

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami mengenai hal yang perlu dilakukan mulai dari metode pelaksanaan dan proses untuk memfasilitasi individu maupun kolektif untuk mencapai tujuan yang sama.⁸

Secara etimologis kepemimpinan berasal dari kata dasar “pemimpin” yang artinya bimbingan atau tuntunan. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun.⁹ Hal ini berarti bahwa seorang yang tugas atau tanggung jawab kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan anggotanya melakukan tugas dan menjalankan program secara bersama-sama di dalam sebuah organisasi.¹⁰

Banyak pemimpin bercita-cita untuk mencapai kepemimpinan yang berhasil. Keberhasilan dalam kepemimpinan memiliki dampak yang

⁸ Benny Hutahayan, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2020. Hlm 2.

⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Dndk Balai Pustaka 2016.

¹⁰ Samuel Tandiassa, *Kepemimpinan Gereja Lokal*, Yogyakarta: Moriel, 2010, hlm.19.

signifikan pada kehidupan banyak orang yang berada di bawah kepemimpinan tersebut. Seorang pemimpin perlu menyatukan elemen-elemen kunci seperti karakter yang kuat dan saleh dengan keterampilan kepemimpinan yang efektif, serta menggabungkan kepemimpinan dengan visi yang jelas.¹¹

Berdasarkan berbagai definisi kepemimpinan yang telah uraikan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses yang berusaha mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai keberhasilan di dalam suatu organisasi.

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Transformasional asal katanya *to transform* “mengubah, mewujudkan”, yakni konsep di mana mereka para pelakunya secara meyakinkan dapat merangsang, menginspirasi anggotanya dalam pencapaian keberhasilan yang sangat luar biasa, pengembangan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri dengan menjalankan hal-hal abstrak berupa idealism menjadi kenyataan.¹²

¹¹ Pudjiarto Boestamm, *Smart Christian Leadership* Yogyakarta: Andi, 2009, hlm.1.

¹² Sulaksono Hari Ki, *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.

Konsep kepemimpinan transformasional berasal dari gagasan dasar bahwa manusia memiliki sumber daya yang dapat belajar dan mengarahkan kebijakan dan kapasitas terbaiknya bagi organisasi. Pemimpin transformasional biasanya bersikap proaktif dalam segala hal.

Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja dalam mencapai sebuah tujuan, bukan hanya kepentingan pribadi dan bukan untuk mencapai aktualisasi diri, dan bukan juga untuk mencapai rasa aman. Pemimpin transformasional mengajak pengikutnya untuk bekerja mencapai visi dengan mengutarakan visinya dimana didalamnya terdapat motivasi untuk bekerja.¹³

James MacGregor Burns menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi dan menginspirasi anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama dengan penuh semangat.¹⁴

Menurut Bass dan Yukl, Kepemimpinan transformasional terjadi ketika pengikut pemimpin merasa percaya, kagum, setia, dan peduli bagi

¹³ Benny Hutahayan, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2020. Hlm 321.

¹⁴ Aulia Nurul, "Memimpin Perubahan Nyata Menggunakan Kepemimpinan Transformasional Versi Burns", *Resaksi Pemimpin.ID*, 2021. 2.

mereka, dan juga terinspirasi dalam mencapai lebih dari yang pernah mereka harapkan atau impikan sebelumnya.¹⁵

Dari definisi diatas peneliti menyimpulkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bertanggungjawab terhadap tugas dan tanggungjawabnya, dimana seorang pemimpin dapat memberikan perhatiannya kepada bawahannya yang telah ditemukan secara maksimal.

2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi:

- a. Karismatik, yang mencakup kemampuan seorang sebagai pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya yang jelas mengenai tujuan organisasi, menginspirasi kebanggaan, serta memperoleh respek, dukungan, dan kepercayaan dari anggotanya.
- b. Memiliki stimulus intelektual mencakup mendorong perilaku cerdas, membangun budaya organisas, pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikutnya terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikutnya untuk memandang masalah tersebut dari prespektif yang baru.

¹⁵ Armansyah, Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja, Sumatera Barat: CV. AZKA PUSTAKA, 2022. Hlm 26.

- c. Perhatian yang individual mencakup memberikan perhatian personal kepada setiap individu, memperlakukan setiap orang secara unik, memberikan pelatihan dan nasihat secara personal.¹⁶

Penulis menyimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional adalah bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki beberapa kualitas kunci, termasuk karismatik, stimulus intelektual, dan pertimbangan individual. Karismatik membantu dalam menginspirasi dan mendapatkan dukungan dari anggota organisasi, sementara stimulus intelektual membantu dalam mempromosikan pemikiran cerdas dan solusi berbasis pengetahuan untuk mengatasi masalah. Sementara itu, pertimbangan individual menekankan pentingnya memberikan perhatian personal kepada setiap individu dalam organisasi, memperlakukan mereka secara unik, dan memberikan dukungan serta pembinaan yang spesifik sesuai kebutuhan masing-masing individu.

3. Tujuan Kepemimpinan Transformasional

Tujuan kepemimpinan transformasional adalah menginspirasi dan membimbing para anggota dalam organisasi untuk mencapai tujuan serta menciptakan perubahan positif yang signifikan. Tujuan utama kepemimpinan transformasional adalah untuk mengembangkan visi

¹⁶ Sitti Hartina, Sarwani, Sutoro dan Denok Sunarsi, *Kepemimpinan Publik dan Visioner*, Sumatera Barat: CV.AZKA PUSTAKA, 2022. Hlm 134-135.

bersama yang dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju tujuan yang lebih besar dan lebih bermakna.

Dari tujuan kepemimpinan transformasional diatas penulis menyimpulkan bahwa tujuan utama dari kepemimpinan transformasional adalah untuk menginspirasi, membimbing, dan memotivasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang lebih besar dan menciptakan perubahan positif yang signifikan. Hal ini dicapai dengan mengembangkan visi bersama yang mampu menggerakkan anggota untuk bekerja secara kolektif menuju visi tersebut.

4. Fungsi Kepemimpinan Transformasional

Fungsi utama kepemimpinan transformasional adalah meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemimpin transformasional mampu menciptakan budaya kerja yang dinamis, kolaboratif, dan proaktif, yang mendorong anggota dalam mencapai visi.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi utama dari kepemimpinan transformasional adalah meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan menciptakan budaya kerja yang dinamis, kolaboratif, dan proaktif. Pemimpin transformasional mampu menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai visi bersama dengan cara memotivasi, menginspirasi, dan memberikan dukungan yang diperlukan.

5. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan di mana pemimpin mengilhami pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan kolektif dan memiliki kemampuan luar biasa untuk memengaruhi orang lain.¹⁷

Dari defenisi gaya kepemimpinan tranformasional diatas penulis menyimpulkan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang didasarkan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya agar mengutamakan kepentingan kolektif. Pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan luar biasa dalam memengaruhi orang lain, baik dalam hal visi, nilai, maupun tujuan bersama.

6. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Erik Rees paradigma mengatakn ada beberapa prinsip kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Memotivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat, kepemimpinan transformasional menciptakan sinergi dalam organisasi, pemimpin tersebut seharusnya mampu

¹⁷ Indra Kharis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3. No 1, (2015), 2.

memaksimalkan, memberikan motivasi, dan memberikan energi kepada setiap anggota.

- b. Kemampuan dan keterampilan dalam menyampaikan visi dengan jelas, praktis, dan secara transformasional untuk menjawab pertanyaan "ke mana kita akan menuju" menjadi esensial untuk diterapkan.
- c. Kemampuan untuk berhasil memfasilitasi proses "pembelajaran" dalam organisasi secara kelompok, atau pada tingkat individu. Hal ini memberikan dampak pada bertambahannya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat.
- d. Inovasi adalah kemampuan yang dilakukan untuk berani dan bertanggungjawab dalam melakukan perubahan ketika dibutuhkan, sesuai dengan kebutuhan yang muncul akibat perubahan yang terjadi.
- e. Tekad merupakan kebulatan tekad untuk selalu mencapai tujuan akhir, yang perlu didukung dalam bidang spiritualitas, emosi, fisik, dan juga komitmen.¹⁸

Dari pendapat di atas mengenai prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional menurut Erik Resse penulis menyimpulkan prinsip kepemimpinan transformasional yaitu bertanggung jawab bagaimana melangkah menuju perubahan dengan cara memotivasi dan mengajar pengikutnya untuk mencapai visi misi dalam organisasi.

¹⁸ Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2018, 24-25.

7. Kelebihan Kepemimpinan Transformasional

Ada 4 kelebihan Kepemimpinan Transformasional yaitu sebagai berikut:

a. Meningkatkan motivasi anggota

Pemimpin transformasional meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota dengan memberikan mereka pemberdayaan psikologis.

b. Meningkatkan inovasi dan kreativitas

Meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas anggota, menunjukkan bahwa pemimpin transformasional merangsang kreativitas anggota dengan mendorong orientasi pembelajaran dan meningkatkan keyakinan kreatif dari anggota.

c. Meningkatkan kepuasan dan retensi anggota

Hubungan yang erat antara seorang pemimpin dan anggotanya menjadi salah satu faktor yang membuat kepemimpinan transformasional efektif, karena dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan komitmen anggota. Tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi merupakan elemen kunci dalam mengevaluasi kinerja organisasi.

d. Pengembangan pimpinan masa depan

Kepemimpinan transformasional mendorong pertumbuhan dan perkembangan pengikut dengan memberdayakan mereka untuk menjadi pemimpin masa depan dalam diri mereka sendiri.

Dari pendapat diatas mengenai empat kelebihan kepemimpinan transformasional penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional merangsang kreativitas anggota dengan mendorong orientasi pembelajaran dan meningkatkan keyakinan kreatif dari anggota, sehingga mendorong terciptanya inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota dengan memberikan mereka pemberdayaan psikologis.

8. Indikator Kepemimpinan Transformasional

a. Integritas

Integritas adalah kualitas kejujuran dan dapat dipercaya, integritas membuat seorang pemimpin dapat di percaya dan layak untuk di beri kepercayaan oleh para pengikutnya.¹⁹ Integritas adalah suatu keutuhan karakter dalam hidup seseorang, secara umum dapat dikatakan bahwa apabila seseorang memiliki integritas, apapun yang diucapkan pasti akan sesuai dengan apa yang akan dilakukan.

¹⁹ Achmad Kosasih, Kepemimpinan Transformasional membangun kepuasan kerja dan kinerja individu, Tangerang, 2020. Hlm 16.

Artinya, perbuatan cocok sesuai perkataannya, orang-orang yang memiliki integritas adalah orang-orang yang memiliki nilai-nilai kehidupan kekal dalam kehidupannya.²⁰ Seorang pemimpin akan menyadari pentingnya integritas melalui ujian integritas, ujian integritas adalah ujian yang dipakai Allah untuk menilai berbagai keinginan dan tujuan dalam rangka membentuk karakter.²¹

Dapat disimpulkan bahwa integritas adalah kualitas kejujuran dan dapat dipercaya, yang membuat seorang pemimpin layak dipercaya oleh pengikutnya. Integritas mencerminkan keutuhan karakter, di mana ucapan dan tindakan seseorang selalu sesuai, orang yang memiliki integritas memiliki nilai-nilai kehidupan yang kekal. Seorang pemimpin menyadari pentingnya integritas melalui ujian integritas, yang digunakan untuk menilai keinginan dan tujuan demi membentuk karakter.

b. Kemampuan menginspirasi

Pemimpin yang efektif bertujuan untuk menginspirasi anggota untuk mencapai hasil terbaik dan mendorong semangat kerja yang tinggi.²² Pemimpin yang menginspirasi harus memiliki penguasaan diri dalam situasi apapun sehingga dalam tindakan, tutur bicara serta

²⁰ Budisatyo Tanihardjo, *Integritas Seorang Pemimpin Rohani*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015. Hlm 37.

²¹ Budisatyo Tanihardjo, hlm 47.

²² Ruswandy Purnomo Kelana, *Kepemimpinan Organisasi*, Yogyakarta: PT. Green Pustaka Indonesia, 2023. Hlm 55.

pengambilan keputusan atas sebuah kebijakan selalu terkontrol dengan baik. Setiap kebijakan yang diambil selalu sejuk dan menginspirasi semua orang di lingkungan organisasi tersebut, kehadirannya selalu menjadi solusi atas semua persoalan.²³

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang efektif menginspirasi anggota untuk mencapai hasil terbaik dan mendorong semangat kerja yang tinggi, mereka harus memiliki penguasaan diri dalam situasi apapun, sehingga tindakan, tutur bicara, dan keputusan kebijakan selalu terkontrol. Kebijakan yang diambil selalu sejuk dan menginspirasi, menjadikan kehadiran mereka solusi atas semua masalah di organisasi.

c. Kemampuan memotivasi

Pemimpin yang efektif harus mampu memotivasi anggota mereka, mengakui kontribusi mereka, dan memberikan dorongan untuk mencapai hasil terbaik.²⁴ Seorang pemimpin mengkomunikasikan sebuah visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan anggota dan model perilaku-perilaku yang sesuai. Seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Para pengikut seorang pemimpin transformasional

²³ Husnan Abriori, "Inspiring Leadership dan Transformasi", Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 2. No. 1, 2018. 2.

²⁴ Ruswandy Purnomo Kelana. Hlm 58.

merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetian dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.²⁵

Motivasi kerja anggota organisasi harus mampu tetap dipertahankan, pemimpin butuh kemampuan untuk memotivasi anggotanya agar semangat dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan berbagai cara diantaranya memberikan tantangan, kesempatan untuk bergabung dalam memberikan ide serta memberikan semangat bagi mereka. Saat semangat kerja anggota meningkat pemimpin transformasional akan dapat mengarahkan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien. memotivasi anggota untuk bekerja perlu dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan demikian maka anggota akan setia dan loyal.²⁶

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang efektif mampu memotivasi anggota, mengakui kontribusi mereka, dan memberikan dorongan untuk mencapai hasil terbaik. Mereka mengkomunikasikan visi menarik dan menggunakan simbol untuk memfokuskan anggota serta mencontohkan perilaku yang sesuai. Pemimpin transformasional

²⁵ Armansyah, Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja, Sumatera Barat: CV. AZKA PUSTAKA, 2022. Hlm 26.

²⁶ Yeremia Niaga Atlantika, Manajemen Kepemimpinan, Jawa Timut: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023, hlm 35-36.

diukur dari efeknya terhadap pengikut, yang merasa percaya, kagum, setia, dan hormat, serta termotivasi untuk melebihi harapan. Untuk mempertahankan motivasi kerja, pemimpin perlu memberikan tantangan, kesempatan untuk berkontribusi ide, dan semangat, yang meningkatkan komitmen dan loyalitas anggota.

d. Kemampuan membangun hubungan yang kuat

Membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan anggota sangat penting, ini membantu dalam kolaborasi dan menciptakan lingkungan organisasi yang positif. Kemampuan dalam membangun hubungan yang kuat juga merupakan aspek penting dari kepemimpinan yang berhasil, seorang pemimpin yang dapat membangun hubungan yang baik dengan anggotanya akan menciptakan lingkungan yang positif. Hal ini memungkinkan anggota untuk bekerja secara harmonis, saling mendukung, dan berbagi ide-ide dengan bebas. Keterampilan interpersonal yang baik juga membantu pemimpin dalam membangun kepercayaan, mengatasi konflik, dan memotivasi anggota untuk bekerja dengan semangat.²⁷ Kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat melalui tanggungjawab, komunikasi yang efektif dan saling mendukung.²⁸

²⁷ Fathurraim, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Malang: Media Nusa Creative, 2023. Hlm 40.

²⁸ Sri Prapton, "Kepemimpinan dan Fungsi Integritas", *Jurnal Majalah Ilmiah Inspiratif*, Vol. 01 No. 01, Januari 2016, 23.

Dapat disimpulkan bahwa membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan anggota sangat penting untuk kolaborasi dan menciptakan lingkungan organisasi yang positif. Pemimpin yang berhasil membangun hubungan baik dengan anggotanya menciptakan lingkungan harmonis, mendukung, dan terbuka untuk berbagi ide. Keterampilan interpersonal yang baik membantu dalam membangun kepercayaan, mengatasi konflik, dan memotivasi anggota, hal ini dicapai melalui tanggung jawab, komunikasi efektif, dan saling mendukung.

e. Kemampuan memimpin

Kemampuan memimpin anggota menjadi sangat penting bagi seorang pemimpin, seorang pemimpin yang efektif harus mampu mengarahkan dan mengelolah anggota dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan bersama secara efektif. Untuk dapat mengembangkan kemampuan memimpin, seorang pemimpin perlu memahami karakteristik anggota dan bagaimana mereka dapat berkolaborasi dengan baik.²⁹

Kepemimpinan juga perlu membangun kepercayaan dan keberanian dalam organisasi sehingga setiap anggota merasa dihargai dan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini dapat

²⁹ Punuwan Budi, Meningkatkan Keterampilan Pemimpin: Motivasi menjadi Seorang Pemimpin, Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2023. Hlm 31.

dilakukan dengan membuka komunikasi yang jelas dan terbuka, memberikan umpan balik dan memperimbangkan kebutuhan tujuan individu dalam organisasi. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memastikan bahwa setiap anggota memahami peran dan tanggung jawab mereka secara jelas dan diberi dukungan untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin yang efektif juga harus dapat memotivasi dan memberikan arahan yang jelas dan terstruktur sehingga dapat mencapai tujuan yang lebih efisien.³⁰

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan memimpin sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mengelola anggota secara efektif demi mencapai tujuan bersama. Untuk mengembangkan kemampuan ini, pemimpin perlu memahami karakteristik anggota dan mendorong kolaborasi. Kepemimpinan yang efektif membangun kepercayaan dan keberanian dalam organisasi, sehingga anggota merasa dihargai dan dapat berkontribusi optimal, ini dicapai melalui komunikasi terbuka, umpan balik, dan memperhatikan kebutuhan individu. Pemimpin juga harus memastikan setiap anggota memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta memberikan dukungan, motivasi, dan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan secara efisien.

³⁰ Punuwan Budi. Hlm 32.

C. Organisasi PPGT

1. Pemuda (PPGT) dalam Gereja Toraja

Pemuda berasal dari kata “muda” yang artinya belum sampai setengah umur.³¹ Menurut undang-undang Perwakilan RI tahun 1974, kaum muda merujuk pada individu muda yang telah melewati tahap kanak-kanak dan belum mencapai usia yang diizinkan untuk menikah menurut hukum. Untuk pemuda, minimal berusia 19 tahun, sedangkan untuk pemuda dan pemudi minimal berusia 16 tahun. Menurut organisasi pemuda, kaum muda dapat mencakup semua individu muda yang berumur 15 sampai 40 tahun.³²

Seorang pemuda telah mencapai kematangan fisik dan mental, memiliki kemampuan berpikir yang matang, serta penuh dengan ambisi terhadap masa depannya, termasuk dalam hal pendidikan, karier, dan memilih pasangan hidupnya. Pemuda adalah individu yang memiliki sifat yang dinamis, bahkan kadang-kadang bergejolak, serta penuh dengan optimisme, namun belum sepenuhnya memiliki kendali emosional yang stabil. Dimana pemuda dalam situasinya senantiasa bergerak menuju suatu keamanan. Sehingga menjadi gejala yang wajar ketika pemuda senantiasa dikaitkan dengan masa yang penuh dengan tantangan maupun persoalan.

³¹ Mendiknas, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1994, hlm. 667-668.

³² A.M. Mdngunhardjana, *pendampingan kaum muda*, Kanisius, Yogyakarta 1983: hlm. 11

Menurut Broto Semedi Wiryo Tenojo, pemuda adalah manusia yang dalam perkembangannya berada pada masa mempersiapkan diri untuk sepenuhnya terlibat atau menekankan aspek yang aktif melibatkan diri dalam kehidupan bersama.³³

Menurut Tata Gereja Toraja Umat Allah adalah persekutuan baru yang dimiliki oleh Yesus Kristus, yang mengatur kehidupannya sesuai dengan kehendak Allah, bukan mengikuti norma-norma lama atau otoritas manusia. Dengan mengacu pada ajaran Alkitab dan dipimpin oleh Roh Kudus, umat Allah memenuhi panggilan kenabiannya untuk memberitakan dunia tentang dosa dan kebenarannya.³⁴

Secara khusus generasi muda dalam Gereja Toraja menjadi harapan gereja untuk penerus dan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dan panggilannya di tengah-tengah gereja, masyarakat dan alam semesta. Gereja Toraja merupakan persekutuan orang-orang percaya dan mengikut Yesus Tuhan dan Juruselamat. Persekutuannya yang meliputi orang dewasa, remaja atau pemuda, dan juga anak-anak. Namun pemuda adalah bagian integral dari gereja. Komisis usaha Gereja Toraja Seksi Pembinaan Kader dalam buku notulen Kongres 1 Persekutuan Pemuda Gereja Toraja (PPGT) mengatakan “Pemuda adalah bagian asasi dari Gereja”. Adapun visi dan misi PPGT yaitu:

³³ Broto Semedi Wiryo Tenejo, *Pemuda dan Tanggung Jawab Sosial*, Bekasi: Bina Darma, 1985, hlm, 11.

³⁴ BPS Gereja Toraja, *Tata Gereja Toraja*, Rantepao: Percetakan sulo, 2013, hlm 170.

Visi: “Disukai Allah dan Manusia”.

Misi: “Kader Siap Utus, PPGT menjadikan dirinya sebagai wadah pembinaan, pelayanan dan persekutuan serta wadah pengembangan karakter pemuda Gereja Toraja”.³⁵

Dasar ini selanjutnya dijadikan dasar pemikiran pelayanan bagi pemuda khususnya dalam lingkup Gereja Toraja sebagaimana tercantum dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga. Pada pembukaan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PPGT, dikatakan “PPGT adalah bagian dari Gereja Toraja. Gereja Toraja menyadari tanggung jawab dan panggilannya, dan karena itu, membentuk wadah untuk memfasilitasi pelayanan dan pertumbuhan tubuh Kristus. PPGT merasa terdorong untuk terlibat dalam pelayanan gereja, dengan tujuan agar menjadi anggota gereja yang aktif dalam memberikan kesaksian pelayanan bagi gereja, masyarakat dan bangsa.

Keterlibatan pemuda secara aktif dalam pelayanan gerejawi sangat menentukan masa depan gereja yang terus bertumbuh dan berkembang kearah kedewasaan gereja. Karena itu sifat pasif, sifat acuh tak acuh, dan masa bodoh generasi muda (PPGT) terhadap kegiatan gerejawi adalah salah satu faktor penghambat pertumbuhan dan perkembangan gereja.

³⁵ Pengurus Pusat PPGT periode 2023-2028, Tikala 2023.

Dari pengertian tentang pemuda di atas, penulis menyimpulkan bahwa pemuda adalah seseorang yang telah mencapai kematangan yang memadai untuk berkembang dalam lingkungan masyarakat, dan juga memiliki tujuan dan memiliki motivasi untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan gerejawi.

D. Partisipasi

1. Pengertian Partisipasi

Partisipasi berasal dari bahasa Inggris "to take part," yang berarti mengambil bagian. Secara umum, partisipasi diartikan sebagai keterlibatan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu kegiatan bersama. Untuk memperdalam pemahaman tentang partisipasi, akan diberikan beberapa pandangan tentang makna konsep tersebut. Partisipasi adalah ketika individu-individu terlibat dengan memberikan dukungan kepada pemerintah, seperti bergabung dalam kelompok pemuda yang diselenggarakan oleh pemerintah.³⁶

Menurut Mubiyarto Partisipasi adalah kesiapan untuk mencapai kesuksesan setiap program sesuai dengan kemampuan masing-masing individu tanpa harus mengorbankan kepentingan pribadi.³⁷

³⁶ Samuel.P. Huntington, *Op.cit*, hlm 9.

³⁷ Talisuduhu Ndraha, *Pembangunan Masyarakat Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas*, Jakarta: Rinika Cipa, 1990, hlm 148.

Berdasarkan pengertian partisipasi tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa partisipasi adalah keterlibatan individu atau kelompok dalam suatu aktivitas bersama yang melibatkan dukungan dan tanggung jawab terhadap tujuan serta hasil dari kegiatan tersebut. Partisipasi ini difokuskan pada kepentingan bersama.

2. Macam-macam Partisipasi

Ada 3 macam partisipasi menurut Totok Mardikanto, yaitu:

- a. Partisipasi bebas adalah keterlibatan yang didasarkan pada kemauan sukarela seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan.
- b. Partisipasi spontan adalah keterlibatan yang timbul secara alami dari keyakinan atau pemahaman individu sendiri, tanpa dipengaruhi oleh dorongan, sosialisasi, atau ajakan dari pihak lain.
- c. Partisipasi terinduksi adalah keterlibatan yang tidak timbul dari keinginan atau keyakinan individu sendiri, melainkan karena adanya dorongan agar mereka bersedia terlibat secara sukarela dalam kegiatan yang diadakan oleh masyarakat.³⁸

Dari beberapa macam-macam partisipasi di atas penulis menyimpulkan bahwa Partisipasi bebas terjadi ketika seseorang terlibat dalam suatu kegiatan berdasarkan kemauan sukarela mereka sendiri. Partisipasi spontan terjadi ketika seseorang terlibat dalam suatu kegiatan

³⁸ Tatok Mardikanto, Partisipasi Politik, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hlm 5.

secara alami, tanpa adanya pengaruh atau ajakan dari pihak lain, tetapi muncul dari keyakinan atau pemahaman individu tersebut sendiri. Sedangkan partisipasi terinduksi terjadi ketika seseorang terlibat dalam suatu kegiatan karena adanya dorongan atau ajakan dari pihak lain.

3. Fungsi Partisipasi

Fungsi Partisipasi ialah dapat membantu meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi dengan memberikan mereka kesempatan untuk merasa lebih terlibat dan terkoneksi dengan tujuan dan nilai organisasi. Anggota yang merasa bahwa suaranya didengar dan kontribusi mereka dihargai cenderung lebih setia terhadap organisasi dan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesannya.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi partisipasi dalam organisasi ini menunjukkan pentingnya membangun budaya partisipatif di dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, produktif, dan bermanfaat bagi semua anggotanya.

4. Tujuan Partisipasi

Tujuan utama dari partisipasi dalam sebuah organisasi adalah untuk memperkuat keterlibatan anggota. Dengan mengikutsertakan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan memberi mereka peluang untuk berkontribusi secara aktif, organisasi bisa menciptakan

lingkungan di mana anggota merasa terlibat dan memiliki rasa memiliki yang lebih kuat terhadap tujuan serta prestasi organisasi.³⁹

Dapat disimpulkan bahwa tujuan partisipasi dalam organisasi tidak hanya untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang positif dan memenuhi kebutuhan anggota secara individual. Dengan mendorong partisipasi yang aktif dan terlibat, organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan ini dan menciptakan nilai tambah bagi semua anggotanya.

5. Manfaat Partisipasi

Partisipasi memberikan peluang kepada individu untuk merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Ini membuat mereka merasa memiliki kepemilikan yang lebih terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa, manfaat partisipasi dalam organisasi bukan hanya memberikan manfaat bagi individu secara langsung, tetapi juga membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini membuat partisipasi menjadi penting dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan berkinerja tinggi.

³⁹ Marie Weil, *The Handbook of Community Practice*, Thousand: California, AS, 2012.

6. Indikator partisipasi

a. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran sangat penting dalam sebuah organisasi atau kegiatan, yang dikenal sebagai kehadiran dalam mengukur keterlibatan dan komitmen individu dalam suatu organisasi. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan bahwa individu tersebut berkomitmen pada tanggung jawabnya dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, menekankan pentingnya budaya organisasi dalam memengaruhi tingkat kehadiran. Budaya organisasi yang positif dan suportif dapat mendorong anggota untuk hadir.⁴⁰ Tingkat kehadiran sering digunakan dalam kegiatan untuk mengukur seberapa sering seseorang hadir. Tingkat kehadiran yang tinggi umumnya menunjukkan bahwa orang tersebut berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Dapat disimpulkan bahwa Tingkat kehadiran merupakan indikator penting keterlibatan dan komitmen individu dalam suatu organisasi. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan komitmen dan partisipasi aktif anggota terhadap tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang positif dan suportif berperan dalam mendorong kehadiran anggota.

⁴⁰ Stone et al. (<https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/home>) 2018.

b. Inisiatif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia inisiatif adalah membuat langkah pertama dalam mengusahakan sesuatu, inisiatif merupakan bentuk kesadaran diri dari individu yang berpikir bahwa dia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya atau memenuhi suatu hal.⁴¹

Inisiatif dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memulai pekerjaan atau tindakan tanpa disuruh atau di perintah orang lain, dan tindakan tersebut mempunyai makna positif, baik bagi pelakunya maupun bagi orang lain. inisiatif adalah tindakan awal dalam melakukan suatu usaha, hal ini menunjukkan bahwa inisiatif merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara sadar oleh individu untuk mencapai tujuan tertentu. Inisiatif dapat diartikan sebagai langkah awal dalam menciptakan perubahan atau melakukan sesuatu yang produktif. Dalam hal ini individu yang memiliki inisiatif cenderung lebih aktif, kreatif, dan memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah yang muncul. Inisiatif adalah kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah dan menemukan peluang.⁴²

⁴¹ Achmad Rozi, Meretas Kinerja Dosen: Strategi membangun Paradigma Baru Kinerja Dosen di Era 5.0, Banten: PT. RUNZUNE SAPTA KONSULTAN, 2022. Hlm 134.

⁴² Great Nusa, <https://search.app/jr3dRMuGTz8J8dxeZ>, Artikel inisiatif dalam Bekerja, 31 Maret 2023.

Dapat disimpulkan bahwa Inisiatif adalah tindakan awal yang dilakukan secara sadar oleh individu untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan tertentu, tanpa disuruh atau diperintah oleh orang lain. Ini mencerminkan kesadaran diri, kemampuan untuk memulai pekerjaan atau tindakan yang memiliki makna positif, dan berpotensi bermanfaat bagi pelakunya serta orang lain. Individu yang memiliki inisiatif cenderung lebih aktif, kreatif, mampu mengatasi masalah, menciptakan ide-ide baru, dan menemukan peluang untuk melakukan perubahan atau sesuatu yang produktif.

E. Pengurus

1. Pengertian Pengurus

Pengurus menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah seseorang atau sekelompok orang yang bertanggungjawab atas pengelolaan atau pengaturan suatu organisasi. Mereka memiliki tanggung jawab untuk mengambil keputusan, mengelola sumber daya, dan menjalankan kegiatan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengurus juga berperan dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pemangku dan pencapaian tujuan organisasi.⁴³

⁴³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2001, 1128.

Penulis menyimpulkan bahwa pengurus adalah individu atau kelompok orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan atau pengaturan suatu organisasi. Mereka memiliki tugas untuk mengambil keputusan, mengelola sumber daya, dan menjalankan kegiatan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

2. Tugas dan Tanggungjawab Pengurus

Tugas dan tanggungjawab pengurus adalah melaksanakan, mematuhi dan merealisasikan program kerja yang sudah menjadi keputusan pada sidang pleno, memberikan pengawasan dan pengayoman kepada para anggotanya agar mereka merasa nyaman serta bertanggungjawab untuk pencapaian tujuan organisasi.⁴⁴

Penulis dapat menyimpulkan tugas dan tanggung jawab pengurus adalah bahwa pengurus memiliki peran penting dalam mengelola dan mengawasi pelaksanaan program kerja serta memastikan kesejahteraan dan kinerja anggota organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

3. Strategi dalam kepengurusan

Strategi disusun dengan perencanaan dalam organisasi dengan tahapan berupa analisis lingkungan internal dan eksternal.⁴⁵ Strategi dalam kepengurusan merujuk pada rencana yang disusun oleh pengurus

⁴⁴ Manajemen Organisasi modern, PT Raja Grafindo Persada, 2019.

⁴⁵ Jamaluddin Iskandar, Penerapan Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu, Bandung: Alfabeta, 2011, Hlm 3-4.

untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Ini melibatkan identifikasi tujuan jangka panjang dan pendek, serta cara untuk mencapainya. Langkah pertama dalam mengembangkan strategi kepengurusan adalah mengidentifikasi tujuan organisasi. Ini dapat meliputi pertumbuhan, profitabilitas, inovasi, pelayanan pelanggan, atau tujuan sosial, tergantung pada jenis organisasi dan misinya. Pengurus harus menganalisis lingkungan internal dan eksternal organisasi untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mungkin memengaruhi pencapaian tujuan. Ini melibatkan pemahaman tentang pasar, pesaing, tren industri, sumber daya internal, dan faktor-faktor lain yang relevan.⁴⁶

Penulis menyimpulkan bahwa strategi dalam kepengurusan adalah rencana yang disusun oleh pengurus organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Proses pengembangan strategi kepengurusan melibatkan langkah-langkah seperti identifikasi tujuan jangka panjang dan pendek, analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi, serta pemahaman tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mungkin memengaruhi pencapaian tujuan tersebut.

⁴⁶ Thomas W. Malone dan Robert Laubacher, *The Power Of Collective Intelligence*, MIT Management Review, 2010.

