen perlu melakukan transformasi pada diri sendiri sebelum pada akhirnya mentransformasi orang lain yang dipimpinya. Pemimpin sesungguhnya tidak sekadar kemampuan dalam memberikan perintah, namun bagaimana ia dapat mempengaruhi secara positif orang-orang yang dipimpinya.¹⁶ Pernyataan ayat 10 menyatakan bahwa engkau telah mengikuti ajaranku, cara hidupku, pendirianku, imanku, kesabaranku, kasihku dan ketekunanku, itulah aspek-aspek yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin dalam mengarahkan pegikutnya.

¹⁵ Hamid Djamhur Hutahayan Benny, Astuti Siti Endang, Raharjo Kusdi, "PRAKTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI BUMN Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero)," *Deepublish* (2019), 14-15.

¹⁶ Arifianto Alex Yonatan, Stevanus Kalis, Gunawan Inge, "Kepemimpinan Kristen Transformasional: Interpretasi 2 Timotius 3:10 dan Signifikansinya bagi Pemimpin Kristen di Era Disrupsi," *Dunamis: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 7 (2023), 6.

B. Kepemimpinan Transformasional James MacGregor Burns

Pada tahun 1970, lahir sebuah karya baru dari James McGregor Burns yang menginspirasi lahirnya sebuah paradigma baru dalam pemahaman tentang kepemimpinan. Paradigma baru ini menggabungkan elemen-elemen yang baik dari paradigma lama dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kepemimpinan. Paradigma baru ini dikenal sebagai kepemimpinan transformasional.¹⁷

James MacGregor Burns, seorang ahli politik dan penulis buku biografi tentang Presiden Roosevelt, menyadari bahwa pemimpin-pemimpin yang hebat mampu mentransformasi para pengikutnya menjadi pemimpin-pemimpin yang lebih mampu mengarahkan diri sendiri, serta mampu menciptakan perubahan yang positif dalam masyarakat. Dengan proses ini, pemimpin dan pengikut saling mengangkat satu sama lain menuju pencapaian yang baru dan pengembangan moral.¹⁸

Pada tahun 1978, James MacGregor Burns memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional. Konsep ini didasarkan pada pengalamannya dalam melihat pemimpin-pemimpin politik di Amerika Serikat. Burns menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dinyatakan dalam dua bentuk yang berbeda, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional, yang menurutnya adalah berlawanan satu

¹⁷ Saskia, M., dan Burke, WW, *Understanding and Assessing Organizational Leadership* (West Orange, NJ: Leadership Library of America, 1990), 297-327.

¹⁸ James McGragor Burns, *Leadership* (New York City: Harper and Row, 1978), 666.

sama lain. Pemimpin transaksional memiliki hubungan pertukaran dengan para pengikutnya, yang dapat berupa pertukaran finansial, psikologis, atau politik.¹⁹ Pertukaran ini dapat berupa uang yang ditukar dengan produktivitas, pujian sebagai imbalan kesetiaan, atau janji untuk penilaian.

Pada perkembangan pemikiran tentang kepemimpinan, paradigma kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam memahami bagaimana pemimpin dapat menginspirasi dan mempengaruhi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan menciptakan perubahan positif dalam masyarakat. James MacGregor Burns juga memberikan definisi kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi anggota kelompoknya agar mencapai tujuan bersama dengan semangat.²⁰ Konsep kepemimpinan transformasional yang diajukan oleh Burns menggambarkan pemimpin yang mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam individu, kelompok, dan organisasi. Beberapa formulasi kepemimpinan transformasional yang diajukan oleh Burns:

- 1) Pemimpin dan pengikut memiliki tujuan bersama yang mencerminkan nilai-nilai, motivasi, kebutuhan, aspirasi, dan harapan mereka. Pemimpin memahami tujuan tersebut dan bertindak sebagai perwakilan

¹⁹ S.P. Robbins, *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Terjemahan Hadyana Pu-Ja atmaka* (Jakarta: Prenhallindo, 1996), 96.

²⁰ Aulia Nurul, "Memimpin Perubahan Nyata Menggunakan Kepemimpinan Transformasional Versi Burns," *Redaksi Pemimpin.ID* (2021), 2.

untuk mereka sendiri dan juga sebagai perwakilan bagi para pengikutnya.

- 2) Meskipun pemimpin dan pengikut memiliki tujuan bersama, tingkat kemampuan dan potensi mereka untuk mencapai tujuan tersebut berbeda. Menurut Burns, inti dari hubungan pemimpin dan pengikut adalah interaksi antara individu dengan tingkat motivasi dan kekuasaan, termasuk keterampilan, untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Kepemimpinan transformasional berupaya mengembangkan sistem yang ada dengan mengusulkan visi yang mendorong terciptanya masyarakat baru. Visi ini menghubungkan nilai-nilai pemimpin dan pengikut dan menyatukan mereka. Keduanya saling mendorong untuk mencapai tingkat moral yang lebih tinggi.
- 4) Kepemimpinan transformasional pada akhirnya melibatkan para pengikut secara aktif dalam perubahan dan mengajarkan mereka bagaimana menjadi pemimpin. Partisipasi aktif pengikut dalam perubahan membantu mereka tumbuh menjadi pemimpin.
- 5) Tingkat tertinggi dari kepemimpinan transformasional adalah mencapai nilai-nilai akhir yang meliputi keadilan, kebebasan, kemerdekaan, persamaan, dan persaudaraan dalam masyarakat.²¹

²¹ Wirawan, *KEPEMIMPINAN Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*, 139.

Dari konsep kepemimpinan Burns, kita dapat melihat bahwa pemimpin transformasional memiliki pandangan yang mendalam terhadap masa depan dan berusaha untuk meningkatkan serta mengembangkan organisasi dalam jangka waktu yang lebih panjang. Mereka berfungsi sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, bertanggung jawab atas mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Pemimpin transformasional juga dikenal sebagai katalisator karena mereka bertanggung jawab atas peningkatan seluruh sumber daya manusia yang ada. Mereka selalu menjadi inisiator dan pendorong perubahan, berusaha memberikan respon yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas segera setelahnya.²²

C. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional, yang diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978, adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengubah pengikut dengan cara yang positif. Berikut adalah beberapa prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional James MacGregor Burns:

1) Memiliki Visi yang Jelas

Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas mengenai masa depan yang ingin mereka ciptakan. Mereka mampu

²² Kuswaeri Iwa, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," *TERBAWI* 2 2 (2016), 10.

mengkomunikasikan visi ini dengan cara yang inspiratif, memotivasi, dan menggerakkan anggota tim untuk maju bersama mencapai tujuan. Visi yang terang menjadi panduan bagi tindakan dan keputusan pemimpin serta pengikutnya, menciptakan arah yang kokoh dan menginspirasi dalam perjalanan mereka.²³ Melalui kepemimpinan transformasional, pemimpin berupaya mengubah nilai-nilai dan keyakinan pengikut agar sejalan dengan visi organisasi, memungkinkan pengikut tidak hanya mengikuti arahan, tetapi juga berkontribusi secara aktif dalam mewujudkan visi tersebut.²⁴

Dengan demikian ditarik kesimpulan, seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang inspiratif dan jelas, mampu memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Visi tersebut menjadi panduan bagi tindakan dan keputusan, menciptakan arah yang menginspirasi. Melalui kepemimpinan transformasional, pemimpin berupaya mengubah nilai-nilai pengikut agar sejalan dengan visi organisasi, memungkinkan kontribusi aktif dalam mewujudkan visi.

2) Kemampuan Menginspirasi

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan luar biasa dalam menginspirasi para pengikut untuk melampaui harapan dan

²³ Armiyanti, Tatang Sutrisna, Lia Yulianti, Nova Rati Lova, Endang Komara, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan," *Bandung: Jurnal Educatio* 9 (2023), 1061.

²⁴ J. M. Burns, *Ransforming Leadership: A New Pursuit of Happiness* (New York City: Atlantic Monthly Press, 2003), 13.

mewujudkan visi mereka menjadi kenyataan. Melalui keteladanan, motivasi, dan dukungan, pemimpin ini menciptakan lingkungan yang membangkitkan semangat, kreativitas, dan dedikasi di antara para pengikutnya.²⁵ Pemimpin ini mampu menciptakan visi yang menarik dan relevan, mendorong pengikut untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan.²⁶

Dengan demikian disimpulkan bahwa seorang pemimpin transformasional memiliki kemampuan luar biasa dalam menginspirasi pengikut untuk mencapai visi yang diinginkan. Dengan keteladanan, motivasi, dan dukungan, pemimpin menciptakan lingkungan yang membangkitkan semangat dan kreativitas. Visi yang menarik dan relevan mendorong pengikut untuk memberikan kontribusi yang melebihi harapan.

3) Memiliki Pengaruh Idealis

Pemimpin transformasional harus memiliki pengaruh idealis yang mampu meningkatkan moralitas dan motivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Mereka menjadi pendorong perubahan positif dan kemajuan bersama, membawa tim menuju pencapaian luar biasa dan menciptakan lingkungan kerja yang

²⁵ Kelana Purnomo Ruswandy Iswahyudi Subhan Muhammad, Munizu Musram, Mukhtar Ahmad, Bahruddin Syamsiah, Suryani Lilis, Kustanti Rizqi, Dewi Pramesti Lokita, Januaripin Muhamad, Dewi Riani Astri, Munawar Agam, *KEPEMIMPINAN ORGANISASI* (Yogyakarta: PT. Green Pustaka Indonesia, 2023), 14.

²⁶ Prof. Roy Darmawan, "Bagaimana Kepemimpinan Membangun Visi" (2023), N/A (Artikel online)

inspirasi.²⁷ Pemimpin yang idealis mampu membangun visi yang menggerakkan pengikut untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi atau masyarakat.²⁸

Dengan demikian disimpulkan bahwa seorang pemimpin transformasional dengan pengaruh idealis mampu meningkatkan moralitas dan motivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Mereka menjadi pendorong perubahan positif, membawa tim menuju pencapaian luar biasa, dan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif. Dengan visi yang menggerakkan, pemimpin idealis mampu mendorong pengikut untuk berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi atau masyarakat.

4) Memiliki Komitmen

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan besar dalam sikap, nilai, dan kepercayaan pengikut. Pemimpin transformasional tidak hanya bertujuan mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk melampaui harapan. Ini dilakukan dengan membangun hubungan yang lebih dalam antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin membagikan visi menarik dan relevan dengan nilai-nilai pengikut.²⁹

²⁷ Wijono Sutarto, *KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ORGANISASI* (Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP, 2018), 5-6.

²⁸ Sapre, *Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi* (Unigal: Jurnal MODERAT, 2020), 518.

²⁹ M.B Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York City: Harper & Row, 1985), 20-25.

Pemimpin transformasional memiliki komitmen kuat terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi, menunjukkan dedikasi dan kontribusi tinggi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan membangun rasa tanggung jawab dan keterlibatan, pemimpin ini mempengaruhi pengikut untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai visi yang telah ditetapkan.³⁰

Jadi, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional menekankan pada perubahan nilai dan keyakinan pengikut, dengan tujuan untuk mencapai visi yang inspiratif. Pemimpin transformasional memotivasi pengikut untuk melampaui harapan, membangun hubungan yang dalam, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kemajuan organisasi. Mereka mempengaruhi pengikut untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai visi bersama, menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan berkontribusi pada perkembangan positif.

Dengan menggabungkan visi yang jelas, kemampuan menginspirasi, pengaruh idealis, dan komitmen yang kuat pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan positif dalam organisasi dan mengarahkan tim menuju kesuksesan. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional James MacGregor Burns menjadi landasan bagi pemimpin transformasional

³⁰ Iqbal Muhammad, "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SEKOLAH/MADRASAH," *Sekolah Tinggi Agama Islam As Sunnah Deli Serdang, Indonesia: JURNAL PENDIDIKAN* 10 (2021), 120.

dalam membawa perubahan yang positif dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama.

D. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional, seperti yang didefinisikan oleh James MacGregor Burns, memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari jenis kepemimpinan lainnya. Berikut adalah beberapa karakteristik yang terkait dengan Kepemimpinan Transformasional menurut Burns:

1) Karakteristik Inovatif

Pemimpin transformasional tidak hanya mendorong inovasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang memungkinkan anggota tim untuk berinovasi. Mereka memberikan dukungan dan kebebasan kepada anggota tim untuk mencoba hal-hal baru, berpikir di luar kotak, dan mengambil risiko yang terukur. Pemimpin ini juga mendorong kolaborasi dan pertukaran ide yang kreatif, sehingga memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif.³¹

Jadi, disimpulkan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya menjadi penggerak inovasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendukung dan mendorong inovasi. Dengan memberikan dukungan, kebebasan, dan ruang bagi anggota tim untuk

³¹ Pasla Niko Bambang, *Pemimpin Transformasional Dan Perannya Menciptakan Inovasi* (Jambi: deepublish, 2023), 2.

berekspimen dan berinovasi, pemimpin ini memungkinkan tim untuk mengembangkan ide-ide baru yang dapat memajukan organisasi. Kolaborasi dan pertukaran ide yang kreatif yang didorong oleh pemimpin transformasional membantu organisasi untuk tetap relevan, adaptif, dan kompetitif di pasar yang terus berubah.

2) Kemampuan Memotivasi

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan yang luar biasa dalam memotivasi anggota tim. Mereka menciptakan lingkungan yang memungkinkan anggota tim merasa dipercayai, dihargai, dan diinspirasi. Pemimpin ini menggunakan berbagai faktor motivasi, seperti pengakuan, prestasi, dan aspirasi, untuk mendorong kinerja yang lebih baik dan meningkatkan motivasi individu dalam mencapai tujuan bersama.³²

Dengan demikian disimpulkan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan hubungan yang kuat dengan anggota tim melalui motivasi yang beragam. Dengan memberikan rasa dipercayai, dihargai, dan diinspirasi, pemimpin ini mendorong kinerja yang lebih baik dan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai tujuan bersama. Dengan memanfaatkan faktor-faktor motivasi yang

³² Djibu Rusdin, Iswahyudi Subhan Muhammad, Umalihayati, Kasanusi, Sarie Fatma, Subhan Mohammad, Zulkifli, Hasmirati, Gejir Nyoman I, Suraoka Putu I, *GAYA KEPEMIMPINAN* (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023), 20.

berbeda, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, produktif, dan memotivasi bagi seluruh tim.

3) Kemampuan Mengarahkan

Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membantu pengikutnya untuk mengarahkan diri mereka sendiri. Mereka memahami potensi dan kekuatan individu dalam tim, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Pemimpin ini juga melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, sehingga memungkinkan mereka untuk merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai.³³

Dengan demikian, disimpulkan bahwa pemimpin transformasional memiliki pendekatan yang inklusif dan pemberdayaan terhadap anggota tim. Mereka tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membantu individu dalam tim untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Dengan memahami potensi setiap anggota tim dan memberikan dukungan serta bimbingan yang tepat, pemimpin ini membantu memperkuat kemampuan individu dan membangun kepercayaan diri. Melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan juga

³³ Bass M.B, *The Transformational Leadership* (New York City: Lawrence Erlbaum Associates, 1985), 20-25.

menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja tim secara keseluruhan.

Dengan menggabungkan karakteristik inovatif, kemampuan memotivasi, dan kemampuan mengarahkan, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan yang memungkinkan anggota tim untuk berkembang, berinovasi, dan mencapai hasil yang luar biasa.

E. Kelemahan Kepemimpinan Transformasional James MacGregor Burns

Kepemimpinan Transformasional, seperti yang dikemukakan oleh James MacGregor Burns, memiliki beberapa kelemahan:

1) Ketergantungan pada Kepribadian Pemimpin

Kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada kualitas kepribadian pemimpin. Jika pemimpin tidak memiliki sifat-sifat seperti karisma, visi, dan motivasi yang kuat, maka keberhasilan transformasional dapat terhambat.³⁴ Ketergantungan yang tinggi pada kepribadian pemimpin dapat menjadi masalah jika pemimpin tersebut mengalami perubahan atau tidak lagi hadir dalam organisasi. Selain itu, ketergantungan yang berlebihan pada kepribadian pemimpin juga dapat mengabaikan potensi dan kontribusi dari anggota tim yang lain.

³⁴ M.B Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York City: Harper & Row, 1985), 23-25.

2) Ketergantungan pada Komunikasi

Kepemimpinan transformasional memerlukan komunikasi yang efektif dan otentik untuk membangkitkan motivasi dan kepuasan di antara pengikut. Jika komunikasi tidak dilakukan dengan baik, misalnya terjadi kesalahpahaman atau kekurangan dalam menyampaikan pesan, maka keberhasilan transformasional dapat terhambat. Selain itu, terkadang pemimpin transformasional mungkin sulit untuk mengkomunikasikan visi mereka secara jelas dan inspiratif kepada seluruh anggota tim, yang dapat menghambat pemahaman dan penerimaan terhadap perubahan yang diinginkan.³⁵

3) Keterbatasan pada Sumber Daya

Kepemimpinan transformasional memerlukan sumber daya yang cukup untuk mendukung perubahan dan inovasi. Jika sumber daya tidak tersedia, misalnya terbatasnya anggaran, fasilitas, atau waktu, maka keberhasilan transformasional dapat terhambat.³⁶ Keterbatasan sumber daya dapat membatasi kemampuan pemimpin transformasional untuk mewujudkan visi mereka dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan.

³⁵ Ibid, 21-25.

³⁶ John P. Kotter, *Leading Change*, 14-15.

4) Tergantung pada Pengikut yang Responsif

Kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada responsifitas dan penerimaan pengikut terhadap pemimpin. Jika pengikut tidak merespons dengan baik atau tidak menerima visi dan perubahan yang diusulkan oleh pemimpin, maka keberhasilan transformasional dapat terhambat.³⁷ Pemimpin transformasional perlu memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan pengikut, memperoleh kepercayaan dan dukungan mereka, serta mengatasi resistensi atau ketidaksetujuan yang mungkin muncul.

F. Minat Pemuda Dalam Kepemimpinan Gereja

1. Pengertian Minat

Minat merupakan perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang menjadi faktor utama. Terdapat tiga batasan yang menggambarkan esensi minat, di mana sikap yang mampu menarik perhatian secara selektif terhadap objek tertentu menjadi titik awalnya. Selanjutnya, perasaan bahwa aktivitas dan kegembiraan terhadap objek tersebut memiliki nilai yang sangat berharga bagi individu juga yang tak kalah penting, minat merupakan bagian dari

³⁷Bass M. B, *The Transformational Leadership*, 21-25.

motivasi atau kesiapan yang mendorong individu untuk mengarahkan perilaku mereka menuju tujuan atau arah yang spesifik.³⁸

Minat adalah dorongan internal yang mengarah pada preferensi atau ketertarikan terhadap suatu hal atau aktivitas tanpa adanya dorongan dari pihak lain.³⁹ Pada dasarnya, minat mencerminkan hubungan yang dirasakan antara individu dengan lingkungan eksternal.⁴⁰ Minat bukanlah sesuatu yang turut dibawa sejak lahir, melainkan merupakan hasil dari pengalaman dan eksplorasi individu seiring waktu.⁴¹ Ekspresi minat dapat terlihat melalui pilihan yang menunjukkan preferensi terhadap suatu hal dibandingkan dengan yang lain, serta melalui keterlibatan aktif dalam aktivitas tertentu.⁴² Minat memiliki dampak yang signifikan terhadap aktivitas yang dijalankan seseorang. Minat terhadap suatu aktivitas mendorong seseorang untuk melakukannya dengan sukacita dan penuh perhatian. Sebaliknya, ketiadaan minat dapat menyebabkan seseorang enggan untuk terlibat dalam suatu kegiatan.⁴³

³⁸ Slameto, *Teori Belajar Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar* (Jakarta: PRENADA MEDIA GRUP, 2016), 16.

³⁹ Slameto, "Pengertian Minat Dan Motivasi Dalam Belajar," *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia* 26 (2003), 180.

⁴⁰ Sardiman, "Interaksi Dan Motivasi," *Jurnal: FATEK UNIMA* 7 (2011), 91-95.

⁴¹ Muhibbin Syah, "Psikologi Belajar," *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin FATEK UNIMA* 7 (2009), 146.

⁴² Abu Ahmadi, "Psikologi Belajar," *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin FATEK UNIMA* 7 (2004), 1-95.

⁴³ Yudrik Jahja, "Hubungan Motivasi Dan Minat Belajar Dengan Prestasi Belajar Bidang Keahlian Teknik Pengukuran Jurusan Pendidikan Teknik Mesin FATEK UNIMA," *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin FATEK UNIMA* 7 (n.d.), 527.

Dorongan adalah energi internal yang secara tidak langsung mendorong individu menuju tujuan tertentu. Keinginan, sebagai bagian dari minat, mengungkapkan dorongan atau keinginan yang kuat terhadap objek atau hal tertentu yang konkret. Keinginan yang diterima dan diamalkan secara konsisten dapat berkembang menjadi kebiasaan yang menjadi bagian dari pola perilaku seseorang. Kecenderungan merupakan dorongan aktif yang menginstruksikan individu untuk segera bertindak atau merespons suatu situasi. Di sisi lain, kemauan adalah kekuatan yang disadari dan aktif, yang mendorong individu untuk menciptakan atau melakukan sesuatu berdasarkan perasaan dan pemikiran yang dihayati.⁴⁴

Berikut adalah beberapa indikator dari penjelasan minat di atas:

a. Memiliki Perasaan Senang

Minat merupakan kecenderungan yang erat terkait dengan perasaan individu, terutama perasaan senang saat terlibat dalam aktivitas tertentu.⁴⁵ Perasaan senang terhadap suatu objek dapat menjadi pemicu minat yang kuat pada individu, mendorong mereka untuk tertarik, berpartisipasi dalam aktivitas terkait, dan

⁴⁴ Sardiman, *Motivasi Dalam Pendidikan* (Jakarta: Repository Penerbit Litnus, 2007), 1-2.

⁴⁵ Umar Solikhan, *Bahasa Indonesia dalam Informasi dan Iklan di Ruang Publik Kota Pangkalpinang* (Pangkalpinang: Kantor Bahasa Provinsi Bangka Belitung, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013), 123-129.

meningkatkan pemahaman serta keterampilan mereka.⁴⁶ Hal ini juga dapat meningkatkan kemungkinan individu untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan meningkatkan kemampuan komunikasi. Terkadang, perasaan senang tersebut dapat menjadi motivasi utama bagi individu untuk mengembangkan bakat dan minat lebih lanjut, yang pada akhirnya dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas hidup dan peluang karir.

Dengan demikian disimpulkan bahwa minat merupakan faktor penting dalam mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan mengembangkan keterampilan mereka. Perasaan senang terhadap suatu objek dapat menjadi pemicu minat yang kuat, memotivasi individu untuk belajar dan berpartisipasi lebih aktif. Selain itu, minat juga dapat meningkatkan kemungkinan kolaborasi, berbagi ide, dan meningkatkan kemampuan komunikasi. Dengan mengembangkan minat yang kuat, individu dapat meningkatkan kualitas hidup dan memperluas peluang karir mereka melalui pengembangan bakat dan minat yang lebih lanjut.

b. Keterlibatan Aktif

Minat adalah ketertarikan atau perhatian seseorang terhadap objek tertentu, yang dapat memicu motivasi untuk belajar dan

⁴⁶ Muhibbin Syah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat* (Jakarta: Rajawali Press, 2005), 149.

berpartisipasi dalam aktivitas terkait. Minat tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan berkembang melalui pengalaman, partisipasi, dan kebiasaan belajar.⁴⁷ Keterlibatan aktif dalam minat tercermin melalui pilihan yang menunjukkan preferensi terhadap suatu hal daripada yang lain, serta melalui partisipasi aktif dalam aktivitas tertentu. Sebagai contoh, seseorang yang aktif dalam komunitas lingkungan menunjukkan minat terhadap isu-isu lingkungan dengan mengikuti acara-acara dan berpartisipasi dalam diskusi.⁴⁸ Dengan demikian, keterlibatan aktif dalam aktivitas tersebut mencerminkan tingkat minat dan komitmen seseorang terhadap suatu hal.

Maka dapat disimpulkan bahwa minat merupakan faktor penting yang memicu motivasi individu untuk belajar dan berpartisipasi dalam aktivitas terkait. Pengembangan minat melalui pengalaman dan keterlibatan aktif dapat mencerminkan preferensi dan komitmen seseorang terhadap suatu hal. Keterlibatan dalam aktivitas yang sesuai dengan minat juga dapat meningkatkan motivasi, pemahaman, dan keterampilan individu, serta memperkaya pengalaman mereka dalam bidang tersebut.

⁴⁷ Kompri, *Pentingnya Motivasi Belajar dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa* (Gorontalo: Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo, 2021), 300.

⁴⁸ Mowen dan Minor, *Keterlibatan Konsumen* (Jakarta: Erlangga, 2002), 58-59.

c. Memiliki Motivasi

Minat berfungsi sebagai sumber motivasi. Ketika seseorang memiliki minat yang kuat terhadap suatu hal, hal ini cenderung meningkatkan motivasi untuk terlibat dan berusaha lebih keras dalam aktivitas yang berkaitan. Sebagai contoh, seorang siswa yang tertarik pada pelajaran biologi akan lebih termotivasi untuk belajar dan memahami materi pelajaran tersebut secara mendalam, sehingga memainkan peran penting dalam membentuk motivasi individu dan kesiapan mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.⁴⁹ Minat bukan hanya sebagai bagian dari motivasi, tetapi juga sebagai dorongan yang mendorong individu untuk mengarahkan perilaku mereka menuju tujuan atau arah yang spesifik.⁵⁰

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa minat yang kuat terhadap suatu hal dapat menjadi sumber motivasi yang signifikan bagi individu. Contoh seperti siswa yang tertarik pada pelajaran biologi, minat tersebut dapat meningkatkan motivasi belajar dan pemahaman materi secara mendalam. Minat bukan hanya memengaruhi motivasi individu, tetapi juga menjadi pendorong untuk mengarahkan perilaku menuju tujuan yang spesifik. Dengan demikian, pengembangan minat yang kuat dapat membantu

⁴⁹ Hamzah B. Uno, *Motivasi Belajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 15-20.

⁵⁰ Lis Yulianti Syafrida Siregar, *MOTIVASI SEBAGAI PENGUBAHAN PERILAKU* (Padangsidempuan: Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, 2020), 81-82.

individu dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka dalam berbagai aktivitas.

2. Pemuda

Orang-orang muda memiliki peran yang sangat penting dalam membawa perubahan. Mereka dianggap sebagai motor penggerak yang mampu menginspirasi dan mengubah dunia di sekitar mereka.⁵¹ Pemuda adalah individu yang sedang mengalami perkembangan fisik dan psikologis, sehingga memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam kemajuan bangsa dan gereja.⁵² Mereka bukan hanya generasi penerus yang akan menggantikan generasi sebelumnya, tetapi juga merupakan generasi yang memiliki peran aktif dalam membentuk masa depan. Rentang usia pemuda umumnya didefinisikan sebagai 15-24 tahun, sedangkan usia remaja berkisar antara 10-19 tahun.⁵³ Rentang usia ini, pemuda dan remaja memiliki energi, semangat, dan kreativitas yang dapat digunakan untuk menciptakan perubahan positif dalam masyarakat dan lingkungan di sekitar mereka.

Pemuda gereja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk masa depan gereja dan masyarakat. Mereka adalah teladan yang disiapkan untuk menjadi agen perubahan yang positif dalam

⁵¹ Muhammad Nur Rizki, *Mengubah Dunia Dengan Generasi Muda*” Dalam Jurnal “Pendidikan Dan Pembangunan (Universitas Indonesia: Penerbit Universitas Indonesia, 2020, 34-45.

⁵² Nurcahya Hening, “Pemuda Hebat, Pemuda Sukses, Dan Pemuda Millennial,” *Kesbangpol Kulon Progo: Journal Indonesia* (2024).

⁵³ World Health Organization (WHO), *Health and Development through the Life Course* (Jenewa: World Health Organization, 2001), 13-14.

gereja dan bangsa.⁵⁴ Kemajuan atau kehancuran gereja dan bangsa kita sangat ditentukan oleh bagaimana pemuda gereja mengambil peran dan tanggung jawab mereka. Di gereja, terdapat berbagai organisasi yang dirancang khusus untuk melibatkan pemuda dalam pelayanan dan pembangunan gereja.⁵⁵ Tujuan dari organisasi-organisasi ini adalah untuk menghimpun pemuda gereja dan memberikan wadah bagi mereka untuk menyalurkan potensi dan energi mereka secara positif dan produktif. Pemuda gereja memiliki kedudukan dan peran yang sangat vital dalam pembangunan gereja. Masa depan bangsa dan gereja kita sangat bergantung pada bagaimana pemuda gereja mengambil peran mereka dengan penuh dedikasi, integritas, dan semangat dalam membangun gereja dan masyarakat yang lebih baik.

Pemuda memiliki peran yang sangat penting sebagai generasi harapan gereja.⁵⁶ Oleh karena itu, gereja perlu membuka ruang yang lebih luas bagi pemuda untuk berpartisipasi dalam pelayanan gereja. Semakin terbukanya ruang bagi pemuda dalam pelayanan akan mendorong generasi penerus untuk mengambil peran yang lebih aktif dalam membangun gereja. Pemuda bukan hanya dipandang sebagai masa depan gereja, tetapi juga sebagai masa kini gereja yang memiliki

⁵⁴ Hineni, "Gereja Tanpa Pemuda, Dapatkah Bertumbuh?," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa 2* (2022), 10-16.

⁵⁵ J. M. van der Meer, *The Church in the Age of the Reformation* (London: Routledge, 1980), 123-125.

⁵⁶ Siti Nurjanah, *Pemuda Sebagai Generasi Harapan Gereja* (Jakarta: Penerbit Universitas Kristen Indonesia (UKI), 2017), 12-15.

kontribusi yang berarti dalam pelayanan gereja saat ini. Mereka merupakan salah satu kategorial penting dalam gereja yang memiliki potensi, energi, dan semangat untuk menyumbangkan bakat dan waktu mereka dalam pelayanan gereja.⁵⁷ Dengan memberikan ruang yang lebih besar bagi pemuda dalam pelayanan gereja, gereja dapat memperkuat kehadiran dan pengaruh positif pemuda dalam membangun dan memperluas kerajaan Allah di dunia ini.

3. Pentingnya Peran Aktif Pemuda Dalam Gereja

Pemuda merupakan tulang punggung gereja, baik pada masa kini maupun masa yang akan datang. Selain sebagai tulang punggung, pemuda menjadi tumpuan dan pijakan yang penting dalam gereja, memastikan kelancaran pelayanan kepada jemaat.⁵⁸ Pemuda juga memiliki peran yang penting dalam memajukan pelayanan gereja pada zaman sekarang. Mereka harus memberikan dampak yang positif dan menjadi saksi Kristus untuk masa depan gereja. Namun, pemuda juga membutuhkan dorongan dan semangat dari ketua persekutuan dan pihak gereja.⁵⁹ Oleh karena itu, penting bagi pemuda gereja untuk menjalin hubungan pertemanan dan keakraban dengan sesama pemuda. Melalui percakapan yang baik dan pertukaran pikiran,

⁵⁷ Silvester Manca, "Pelayanan Gereja Di Tengah Dunia," *Jurnal "Mello": IAKN Manado* (2020), 109-110.

⁵⁸ Petra Marsel Ruhupatty, "PEMUDA KRISTEN SEBAGAI TULANG PUNGGUNG PELAYANAN GEREJA DALAM KAJIAN PAK SPIRITUAL," *Journal IAKN ambon* 9 (2023), 740.

⁵⁹ Ferry Lewier, "ANALISIS PELATIHAN KEPEMIMPINAN PEMUDA GEREJA," *Jurnal Dinamika Pendidikan* (2003), 140.

pemuda dapat menjadi contoh yang baik dalam lingkungan keluarga, gereja, dan masyarakat.⁶⁰ Dengan menjalin hubungan yang baik, pemuda dapat saling mendukung dan memperkuat satu sama lain dalam membangun gereja dan memberikan kontribusi positif dalam masyarakat.

Pembangunan kehidupan pelayanan persekutuan pemuda dan pelayanan gereja di zaman sekarang dan masa depan, pemuda harus ikut serta dan terlibat secara aktif. Mereka dituntut untuk berperan dalam pelayanan persekutuan pemuda dan gereja secara keseluruhan. Peran pemuda dalam gereja sangat penting dan dibutuhkan dalam karya kerasulan di tengah-tengah umat.⁶¹ Perkembangan iman gereja, pemuda harus dituntut untuk tumbuh dalam kedewasaan iman dan memperkembangkan iman mereka melalui pelayanan kepada sesama.⁶²

Pemuda merupakan ujung tombak dalam perkembangan gereja, dan diharapkan dapat mengembangkan iman mereka melalui karya pelayanan bagi sesama. Menghadapi perkembangan zaman yang cepat, pemuda dituntut untuk menjadi bijak dan kreatif dalam tindakan mereka, serta mampu membuat pilihan yang terbaik.⁶³ Oleh karena itu, penting bagi pemuda untuk mendapatkan bimbingan dan arahan

⁶⁰ Siti Nurhayati, *Pendidikan Karakter Pemuda* (Jakarta: Penerbit UIN Jakarta, 2019), 23-25.

⁶¹ John R. W. Stott, *The Role of Youth in the Church* (Inggris: Inter-Varsity Press, 1981).

⁶² Hineni, "Gereja Tanpa Pemuda, Dapatkah Bertumbuh?", 10-16.

⁶³ Paulina Maria E. W Mira Santika, Silvester Adinuhgra, "Bina Iman Kaum Muda Sebagai Upaya Meningkatkan Kehidupan Menggereja OMK Di Stasi Tumbang Kaman," *Jurnal Pastoral Kateketik* 5 (2019), 41-51.

sebelum mereka dapat menjadi mampu dan berinteraksi dengan sesama dengan baik.

Dengan terlibat secara aktif dalam pelayanan gereja, pemuda dapat berkontribusi positif dalam membangun gereja dan melayani umat. Melalui pelayanan persekutuan pemuda dan pelayanan gereja secara keseluruhan, pemuda dapat tumbuh dalam iman mereka, memperkuat hubungan dengan sesama pemuda, dan memberikan inspirasi kepada generasi yang lebih muda.⁶⁴ Pemuda memiliki potensi besar untuk membawa perubahan yang positif dalam gereja dan masyarakat, dan dengan dukungan dan bimbingan yang tepat, mereka dapat menjadi agen perubahan yang berdampak luas.⁶⁵

Untuk menjadi pemuda yang baik dan bijaksana dalam gereja, pemuda harus menunjukkan hal-hal yang baik dalam diri mereka agar menjadi teladan dalam gereja dan juga di lingkup masyarakat. Hal ini dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1) Berkualitas Dalam Kerohanian

Pemuda perlu fokus pada pengembangan kualitas kerohanian mereka. Mereka harus aktif terlibat dalam pelayanan di gereja, memiliki cinta yang mendalam terhadap Firman Tuhan, dan siap

⁶⁴ Gultom Jonathan Parapak, Hooijdonk, "Pembelajaran Antargenerasi Untuk Masyarakat Berkelanjutan: Sebuah Kajian Literatur Dan Implikasi," *Jurnal "Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia" dan Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial" dan "STTSundermann.ac.id* (2002, 1996, 2017), 139, 32, 4.

⁶⁵ Saya Selvia Hasibuan, "Peran Pemuda Sebagai Agent Of Change Dalam Memberdayakan Bangsa Indonesia," *Artikel: LinkedIn* (2023), 9.

untuk mengembangkan talenta mereka untuk kemuliaan nama Tuhan. Pemuda harus menciptakan generasi yang tidak lemah dalam saat teduh, yang memiliki cinta yang tulus kepada Tuhan, dan siap untuk melayani dengan penuh semangat.⁶⁶

2) Berkualitas Dalam Kehidupan

Pemuda harus menjadi generasi yang transparan dan memiliki integritas, baik di dalam maupun di luar gereja. Mereka harus menunjukkan diri mereka tanpa topeng, menjadi pribadi yang jujur, dan hidup yang mencerminkan kasih Kristus. Pemuda harus berani menampakan muka yang penuh kemuliaan, yang menunjukkan kasih Kristus kepada orang-orang di sekitar mereka.⁶⁷

3) Berkualitas Dalam Pelayanan

Melayani adalah hak istimewa yang Tuhan berikan kepada pemuda.⁶⁸ Pemuda tidak boleh hanya melayani secara asal-asalan atau karena tuntutan orang lain. Mereka harus melayani dengan sukacita dan penuh kesadaran bahwa mereka sedang melayani Raja di atas segala raja. Pemuda harus melihat pelayanan sebagai panggilan dari hati yang terdalam, dengan dedikasi dan kegembiraan yang tulus.

⁶⁶ Petra Marsel Ruhupatty, "Pemuda Kristen Sebagai Tulang Punggung Pelayanan Gereja," *JURNAL PENDIDIKAN AGAMA KRISTEN: IAKN ambon* 6 (2023).

⁶⁷ Herni Susanti, *Generasi Muda Masa Depan Bangsa* (Jakarta: Buleleng Kabupaten, 2022).

⁶⁸ General Conference, *General Conference* (Church of Jesus Christ of Latter-day Saints: Church of Jesus Christ of Latter-day Saints, 2011), 1.

Dengan mengembangkan kualitas dalam kerohanian, kehidupan, dan pelayanan, pemuda dapat menjadi teladan yang baik dalam gereja dan masyarakat. Dengan fokus pada pengembangan diri dan dedikasi yang tulus, pemuda dapat memainkan peran penting dalam membangun kerajaan Allah dan memberikan dampak yang positif.

Untuk menjadi seorang pemuda Kristen yang berkualitas, tidak hanya membutuhkan pertumbuhan rohani, tetapi juga perlu diperlengkapi dengan keterampilan kepemimpinan.⁶⁹ Pemuda perlu belajar untuk memimpin diri mereka sendiri, menjadi pemimpin di tempat atau organisasi yang mereka terlibat. Dengan demikian, ketika mereka diberi kepercayaan dalam lingkungan di mana mereka berada, mereka sudah siap untuk memimpin dengan baik. Pemimpin pemuda memiliki pengaruh yang besar dalam perkembangan gereja menuju arah yang lebih baik. Pada prinsipnya, pemuda merupakan generasi yang terus bertumbuh dan memiliki semangat yang tinggi untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang positif dalam gereja dan masyarakat.⁷⁰ Dengan memperoleh keterampilan kepemimpinan yang baik, pemuda dapat menjadi agen perubahan yang berdampak luas dalam membangun kerajaan Allah.

⁶⁹ Keller Timothy, *The Christian Leader* (New York City: Zondervan, 2014), 23-25.

⁷⁰ Sembiring, *Pemuda Dan Gereja* (Magelang: Yayasan Pendidikan Kristen Indonesia, 2010), 12-15.

