

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pemimpin dan Kepemimpinan Kristen

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberi pengaruh, mengarahkan, membimbing dan memiliki karakter yang kuat untuk menjadi teladan. Semuanya itu dapat diterapkan ketika pemimpin memiliki kewibawaan dan kekuasaan dalam mengelola dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kekuasaan sebagai sumber kewibawaan, menjadikan seorang pemimpin menjadi pengaruh yang besar dalam organisasi, sehingga mampu untuk menggerakkan setiap orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan bersama.

Upaya untuk menilai sukses atau tidaknya pemimpin itu dengan mengamati dan melihat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria dalam menilai kepemimpinannya.¹⁰ Sifat itu juga yang kemudian menentukan model kepemimpinan yang dilakukan/dijalankan dalam memimpin sebuah organisasi atau kelompok. Model kepemimpinan ini jugalah menjadi seni untuk mempengaruhi individu dalam kelompok. Untuk dapat memberikan dampak atau pengaruh pemimpin harus memiliki karakter yang kuat dan iman yang

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Up Normal itu?* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 43.

kokoh.¹¹ Karakter yang kuat seorang pemimpin memberikan pengaruh yang signifikan dalam organisasi dan memantapkan seorang pemimpin untuk mengarahkan orang yang dipimpin mencapai tujuan bersama.

John C. Maxwell dalam karya Sulaiman Manguling menjelaskan tentang empat arah dari sebuah kepemimpinan. Pertama, *leading up* yang merupakan suatu proses dimana pemimpin mempengaruhi atasan, atau yang lebih berkuasa dan berwibawa agar ia dapat menjalankan kepemimpinannya dengan lebih efektif dan efisien. Kedua, *leading across* yang adalah proses atau perjalanan untuk mempengaruhi sesama rekan kerja agar tercapai *teamwork*. Ketiga, *leading in* merupakan proses seorang pemimpin dalam perjalanannya untuk menggali makna atas peristiwa yang dialami, sehingga peningkatan kualitas diri terjadi dan menemukan kelebihan-kelebihan yang belum disadari. Dan keempat, *leading down* yang adalah proses menggerakkan dan mengubah pemimpin dan orang yang dipimpinnya untuk mencapai visi dan misi bersama.¹²

Selanjutnya Ken Blanchard dan Plih Hodges menjelaskan kepemimpinan Kristen sebagai pelayanan yang menjadi keharusan dengan landasan suatu motif, cara, dan tujuan. Ken Blanchard dan Phil Hodges menambahkan bahwa kepemimpinan Kristen bagi pengikut Yesus adalah mandat atau perintah untuk menampakan wajah Yesus dalam

¹¹ Adrianus Parenden, *The Invisibel Hand: Gereja dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Gunung Sopai, 2015), 439.

¹² Sulaiman Manguling, *The Invisible Hand: Pemimpin dan Sumber Kewibawaan*, (Yogyakarta: Gunung Sopai, 2015), 502-503.

kepemimpinan ini dengan cara memperlihatkan cinta kasih-Nya kepada seluruh ciptaan-Nya.¹³ Memimpin seperti Yesus merupakan satu model kepemimpinan yang efektif dan praktis untuk semua organisasi, untuk semua orang dan untuk semua instansi. Ken Blanchard menambahkan bahwa memimpin seperti Yesus mengatasi sekat spiritual dalam kehidupan seorang pemimpin Kristen.¹⁴

Kepemimpinan Kristen merupakan penetapan Allah untuk memilih setiap pemimpin Kristen kepada pelayanan pemimpin. Sehingga pemimpin Kristen menurut J. Robert Clinton dalam Tomatala, adalah seseorang yang telah dipanggil Allah sebagai pemimpin yang memiliki kapasitas memimpin, tanggung jawab untuk memimpin (mempengaruhi/menggerakkan) suatu individu dalam kelompok dan mencapai tujuan bersama.¹⁵

1. Visi dan Misi Pemimpin Kristen

Pemimpin Kristen adalah orang pilihan Tuhan, alat kepemimpinan Tuhan, memimpin karena mandat (penugasan Tuhan), berotoritas karena kebenaran Firman Tuhan, memimpin dengan kebenaran, dan bertujuan untuk melaksanakan kehendak Tuhan.¹⁶

¹³ Ken Blanchard dan Pjil Hodges, *Lead Like Jesus*, (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007) 15.

¹⁴ Ken Blanchard dan Phil Hodges, *Lead Like Jesus*. XXI.

¹⁵ Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Kristen: Mencari Format Kepemimpinan Gereja yang Kontekstual di Indonesia*, (Jakarta: YT Leadership Foundation, 2002), 15-16.

¹⁶ Stevri Indra Lumintang, *Theologia Kepemimpinan Kristen: Theokrasi di Tengah Sekularisasi Gereja Masa Kini*, (Jakarta: Geneva Insani Indonesia, 2015), 8.

Darmaputera menegaskan bahwa kepemimpinan adalah penguasaan Allah, karena itu mesti dilaksanakan sesuai dengan kehendak-Nya.¹⁷ Menjadi seorang pemimpin Kristen berarti menjadi alat kepemimpinan Tuhan untuk melaksanakan kehendak-Nya. Kehendak Tuhan menjadi standar kepemimpinan Kristen.

Pemimpin Kristen dalam menjalankan kepemimpinan dapat memberikan pengaruh jika pemimpin Kristen dipengaruhi oleh firman Tuhan.¹⁸ Firman Tuhan sebagai landasan bagi pemimpin Kristen untuk memberikan pengaruh, dengan visi dan misi yang dibangun oleh pemimpin. Visi dapat dimaknai sebagai pandangan jauh kedepan oleh pemimpin yang berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai dan bagaimana cara untuk mencapainya.

Visi merupakan gambaran tentang aspirasi masa depan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh setiap komunitas. Dampak dari sebuah visi adalah membangkitkan inspirasi dalam komunitas.¹⁹ Dalam merumuskan sebuah visi, pemimpin menggunakan imajinasinya untuk membayangkan sebuah gambaran capaian bersama dalam organisasi di masa yang akan datang.²⁰ Visi dalam kepemimpinan Kristen merupakan

¹⁷ Eka Darmaputera, *The Invisible Hand: Pemimpin yang Memimpin: Kepemimpinan dalam Perspektif Alkitab*, (Yogyakarta: Kairos, 2011), 26.

¹⁸ Stevri Indra Lumintang, *Theologia Kepemimpinan Kristen: Theokrasi di Tengah Sekularisasi Gereja Masa Kini*, 14.

¹⁹ Purnama Pasande, *Pemimpin dan Kepemimpinan Kristen, Memahami Substansi Kepemimpinan Kristen*, (Sulawesi Tengah: Pustaka STAR'S LUB, 2020) 28.

²⁰ Reza A. A. Wattimena, *Menjadi Pemimpin Sejati*, (Jakarta: PT. Evolitera, 2012), 10.

konsep yang bersifat alkitabiah. Alkitab secara eksplisit memuat dan mengajarkan tentang visi dan menjadi petunjuk bagi pemimpin Kristen. Sehingga ketika pemimpin Kristen memiliki visi seperti itu, tentu akan memberikan dampak yang baik bagi setiap organisasi Kristen.²¹ Untuk mencapai semua itu, maka ada misi yang harus dikerjakan.

Misi dalam kepemimpinan Kristen dipahami sebagai pengutusan Allah kepada manusia untuk mengerjakan, dan menghadirkan damai sejahtera Allah dalam organisasi Kristen.²² Pemahaman ini jelas bahwa pemimpin Kristen yang misioner adalah pemimpin yang memberitakan Injil yakni kabar tentang Yesus Kristus. Dengan demikian kepemimpinan Kristen berorientasi pada komitmen untuk menjadi murid Yesus dan menyatakan pertobatan sebagai bentuk perubahan nyata di dalam organisasi Kristen.²³ Pemimpin Kristen dalam kepemimpinannya juga terus dinamis melakukan pelayanan dengan campur tangan Tuhan di dalamnya, sebagaimana inisiatif Allah untuk memanggil bagi diri-Nya guna mencapai misi Allah.²⁴

²¹ Pasande, *Pemimpin dan Kepemimpinan Kristen, Memahami Substansi Kepemimpinan Kristen*, 28.

²² Tomatala, *Kepemimpinan Kristen: Mencari Format Kepemimpinan Gereja yang Kontekstual di Indonesia*, 12-14.

²³ Pasande, *Pemimpin dan Kepemimpinan Kristen, Memahami Substansi Kepemimpinan Kristen*, 30.

²⁴ Stevri Indra Lumintang, *Theologia Kepemimpinan Kristen: Theokrasi di Tengah Sekularisasi Gereja Masa Kini*, 16.

2. Teologi dan Etika Kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan Kristen di dalam Alkitab sendiri tidak secara eksplisit memberikan definisi tentang kepemimpinan. Namun Alkitab secara umum dan *de facto* mengungkapkan fakta kepemimpinan. Dalam Perjanjian Lama menyajikan bentuk dan sistem kepemimpinan seperti kepemimpinan sosial yang mengembangkan sistem kepemimpinan yang monarkhi. Sistem monarkhi ini berkembang menjadi sistem yang bersifat formal dengan beberapa variasi seperti raja, firaun, dan sebagainya. Pemahaman ini berdasarkan kitab Kejadian 41:37-45 yang diperankan oleh Yusuf. Kepemimpinan ini sering juga disebut sebagai terapi sosial (kemampuan individu dalam mengelola sebuah kelompok).²⁵

Beberapa kitab dalam Perjanjian Lama menggambarkan bentuk dan sistem kepemimpinan Kristen, seperti kitab Keluaran yang menggambarkan Musa sebagai pemimpin bangsa dengan panggilan langsung dari Tuhan untuk menjadi pemimpin. Selanjutnya kitab Ulangan dan Yosua secara khusus membicarakan beberapa pokok yang menarik mengenai transisi kepemimpinan Musa dan Yosua.²⁶ Transisi ini merupakan bagian yang menjelaskan bahwa pemimpin harus mempersiapkan seorang pemimpin untuk melanjutkan kepemimpinannya.

²⁵ Tomatala, *Kepemimpinan Kristen: Mencari Format Kepemimpinan Gereja yang Kontekstual di Indonesia*, 34-35.

²⁶ Ibid. 36-37.

Selanjutnya Perjanjian Baru memberikan sebuah konsep dan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristen melalui ajaran-ajaran Yesus Kristus serta para Rasul. Dalam ajaran dan tindakan Yesus Kristus dapat ditemukan konsep-konsep yang mengandung prinsip-prinsip dasar kepemimpinan Kristen yang cemerlan seperti yang Yesus Kristus jelaskan dalam Injil Matius 20:20-28, dan Injil Markus 10:35-45 bahwa Kepemimpinan Kristen berpusat pada Allah. Di mana Allah berdaulat untuk menetapkan dan memanggil setiap pemimpin, dibangun atas hubungan-hubungan seperti yang dilakukan oleh Yesus dan murid-murid-Nya dalam kelompok untuk menjadi seorang pemimpin, diteguhkan di atas model kepemimpinan pelayan-hamba yang kemudian menjadi landasan etika-moral bagi pemimpin Kristen sebagai pelayanan yang melayani dan hamba untuk mengabdikan.²⁷

Kepemimpinan Kristen terfokus pada melayani, serta memiliki kasih Kristus sebagai dinamika kepemimpinan yang mewarnai seluruh aspek di dalamnya. Kasih Kristus ini menjadi bentuk reformatif dan transformatif bagi pemimpin Kristen.²⁸ Sikap rendah hati di dalam kasih itu menjadi faktor pembeda dalam setiap aspek kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin Kristen.

²⁷ Tomatala, *Kepemimpinan Kristen: Mencari Format Kepemimpinan Gereja yang Kontekstual di Indonesia*, 41-42.

²⁸ Ibid. 44.

Sikap rendah hati merupakan karakter pemimpin Kristen yang mendorong untuk melakukan kerja sama tim. Lebih jelasnya Joel Manby dalam Victor P.H. Nikijuluw dan Aristarchus Sukarto menekankan tentang perlunya sikap rendah hati oleh para pemimpin Kristen, diantaranya ialah, mendorong organisasi untuk terus maju, memiliki hidup yang ughari, tidak membanggakan diri dengan apa yang dimiliki, mengajak untuk terus melakukan kebaikan dalam kehidupan sosial, dan mengambil keputusan dengan cara yang efektif.²⁹

Pemahaman di atas seluruhnya merujuk pada karakter dan keterampilan seorang pemimpin Kristen dalam kepemimpinannya. Karakter dan keterampilan pada akhirnya akan terkontrol oleh etika seorang pemimpin Kristen di dalam menerapkan keduanya. Sehingga Eka Darmaputra menyatakan bahwa etika kepemimpinan Kristen merujuk pada, apa yang benar, yang baik, dan yang tepat dalam asas-asas kepemimpinan Kristen. Yang benar dalam kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan yang terpusat pada prinsip, kepemimpinan yang berkarakter, yang baik adalah kepemimpinan yang visioner dan transformasional, dan yang tepat adalah bertanggungjawab terhadap apa

²⁹ Victor P.H. Nikijuluw dan Aristarchus Sukarto, *Kepemimpinan di Bumi Baru: Menjadi Pemimpin Kristiani di Tengah Dunia yang Terus Berubah*, (Jakarta: Literatur Perkantas, 2014), 136.

yang dikerjakan ke pada sang Pemimpin sejati, sebagai bentuk kesadaran penuh bahwa pemimpin Kristen bukan yang tertinggi.³⁰

B. Pengembangan Kepemimpinan Kristen

Alkitab menjadi landasan dalam pengembangan kepemimpinan Kristen berdasarkan pola Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru. Meskipun pemimpin Kristen telah belajar tentang kepemimpinan sekuler untuk mengembangkan kepemimpinan Kristen, tidak akan menjadi efektif sebelum mempelajari prinsip-prinsip kepemimpinan dari Alkitab.³¹ Untuk itu pada periode ini, pemimpin Kristen dalam pengembangan kepemimpinannya harus memperhatikan pola-pola pengembangan kepemimpinan Kristen berdasarkan Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru.

1. Pola Pengembangan Kepemimpinan dalam Perjanjian Lama

Penelusuran terhadap pengembangan kepemimpinan Kristen dalam Perjanjian Lama terfokus pada dua poin yakni panggilan pemimpin dan pelatihan para pemimpin. Panggilan pemimpin merupakan inisiatif Allah terhadap orang yang dipilihNya untuk menjadi pemimpin tanpa melihat kekurangan dan kelebihan, baik itu laki-laki maupun perempuan (Kel. 3:11-13). Panggilan pemimpin oleh inisiatif Allah dan firman-Nya datang kepada orang yang dipilihNya. Poin ini

³⁰ Eka Darmaputra, *The Invisible Hand: Kepemimpinan Perspektif Alkitab*, (Yogyakarta: Gunung Sopai, 2015), 467.

³¹ Bob Jokiman, "Dasar-dasar Alkitabiah Pengembangan Kepemimpinan", *Veritas* 4, no. 1 (April 2003): 87.

bertitik pada *ketaatan* dalam diri setiap orang yang dipanggil Allah untuk menjadi pemimpin. Memulai kepemimpinan dengan mentaati panggilan Allah menjadi poin pertama dalam mengembangkan kepemimpinan Kristen.³²

Pelatihan para pemimpin dimulai dari perjumpaan Langsung dengan Allah. Dalam Perjanjian Lama mencatat berbagai peristiwa dimana Allah menjumpai dan mengembangkan kepemimpinan pemimpin yang dipilihnya. Melalui pengalaman pribadi pemimpin mulai dari sejak dipanggil sampai pada akhir kepemimpinannya menjadi pelatihan seumur hidup mereka. Metode ini dapat dilihat dalam kehidupan Musa, Yosua, Gideon, Daud dan para pemimpin di dalam Perjanjian Lama. Kegagalan menjadi bagian yang tidak terlepas dari pengembangan kepemimpinan para pemimpin dalam Perjanjian Lama, yang juga digunakan Allah untuk menyatakan kemurahan dan kasihNya. Pembentukan karakter melalui berbagai pengalaman oleh pemimpin seperti Daud dan Elia menjejarkan untuk senantiasa konsisten dalam pengabdian terhadap panggilan Allah. Secara jelas pada bagian ini melalui kutipan Francis A. Schaeffer dalam Jokiman, bahwa persiapan Yosua bertahun-tahun dalam bimbingan Musa, oleh kehendak Allah ditunjuk dihadapan umatNya sebagai orang pilihan Allah.³³

³² Bob Jokiman, "Dasar-dasar Alkitabiah Pengembangan Kepemimpinan", 88-90.

³³ Ibid. 90-91.

Pemimpin dalam Perjanjian Lama juga mengalami pelatihan kelembagaan untuk mengembangkan kepemimpinan mereka. Pengembangan ini dimulai dari *pendidikan dalam keluarga*, seperti yang dituliskan dalam Ulangan 6:49 bahwa Allah memerintahkan orang tua untuk mendidik anak-anak mereka mengasihi Tuhan dengan segenap hati, jiwa, dan kekuatan. Ini merupakan pelatihan pertama bagi calon pemimpin yang diperoleh dari keluarga dengan mendasarinya dengan mengenal Allah. Kemudian melalui *lembaga keagamaan*, kitab 1 Samuel 13:1 mencatat bahwa bait Allah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam membentuk seorang pemimpin. Seperti yang dialami oleh Samuel dalam perjalanannya menjadi seorang imam, Eli memberikan bimbingan dan arahan tentang bagaimana menjadi seorang imam. Pendampingan yang dilakukan Eli terhadap Samuel merupakan bagian dari *pembimbingan antarpribadi (mentoring)*, dimana corak kepemimpinannya hampir sama. Selain itu, model ini juga diterapkan oleh Musa dan Yosua, Elia dan Elisa, serta Debora dan Barak. Mentoring juga disebut pelatihan teladan, di mana kompleksitas kepemimpinan dari guru dapat menular terhadap penerusnya.³⁴

2. Pola Pengembangan Kepemimpinan dalam Perjanjian Baru

Pola Perjanjian Baru dalam mengembangkan kepemimpinan Kristen terfokus pada kepemimpinan Yesus Kristus. pola ini dimulai

³⁴ Ibid. 92-94

dalam peristiwa Yesus memanggil murid-muridNya (Mat. 4:19), pemanggilan murid-murid memberikan dua prinsip kepemimpinan yakni fungsi kepemimpinan dan pemimpin bukan buatan tetapi dikembangkan. Hubungan antara Yesus dan murid-muridNya merupakan hubungan antara pemimpin dan calon pemimpin, dalam pemahaman Bruce hubungan antara Yesus dengan murid-muridNya adalah jenjang pemuridan.³⁵

Pengembangan kepemimpinan Tuhan Yesus terhadap para murid terdiri dari tiga prinsip yakni *pelatihan dalam kehidupan, pelatihan dalam pengajaran, pelatihann dalam pelayanan*. Pelatihan dalam kehidupan bertujuan untuk mengembangkan para murid melalui kebersama-samaan mereka. Dalam kebersama-samaan inilah Yesus menginginkan agar para murid bertumbuh sesuai dengan apa yang mereka lihat dalam diri Yesus. Kebersama-samaan yang dibangun dalam kehidupan keseharian antara Yesus dengan para murid menurut Charles Kent, membangun kepercayaan, persahabatan, dan kasih yang sederhana antara Yesus Kristus dengan para muridNya. Selanjutnya pelatihan dalam pengajaran, berfokus pada fakta bahwa Yesus lebih banyak mengajar daripada berkhotbah. Dari pengajaran ini para murid memperoleh banyak pelajaran kebenaran, baik dari segi teori maupun praktek. Dan yang terakhir pelatihan dalam pelayanan, terfokus pada metode yang

³⁵ Ibid. 96-97.

digunakan oleh Yesus dalam memberikan pengajaran bagi para murid untuk menyatakan pelayanan. Sehingga para murid mendapatkan pelatihan yang komplit, mengapa? Karena selain mereka diajar tentang teori mereka juga diajar untuk melakukan pelayanan praktis, seperti menyembuhkan orang sakit dan mengusir setan. Semuanya itu menjadi perwujudan pengembangan kepemimpinan dalam diri para murid-Nya dan mencapai sasaran yang seharusnya dimiliki oleh para pemimpin Kristen dalam mempersiapkan para pemimpin di masa mendatang.³⁶

C. Kepemimpinan Hamba

Mengimplementasikan kepemimpinan Kristen semestinya melihat model yang akan digunakan sesuai dengan konteks sebuah organisasi atau lembaga untuk menjawab visi dan misi yang akan dicapai. Sehingga dalam kepemimpinan Kristen terdapat berbagai macam model yang hadir untuk menjawab kebutuhan setiap pemimpin Kristen dan kepemimpinannya. Meskipun beragam model tetapi satu hal yang pasti bahwa model-model ini berupaya untuk membentuk komunitas positif dan berdampak. Seperti halnya model kepemimpinan hamba dalam upaya membina komunitas yang lebih menyatakan sikap rendah hati dan pelayanan bagi sesama.

Kepemimpinan hamba menjadi salah satu model kepemimpinan yang juga dibahas dalam kitab Injil Matius 20:26-28. Pengajaran Yesus

³⁶ Ibid. 96-99.

terhadap muri-miridNya dalam perjalanan ke Yerusalem memberikan model kepemimpinan. Yesus bahwa

“Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa yang ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu: sama seperti Anak manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang”.

Kalimat ini menemukan kata *besar* sebagai subjek dan *pelayan* sebagai objek, sehingga memberikan suatu pemahaman bahwa kepemimpinan sebagai suatu kekuatan dan pengaruh kekuasaan yang dimiliki pemimpin akan diberikan dan harus menjadi pelayan di dalam kekuasaannya itu sama seperti Yesus yang datang bukan untuk dilayani tetapi melayani. Pemahaman ini menjadi landasan bahwa kepemimpinan hamba merupakan warisan dari kepemimpinan Yesus Kristus bagi pemimpin Kristen dalam memberikan pengaruh melalui pelayanan dan siap menjadi pemimpin berarti siap untuk melayani. Untuk itu seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan Hamba hal terutama yang dimiliki ialah kerendahan hati.³⁷

1. Sejarah Kepemimpinan Hamba

Kepemimpinan Hamba atau ini merupakan gagasan Robert K. Greenleaf tahun 1970 dalam esai sederhana yang diterbitkan setelah ia pensiun dari pekerjaan manajemen, pengembangan dan pendidikan selama empat puluh tahun di AT&T. Esai ini dituliskan oleh Greenleaf

³⁷ Ferry Pigai, “Analisis Ciri Kepemimpinan Hamba Serta Relevansinya Pada Masa Kini Berdasarkan Injil Matius 20:26-28”, *Jurnal Jaffray* 11, no. 1 (2013): 180-182.

setelah membaca dan merefleksikan novel pendek karya Herman Hesse yang berjudul "*Journey to the East*". Dari refleksinya ia kemudian menemukan makna sentral novel tersebut bahwa untuk menjadi pemimpin yang besar harus menjadi dan dipandang sebagai pelayan.³⁸

Perjalanan Greenleaf dalam menemukan makna tersebut, diperhadapkan dengan fenomena yang ia temui dalam pengabdianya sebagai pengajar dan konsultan diberbagai institusi seperti *Harvard Business School* dan *Ford Foundation* serta sejumlah gereja dan Institusi Nirbala. Greenleaf mencoba memahami fenomena di suatu institusi Amerika khususnya universitas, di mana banyak pemuda yang melakukan pemberontakan atas ketidakpuasan terhadap institusi karena kinerja buruk pemimpin dalam mengerjakan tugasnya.³⁹ Kinerja buruk itu terjadi disebabkan oleh ketidak sadaran pemimpin dalam menjawab panggilannya sebagai pemimpin yang harus memberikan pelayanan, memulainya dari dirinya sendiri untuk diteladi oleh setiap orang yang dipimpinya.

Model kepemimpinan hamba ini menyoroti pemimpin sebagai pelayan dan menekankan pelayanan serta *support* kepada setiap orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama.⁴⁰ Kepemimpinan hamba

³⁸ Robert K. Greenleaf, *The Institution as Servant*, (Indianapolis: Paulist Press, 1977). 3.

³⁹ Ibid, 3-4.

⁴⁰ Yustinus Budi Hermanto, Veronika Agustini Srimulyani, *Kepemimpinanan Integratif Strategi Membutuhkan Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran-Teori, Perilaku, dan Aplikasi dalam Penelitian di Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: PT Kanisius, 2020), 46.

dimulai dari kesadaran penuh akan panggilan untuk memberi diri dalam pelayanan secara utuh oleh pemimpin dan menjadi teladan berdasarkan kasih dan kerendahan hati Yesus Kristus. Menempatkan pemimpin sebagai pelayan dalam organisasi dan bukan sebagai figur yang bersifat *top-down*. Sehingga pemimpin hadir untuk melayani setiap orang yang dipimpinnya dan menolong mereka untuk mencapai potensi mereka, yang mengarah pada peningkatan kualitas dan lingkungan organisasi yang lebih etis-peduli.⁴¹ Kepemimpinan hamba ini kemudian menarik banyak pembaca untuk memberikan interpretasi dan dipahami sebagai salah satu model yang dapat diterapkan dalam organisasi Kristen maupun dalam organisasi masyarakat, demi mencapai cita-cita dari kepemimpinan hamba ini.

Kepemimpinan hamba oleh Greenleaf sampai saat ini telah mengalami interpretasi dan menjadi acuan dalam mengembangkan sebuah organisasi. Seperti halnya dalam karya Lewi Sawor, dan Henoeh Budiyanto, tentang “Peran Teori Kepemimpinan Melayani Greenleaf pada Peningkatan Manajemen Karyawan dalam Budaya Kerja” menunjukkan bahwa kepemimpinan hamba-melayani dari Greenleaf ini berkontribusi dalam pengembangan, pertumbuhan, dan peluang karyawan atas dorongan dari pemimpin yang menerapkan kepemimpinan hamba.

⁴¹ Lewi Sawor, Henoeh Budiyanto, “Peran Teori Kepemimpinan Melayani Greenleaf pada Peningkatan Manajemen Karyawan dalam Budaya Kerja”, *Didache: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 4, no. 2 (June, 2023): 183.

Selain itu, dapat menciptakan hubungan yang harmonis, sikap terbuka, dan meningkatkan kepuasan karyawan serta kesejahteraan karyawan.⁴²

Kontribusi kepemimpinan hamba dalam organisasi membuka kesempatan untuk terus berbenah dan mengembangkan potensi yang ada sebagai visi dan misi untuk dikerjakan secara bersama-sama. Penerapan itu dimulai dari diri seorang pemimpin sebagai acuan bagi setiap anggotanya dalam meningkatkan, dan mengembangkan potensi yang ada untuk mencapai visi dan misi bersama.

2. Pengertian Kepemimpinan Hamba

Memprioritaskan kebutuhan orang lain terpenuhi merupakan konsep dari kepemimpinan hamba ini.⁴³ Menurut Greenleaf kepemimpinan hamba adalah kepemimpinan yang mengedepankan dan merawat hubungan yang positif dengan cara menciptakan lingkungan yang sopan dan saling menghargai, membangun rasa kebersamaan dan *teamwork*, serta memperhatikan setiap orang yang dipimpinnya dan sesama rekan kerja. Secara praktis kepemimpinan hamba menggunakan orientasi pelayanan untuk menginspirasi setiap orang yang dipimpinnya dan membantu mereka untuk meningkatkan

⁴² Budiyanto, "Peran Teori Kepemimpinan Melayani Greenleaf pada Peningkatan Manajemen Karyawan dalam Budaya Kerja". 190.

⁴³ International Leadership Institute, *National Conference: 8 Core Values for Christian Leadership*, 51.

potensi dan profibilitas di dalam organisasi.⁴⁴ Kepemimpinan hamba meletakkan lebih tinggi kepentingan anggota dari pada pemimpin. Sejalan dengan itu Spears dalam Seger Handoyo menggambarkan kepemimpinan hamba sebagai pelayanan untuk mendorong hubungan yang baik dan membangun komunitas dan kerja tim, serta mendengarkan rekan kerja.⁴⁵

Kepemimpinan hamba (*Servant Leadership*) dibangun di atas gagasan bahwa, tujuan utama seorang pemimpin ialah melayani setiap orang yang dipimpinnya untuk mencapai potensi yang ada dalam diri mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi dan membentuk lingkungan kerja yang lebih etis dan peduli. Standar dari *servant leadership* ini adalah pengajaran Yesus Kristus kepada para pengikutnya untuk menyatakan pelayanan dalam kepemimpinan.⁴⁶ *servant leadership* dalam penerapannya, menekankan sikap atau perilaku etis, integritas moral, dan kesejahteraan bagi setiap orang yang dipimpinnya.

3. Prinsip dan Karakteristik Kepemimpinan Hamba

Greenleaf menuliskan prinsip dan karakteristik utama dari kepemimpinan hamba yang meliputi:

⁴⁴ Budiyanto, "Peran Teori Kepemimpinan Melayani Greenleaf pada Peningkatan Manajemen Karyawan dalam Budaya Kerja". 185.

⁴⁵ Seger Handayono, "Pengukuran *Servant Leadership* Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi", *Makara Human Behavioral Studies in Asia* 14, no. 2 (2010): 133.

⁴⁶ Budiyanto, "Peran Teori Kepemimpinan Melayani Greenleaf pada Peningkatan Manajemen Karyawan dalam Budaya Kerja": 183.

- a. Penatalayanan, pemimpin yang melayani melihat setiap orang yang dipimpin sebagai sumber daya, baik secara materi maupun potensi dalam diri mereka untuk menyatakan penatalayanan.
- b. Mendengarkan, pemimpin yang melayani secara aktif mendengarkan setiap kebutuhan, ide, dan kekhawatiran setiap orang yang dipimpinnya.
- c. Empati, pemimpin yang melayani menyatakan sikap empati melalui kasih sayang bagi setiap orang yang dipimpinnya.
- d. Pertumbuhan, pemimpin yang melayani mendukung dan mendorong pertumbuhan potensi setiap orang yang dipimpinnya dan profesionalitas anggota organisasi mereka.
- e. Kesadaran, pemimpin yang melayani memiliki kesadaran akan kekurangan dan kelebihan organisasi dan kepemimpinannya. Refleksi atas kekurangan dan kelebihan ini mendorong pemimpin untuk terus menuntun, mengarahkan, dan memotivasi setiap orang yang dipimpinnya.
- f. Konseptualisasi, pemimpin yang melayani memiliki perspektif dan konsep tentang bagaimana arah dan tujuan dari kepemimpinannya.
- g. Pandangan kedepan, pemimpin yang melayani berorientasi pada masa depan dan mengantisipasi potensi tantangan dan peluang.

- h. Komitmen terhadap pertumbuhan orang lain, pemimpin yang melayani sangat berkomitmen terhadap pertumbuhan pribadi dan profesionalitas setiap orang yang dipimpinnya.
- i. Membangun komunitas, pemimpin yang melayani terus memupuk kebersamaan dan membuka ruang untuk berkolaborasi di dalam ataupun di luar organisasi. Hal ini dilakukan untuk menciptakan lingkungan yang positif, inklusif, dan penuh perhatian.⁴⁷

Karakteristik kepemimpinan hamba merupakan upaya untuk memberikan konstruksi kepemimpinan Kristen dalam profesi yang dikerjakan baik dalam gereja maupun sekuler. Sentral dari karakteristik ini tertuju pada sikap kerendahan hati seorang pemimpin dalam kepemimpinannya. Sikap rendah hati akan melahirkan nilai-nilai Kristiani seperti kasih, rela berkorban, menghargai pencapaian orang lain, menghargai perbedaan, dan membawa energi positif dalam komunitas.

Prinsip dan karakteristik *servant leadership* ini membentuk sebuah cita-cita untuk menyatakan pelayanan yang utuh dalam kepemimpinan Kristen. Karakter yang mengedepankan kepentingan orang lain dan sikap peduli terhadap sesama, menjadi kekuatan pemimpin hamba seperti teladan Yesus Kristus terhadap murid-murid-Nya. Sikap rendah hati

⁴⁷ Budiyanto, "Peran Teori Kepemimpinan Melayani Greenleaf pada Peningkatan Manajemen Karyawan dalam Budaya Kerja": 184.

menjadi landasan dalam mewujudkan visi dan misi bersama di dalam organisasi.

D. Pelatih Paduan Suara

Pelatih paduan suara merupakan pemimpin yang memberikan dampak besar dalam keberlangsungan sebuah paduan suara. Karakter dan ciri khas dari paduan suara itu tidak terlepas dari kepemimpinan yang diterapkan oleh pelatihnya. Pelatih paduan suara dalam kepemimpinannya harus memiliki 3 sikap yakni, wibawa, ketegasan, dan wewenang. Wibawa berarti disegani oleh setiap anggota paduan suara, ketegasan berarti kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan tim pada suatu tujuan, dan wewenang berarti kekuasaan pada pelatih untuk melihat dan memutuskan kebutuhan dalam tim. Selain dari ketiga sikap ini pelatih dalam kepemimpinannya juga dapat menjadi motivator, dan mampu melihat ke depan.⁴⁸

Implementasi kepemimpinan seorang pelatih paduan suara terjadi dalam proses latihan, kompetisi, dan pelayanan sebuah paduan suara. Dalam proses latihan, pelatih akan memberikan motivasi bagi setiap anggota paduan suara untuk terus semangat menggali potensi yang ada dalam diri mereka. Selain itu pelatih akan membentuk karakter dengan kebiasaan yang

⁴⁸ Cessna Kurniawan, Suharto Eko Raharjo, "Peran Pelatih dalam Membangun Pelatihan Paduan Suara yang Menyenangkan di Paduan Suara Voice of Conservation (Voc) Universitas Negeri Semarang", *Jurnal Seni Musik* 8, no.1 (2019): 18.

dilakukan seperti berdoa sebelum dan sesudah latihan, menghargai proses setiap anggotanya, mengapresiasi dan memberikan dorongan atas prestasi yang diperoleh.

Konsep ini sejalan dengan konsep kepemimpinan yang dicetuskan oleh Ki Hajar Dewantara yakni, Ing Ngarsa Sung Taladha (di depan memberi contoh/di depan memberi teladan), Ing Madya Mangun Karsa (di tengah memberi semangat/di tengah memberikan inspirasi/motivasi), Tut Wuri Handayani (di belakang memberi dorongan).⁴⁹ Konsep ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang pelatih paduan suara dapat memberikan dampak yang positif bagi anggota paduan suaranya.

Pelatih paduan suara tidak sebatas memberikan pengetahuan mengenai musik dan vokal, tetapi ada yang lebih besar dari itu yakni membentuk karakter setiap anggota paduan suara dalam konsep kepemimpinannya. Untuk itu pelatih paduan suara memberikan pengawasan yang intens bagaimana interaksi dari setiap anggota paduan suara, serta memberikan teladan dalam setiap proses latihan, seperti disiplin (hadir 30 menit sebelum latihan dimulai), menghargai pendapat dari setiap anggota paduan suara (terbuka atas kritik dan saran), serta menyelesaikan konflik yang terjadi tanpa merugikan siapapun.⁵⁰

⁴⁹ Ibid. 18.

⁵⁰ Billy Muskitta, Markus Wibowo, & Erwin Sianturi, "Profesionalitas Pelatih dalam Pengembangan Kualitas Paduan Suara Nine's Voice di SMA Negeri 9 Manado", *Clef: Jurnal Musik dan Pendidikan Musik* 1, no. 2 (2020): 32.

Untuk itu, pelatih paduan suara dalam kepemimpinannya secara profesional harus memiliki, *skill, knowledge, and attitude*. Pada aspek *skill* pelatih secara teknis menguasai komponen-komponen yang terdapat dalam latihan paduan suara seperti vokal, pengenalan notasi, *phrasing, blending*, dan interpretasi pada lagu. Selanjutnya aspek *knowledge* pada pelatih merupakan pemahaman terhadap teori-teori musik yang dipelajari baik secara akademik maupun non-akademik. Dan aspek *attitude* merupakan pendisiplinan terhadap anggota paduan suara yang dimulai dari diri seorang pelatih. Selain itu, pemberian tanggung jawab dan kerja sama merupakan bagian terpenting dalam menjaga sikap serta kepekaan terhadap keberlangsungan paduan suara tersebut.⁵¹

Kemampuan pelatih paduan suara secara teknis tersebut mesti didukung oleh 3 aspek untuk menunjang dan mendorong kelompok paduan suara dan menjadikan sebagai pemimpin yang dapat di teladani baik oleh anggota paduan suara maupun oleh pelatih-pelatih yang lain. Ketiga aspek itu ialah:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pelatih paduan suara berfokus pada manajemen di dalam seluruh keberlangsungan sebuah paduan suara. Manajemen itu berupa kedisiplinan, tanggung jawab, keterbukaan

⁵¹ Billy Muskitta, Markus Wibowo, & Erwin Sianturi, "Profesionalitas Pelatih dalam Pengembangan Kualitas Paduan Suara Nine's Voice di SMA Negeri 9 Manado": 27-30.

terhadap masukan, dan membuat aturan untuk ditaati di dalamnya. Kepemimpinan seorang pelatih paduan suara menentukan arah dan tujuan dari paduan suara tersebut.

2. Kompetensi

Kompetensi seorang pelatih paduan suara merupakan pembentukan *soft skill* pada setiap anggota paduan suara dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pelatih paduan suara itu sendiri. Kompetensi tersebut termuat dalam kemampuan secara teknis seperti pembentukan vokal, pengenalan notasi, phrasing, dan blending.

3. Kreativitas

Kreativitas seorang pelatih paduan suara menjadi pembeda dalam setiap paduan suara. Kreativitas seorang pelatih dapat membuat suasana paduan suara lebih hidup dan tidak membosankan, sehingga setiap anggota semakin antusias dalam latihan-latihan yang ada. Kreativitas itu dapat berupa *game's* yang juga akan mendorong solfeggio atau kemampuan membunyikan notasi secara benar dengan seperti pelatih membunyikan nada pada *keyboard* dan setiap anggota menebak nada tersebut. Dapat juga berupa pemindahan tempat latihan ditempat yang ramai untuk membentuk mental bernyanyi setiap anggota paduan suara,

dan menjadwalkan pelayanan-pelayanan dalam lingkup gereja dan juga dalam komunitas paduan suara lain seperti konser.⁵²

⁵² Ibid. 30-32.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian cara dalam melaksanakan suatu penelitian yang berdasar pada asumsi-asumsi dasar, pandangan filosofi dan ideologi, isu-isu yang dihadapi, dan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan yang ada.⁵³

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode deskriptif merupakan penggambaran terhadap fenomena yang terjadi dan penyebab terjadinya sebuah masalah tersebut⁵⁴ serta berupaya untuk menghubungkan keterkaitan yang terjadi sesuai dengan fakta di dalam aspek-aspek yang diteliti.⁵⁵ Lexy J. Moleong yang mengutip pandangan Bogdan dan Taylor yang memandang penelitian kualitatif sebagai langkah yang ditempuh untuk memperoleh sebuah data yang jelas, yang dalam bentuk tulisan dan juga lisan dari informan dan sebuah perilaku yang dapat diamati.⁵⁶

Penelitian kualitatif merupakan sebuah proses dalam penelitian yang dipakai untuk memberi gambaran dan memberi hasil atau data yang akurat

⁵³ Nana Syaodih Sukamadita, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 52.

⁵⁴ Sukandarrumini, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2012), 114.

⁵⁵ Hadarini Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: UGM Press, 1993), 34.

⁵⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2002), 3.

dan bermakna yang diperoleh dengan cara pengamatan. Penelitian kualitatif ini digunakan sebagai petunjuk dalam sebuah penelitian yang dilakukan untuk membawa peneliti pada data yang benar dan sesuai fakta yang ada, mengenai model kepemimpinan hamba yang menjadi *role model* bagi pelatih paduan suara di Toraja Utara.

B. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Toraja Utara merupakan salah satu kabupaten yang terletak dalam wilayah pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan, dan Rantepao menjadi ibu kota kabupaten Toraja Utara dengan keberagaman di dalamnya. Secara administratif, kabupaten Toraja Utara terbentuk pada 26 November 2008 yang merupakan hasil pemekaran kabupaten Tana Toraja. Toraja Utara saat ini dibawah pimpinan Yohanis Bassang sebagai Bupati dan Frederik Victor Palimbong sebagai wakil Bupati. Adapun jumlah penduduk kabupaten Toraja Utara yakni 268.198 jiwa, berdasarkan data registrasi penduduk oleh Badan Pusat Statistik Toraja Utara 2023. Jumlah penduduk tersebut terbagi dalam 40 Kecamatan dan 111 Kelurahan/Lembang. Penduduk tersebut juga terbagi enam aliran kepercayaan yakni Kristen Protestan 82,69%, Kristen Katolik 12,81%, Islam 4,45%, Hindu, 0,03%, Buddha 0,01%, dan yang lainnya 0,01%.⁵⁷

⁵⁷ Badan Pusat Statistika Kabupaten Toraja Utara, 28 Februari 2023, 60-61.

Dengan populasi tersebut kabupaten Toraja Utara dikenal dengan Adat, Kebudayaan, dan Parawisatanya. Dalam kebudayaan Toraja Utara juga terdapat seni baik tradisional maupun modern yang tergolong dalam seni suara dan seni musik instrumen, seni tari dan sebagainya. Seni suara yang menjadi salah satu seni yang terus mengukir prestasi dikancah nasional-internasional. Terakhir kali dalam pesparawi nasional yang ke-XIII paduan suara Toraja Utara kategori remaja pemuda meraih juara dua pada tahun 2022 di Jogjakarta.

C. Jenis Sumber Data

Pada penelitian kualitatif, sangat membutuhkan kelengkapan data untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas. Dalam penelitian kualitatif terdapat dua jenis data yakni:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara lisan, gerak gerik, ataupun diperoleh melalui berbagai perilaku yang dilakukan oleh subjek ataupun informan yang berkaitan dengan variabel penelitian.⁵⁸ Aziz Alimul Hidayat mempertegas bahwa jenis data primer diperoleh melalui wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan, untuk

⁵⁸ Sandu Siyoto, & Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 28.

diolah oleh peneliti itu sendiri.⁵⁹ Berdasarkan pemahaman tersebut maka dalam penelitian ini akan memperoleh data primer melalui proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan implementasi model kepemimpinan hamba dalam pengembangan kepemimpinan pelatih paduan suara di Toraja Utara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, catatan, notulen, foto, video, dan berbagai bentuk lain yang dapat memperkaya dan melengkapi data primer.⁶⁰ Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan memperoleh data sekunder melalui berbagai sumber seperti diatas yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu implementasi model kepemimpinan hamba dalam pengembangan kepemimpinan pelatih paduan suara di Toraja Utara.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahap dalam penelitian ini, yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan teknik tertentu. Data-data yang diperoleh oleh peneliti akan disatukan, ditata, dan dianalisis dengan tujuan dapat menjadi informasi yang kemudian mampu menjelaskan suatu

⁵⁹ Aziz Alimul Hidayat, *Studi Kasus: Pendekatan Kualitatif*, (Surabaya: Health Books Publishing, 2021). 35.

⁶⁰ Ibid. 28.

fenomena terkait topik yang sedang diteliti.⁶¹ Teknik pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh peneliti sehingga data yang diperoleh menjadi data yang akurat. Berdasarkan pemahaman ini maka, beberapa teknik pengumpulan data yang perlu diperhatikan oleh peneliti yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan awal peneliti dalam mengumpulkan data untuk dianalisis secara sistematis mengenai tingkah individu atau kelompok secara langsung.⁶² Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan mendeskripsikannya berdasarkan sudut pandang peneliti.⁶³ Sehingga observasi juga dapat dipahami sebagai pengamatan peneliti terhadap perilaku, fenomena atau yang berkaitan dengan topik yang ingin diteliti.⁶⁴

Berdasarkan penjelasan di atas maka dalam penelitian ini, penulis akan melakukan pengamatan hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan hamba dalam mengembangkan kepemimpinan pelatih paduan suara di Toraja Utara.

2. Wawancara

⁶¹ Mamik, *Metodologi Kualitatif*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 78.

⁶² Basrowi & Sumandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 93.

⁶³ Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023),

⁶⁴ Dimas Agung Trislianto, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: ANDI, 2020), 63.

Salah satu bentuk pengumpulan data melalui informan dalam penelitian kualitatif ialah dengan melakukan wawancara. Proses wawancara akan menolong peneliti untuk menggali apa yang tersembunyi jauh dari subjek penelitian.⁶⁵ Data dari hasil observasi kemudian dilanjutkan dalam proses wawancara untuk menggali lebih dalam data-data yang telah diperoleh. Upaya ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada informan. Adapun teknik wawancara yang digunakan ialah wawancara semi terstruktur tetapi terbuka.⁶⁶

Berdasarkan pemahaman di atas maka dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara yang berkaitan dengan topik penelitian ini yakni transformasi kepemimpinan kepemimpinan pelatih paduan suara: implementasi kepemimpinan hamba dalam pengembangan kepemimpinan pelatih paduan suara di Toraja Utara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan bagian dari teknik pengumpulan data dalam bentuk foto, tulisan, atau gambar yang dapat menjadi sumber informasi untuk mendukung hasil dari sebuah penelitian.⁶⁷ dalam penelitian kualitatif dokumen-dokumen seperti itu merupakan data yang sangat diperlukan.

⁶⁵ Hamid Pattimila, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Afabeta, 2011), 68.

⁶⁶ Trislianto, *Metodologi Penelitian*, 351.

⁶⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 82.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti akan menjadikan dokumentasi sebagai bagian dari pengumpulan data-data yang berkaitan dengan topik penelitian ini yaitu transformasi kepemimpinan kepemimpinan pelatih paduan suara: implementasi kepemimpinan hamba dalam pengembangan kepemimpinan pelatih paduan suara di Toraja Utara.

E. Narasumber/Informan

Dalam penelitian kualitatif narasumber atau informan merupakan sumber informasi yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap orang-orang yang memberikan informasi kepada peneliti.⁶⁸ Dalam penelitian ini, yang menjadi informan atau narasumber ialah para pelatih paduan suara di Toraja Utara sebagai informan *proposive sampling*. *Proposive sampling* merupakan penentuan terhadap informan berdasarkan maksud, tujuan, dan kegunaan. Penentuan informan secara *proposive sampling* berdasarkan kreativitas dan pontensi.⁶⁹ Adapun informan dalam penelitian ini ialah sebanyak 13 orang informan.

F. Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan suatu proses untuk mengelompokkan data yang telah diperoleh kemudian dipilah, dipilih, disusun secara sistematis,

⁶⁸ Nur Syida, *metodologi Penelitian*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2018), 143.

⁶⁹ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2017), 149.

dan diverifikasi dengan tujuan menjawab permasalahan pokok dalam sebuah penelitian.⁷⁰ Proses analisis data merupakan proses yang sangat penting sebab melalui proses inilah seorang peneliti akan mengelolah dan menyajikan data berdasarkan apa yang diteliti.⁷¹ Berikut beberapa proses yang dilakukan dalam analisis data, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Langkah awal dalam menganalisis data dalam penelitian adalah mereduksi data untuk mempermudah peneliti dalam memahami data yang telah diperoleh. Proses ini merupakan pemilihan terhadap data-data yang diperoleh sekaitan dengan topik penelitian yang diteliti. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data-data selanjutnya bila masih diperlukan.⁷²

Dalam penelitian ini peneliti akan memilah, memilih, dan mengumpulkan setiap data yang diperoleh lalu memberi fokus utama yang berkaitan dengan topik penelitian ini yaitu transformasi kepemimpinan kepemimpinan pelatih paduan suara: implementasi kepemimpinan hamba dalam pengembangan kepemimpinan pelatih paduan suara di Toraja Utara.

2. Penyajian Data

⁷⁰ Ahmad Tenzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), 168.

⁷¹ Trislianto, *Metodologi Penelitian*, 363.

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009),

Penyajian data menjadi langkah selanjutnya dalam analisis data yang memuat tentang proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan data-data lain untuk disajikan dalam bentuk teks bersifat uraian dan penjelasan. Penyajian data menolong peneliti dalam menarik kesimpulan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan topik penelitian.⁷³

Pemahaman ini akan menjadi bagian dalam proses penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti untuk menyusun dan menyajikan data dalam bentuk teks berdasarkan kebutuhan dan kategori yang berkaitan dengan transformasi kepemimpinan kepemimpinan pelatih paduan suara: implementasi kepemimpinan hamba dalam pengembangan kepemimpinan pelatih paduan suara di Toraja Utara.

3. Kesimpulan

Penarikan kesimpulan pada tahap ini merupakan kesimpulan awal dalam teknik analisis data yang bersifat sementara sebab akan mengalami berbagai perubahan jika tidak ditemukan suatu bukti yang lebih kuat dan mendukung data yang dibutuhkan. Namun, akan menjadi kesimpulan yang kredibel dan dapat dipertanggung jawabkan dengan bukti yang valid dan konsisten.⁷⁴

⁷³ Basrowi & Sumandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 209.

⁷⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 99.

Berdasarkan pemahaman di atas, maka dalam penelitian ini peneliti akan menarik sebuah kesimpulan berdasarkan bukti yang valid dan konsisten terkait dengan topik penelitian ini yakni transformasi kepemimpinan kepemimpinan pelatih paduan suara: implementasi kepemimpinan hamba dalam pengembangan kepemimpinan pelatih paduan suara di Toraja Utara.

G. Teknis Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data merupakan bagian dari serangkaian teknis dalam penelitian kualitatif untuk menyangga dan menguji kredibilitas dari hasil penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁷⁵ Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif untuk menguji kredibilitas data, di antaranya ialah triangulasi sumber. Teknik triangulasi sumber merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumen. Teknik ini bertujuan untuk menguji keakuratan setiap data yang telah diperoleh.⁷⁶

Berdasarkan hal ini, maka dalam penelitian ini peneliti akan menggabungkan data-data yang telah diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk menguji keakuratan dari data yang berkaitan dengan topik penelitian ini yaitu transformasi kepemimpinan

⁷⁵ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 320.

⁷⁶ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 83.

