

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Defenisi Pemimpin

Pemimpin adalah suatu seni yang usianya setua umur manusia di bumi. Kepemimpinan pada sisi yang lain adalah suatu gejala universal artinya kepemimpinan selalu ada pada setiap budaya dari segala bangsa di seluruh dunia. Dengan kata lain, setiap budaya mengenal adanya kepemimpinan dimanapun mereka berada, kapan pun, dan pada situasi apapun. Peranan seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan pada seluruh sendi-sendi hidup manusia. Untuk itu perlu dipahami hakekat arti dari pemimpin sebenarnya.

Dalam KBBI pemimpin berhubungan dengan orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan diartikan dengan perihal memimpin atau berhubungan dengan memimpin. Dalam Ensiklopedi Indonesia menjelaskan bahwa pemimpin adalah orang berkuasa, atau memegang satu peranan dalam satu organisasi, selanjutnya kepemimpinan diartikan sebagai salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan penting dalam organisasi. Dalam kepemimpinan tercakup tiga faktor utama yaitu kekuasaan, wewenang dan pengaruh. Dengan demikian kepemimpinan dapat didefenisikan sebagai keterampilan memanfaatkan kekuasaan dan wewenang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai sasaran.

Menurut para pakar, setiap organisasi apapun jenis organisasi itu pasti memerlukan seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin diibaratkan sebagai nakhoda kapal yang harus mengarahkan jalannya kapal, dalam sebuah wadah yang disebut organisasi. Sedangkan sejumlah manusia yang ada di kapal adalah sumber daya penggerak kapal kearah yang diinginkan nakhoda tersebut.

Dengan kata lain kearah mana kapal berlayar, kepelabuhan mana yang dituju tergantung nakhoda. Untuk menggerakkan kapal nakhoda tidak dapat bekerja sendiri, diperlukan bantuan dan kerja sama dengan sejumlah anak buah kapalnya agar lancar perjalanan mencapai tujuannya.

Secara filosofis kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses terencana yang dinamis, melalui suatu priode waktu dalam situasi yang didalamnya pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang khusus dan menggunakan saran serta prasarana kepemimpinan untuk memimpin bawahan, guna melaksanakan tugas dengan baik

Dari uraian-uraian tentang pengertian kepemimpinan diatas dapat didefenisikan unsur-unsur utama sebagai esensi kepemimpinan yaitu: unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi, unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi, unsur interaksi atau kegiatan/usaha dalam proses mempengaruhi unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi, unsur prilaku/ kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin transformasional menarik motivasi intrinsik pengikut mereka sehingga para pengikut akan mengabaikan kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan organisasi, dengan demikian, pemimpin transformasional “mengubah atau mengubah nilai-nilai dasar, keyakinan dan sikap pengikut sehingga mereka bersedia untuk bekerja melebihi tingkat minimum yang ditentukan oleh organisasi dan menjanjikan tujuan yang besar yang berpusat pada kebutuhan intrinsik tingkat tinggi, Kepemimpinan transformasional terdiri dari beberapa perilaku pemimpin: *Mengartikulasikan visi* melibatkan mengomunikasikan visi masa depan yang kuat dan meyakinkan berdasarkan nilai-nilai dan cita-cita. Menyediakan model yang sesuai mengacu pada pemberian contoh bagi bawahan yang konsisten dengan nilai-nilai yang dianut pemimpin. Dengan menerima tujuan kelompok, pemimpin transformasional memupuk identitas kolektif dan mendorong pengorbanan diri demi kepentingan kelompok. Memiliki ekspektasi kinerja yang tinggi mengacu pada mempercayai pengikut untuk memberikan hasil yang superior pertunjukan. Memberikan dukungan individual berkaitan dengan pembinaan, pendampingan, dan pengikut konsultasi. Memberikan stimulasi intelektual berarti mendorong pengikut untuk menantang asumsi yang ada, untuk membingkai ulang masalah, dan untuk mendekati situasi lama dengan cara baru.²

² Engelen, Andreas; Schmidt, Susanne; *Top Management's Transformational Leader Behaviors and Innovation Orientation: A Cross-Cultural Perspective in Eight Countries. Journal of International Management, 20(2), 124–136. doi:10.1016/j.intman.2013.04.003.*

Pemimpin dapat diartikan bahwa orang memiliki wewenang dalam memberi perintah, mengarahkan, memotivasi dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam system kependidikan, pemimpin adalah seseorang yang dapat membimbing dan mengarahkan para staf pendidikan demi peningkatan kualitas pendidikan. Dalam hal ini, seorang pemimpin mempengaruhi orang lain karena jabatan dan dalam tujuan tertentu dimana pemimpin itu ditempatkan.

Dalam konteks gereja, banyak tokoh-tokoh gereja yang dapat menjadi panutan dalam konteks kepemimpinan mereka.

1. Defenisi Kepemimpinan

James A.F Stoner dan Charles Wankel mengutip dari pernyataan Churchill yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) penting dalam efektifitas manager atau pemimpin (Nevertheless, Leadership, Abilities, and Skill in directing are important factors in effectiveness).

Stephen P. Robins mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan).

Joh W. Gradner menjelaskan bahwa seorang pemimpin ialah mereka yang merupakan seorang pemikir jangka panjang yang dapat melihat jauh kedepan, melebihi hari-hari krisis yang sedang dihadapi.

Robert G. Owens mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar satu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Artinya bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin.

Robert Kreither dan Angelo Kinicki mengatakan Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Senada dengan itu Gibson DKK juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan

Fremont E. Kast Dan Jame E. Rosenzweig mengatakan bahwa kesanggupan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan secara antusias. Artinya dengan pemberian dorongan pada orang lain agar orang tersebut mau melakukan satu kegiatan.

Harold Koonz mengatakan kepemimpinan adalah seni atau proses mempengaruhi orang sehingga akan berusaha mencapai tujuan organisasi dengan kemauan dan antusiasme yang tinggi.

Hadri Nanawi dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan yang efektif yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong orang agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Berbicara mengenai kepemimpinan, maka hal yang menjadi focus pemikiran adalah pemimpin. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan pemimpin, pemimpin mengacu kepada oknumnya dan kepemimpinan lebih mengacu kepada cara atau bentuk yang digunakan dalam menjalankannya. Dalam bahasa Inggris Kepemimpinan juga disebut *Leadership* dalam hal ini memberikan arti dalam konteks manajemen untuk dapat memberi pengaruh bagi orang lain. Pengaruh dalam hal ini padat juga berarti berupa dorongan atau motivasi dalam mengarahkan bawahan atau orang lain dan mendukung pemimpin dalam mencapai tujuan bersama secara khusus dalam tanggung jawab yang telah diberikan.³

Sekaitan dengan kepemimpinan dalam tim dapat didefinisikan sebagai mempengaruhi sikap dan perilaku individu serta interaksi dalam dan antar kelompok mengenai pencapaian tujuan. Saat dispersi tim meningkat, kelayakan pemimpin yang memberikan pengaruh langsung pada tim berkurang. Penurunan kelayakan ini disebabkan oleh semakin sedikitnya kesempatan untuk secara langsung dekat dengan anggota tim dan kendalikan proses kerja mereka, sementara keragaman budaya memberi tekanan lebih lanjut pada integrasi tim

dan kohesi. Meskipun peningkatan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi terbaru sebagian dapat mengurangi efek ini dengan para pemimpin

³ <https://formasibisnis.com/artikel/pengertian-kepemimpinan-atau-leadership-menurut-para-ahli>

vertikal memiliki keefektifan yang terbatas, perhatian diberikan kepada anggota tim sebagai sumber kepemimpinan yang potensial.⁴

lingkungan yang bergejolak di abad kedua puluh satu menuntut bentuk kepemimpinan yang lebih baru di semua tingkat organisasi. Sangat disarankan bahwa para pemimpin perlu mengembangkan kapasitas untuk "kepemimpinan bunglon", yaitu, kemampuan untuk

menyesuaikan perilaku mereka secara tepat dalam menghadapi situasi yang berubah dengan cepat agar lebih efektif dalam masyarakat global. Teori kepemimpinan tradisional serta teori kepemimpinan transformasional yang lebih baru semuanya menderita dari apa yang disebut bias kepemimpinan heroik', yang berlaku untuk mereka yang berpusat pada pemimpin pendekatan dan pandangan stereotip pemimpin sebagai pemecah masalah heroik dan koordinator besar kegiatan. Teori-teori ini terutama berfokus pada hubungan diadik antara pemimpin dan pengikut, yang perannya dibedakan, dan fokus terutama pada pengaruh searah; yaitu, pengaruh mengalir dari pemimpin ke pengikut. Namun, lingkungan bisnis yang dinamis dan global saat ini membutuhkan sistem baru, pola pikir baru, dimana kinerja individu, kelompok, atau organisasi yang efektif tidak hanya bergantung pada pemimpin, tetapi, sebaliknya, setiap anggota tim atau anggota organisasi berbagi tanggung jawab mengelola kinerja dan tindakan tim

⁴Miriam Muethel; Martin Hoegl (2010). *Cultural and societal influences on shared leadership in globally dispersed teams.*, 16(3), 234–246. doi:10.1016/j.intman.2010.06.003.

atau organisasi. Mengubah organisasi melalui kepemimpinan bersama, sebut alternatif ini sebagai sistem kepahlawanan kepemimpinan pasca-kepahlawanan.

Dalam kaitannya dengan budaya organisasi, maka efektivitas kepemimpinan akan berhubungan positif dengan gaya budaya organisasi yang mempromosikan kepuasan dan prestasi karyawan dan berhubungan negatif dengan gaya budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk percaya bahwa mereka harus berinteraksi dengan orang atau tugas dengan cara defensif untuk melindungi keamanan dan status mereka sendiri dalam organisasi. Efektivitas kepemimpinan mencakup banyak faktor, fasilitasi tugas mengacu pada kepemimpinan yang ditujukan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan membantu mereka memecahkan masalah dan menerapkan prosedur yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehubungan dengan itu, pertimbangan didefinisikan sebagai sejauh mana pemimpin mendukung bawahan dalam organisasi. Penekanan tim didefinisikan sebagai sejauh mana para pemimpin dalam suatu organisasi mendorong karyawan untuk berinteraksi satu sama lain dalam cara yang kooperatif dan mendukung. Komunikasi menyediakan tolok ukur lain dari kepemimpinan yang efektif sejauh para pemimpin menetapkan standar keunggulan dan mengkomunikasikan harapan ini kepada karyawan. Akhirnya,

kepemimpinan yang efektif harus memperkuat visi dan misi organisasi, dengan jelas mendefinisikan dan mengkomunikasikannya kepada karyawan.⁵

Dalam hal ini memberikan suatu pemahaman bahwa kepemimpinan berorientasi pada menggerakkan orang lain untuk tujuan bersama. Menggerakkan dalam hal ini berkaitan dengan pemimpin yang dalam hal ini mempengaruhi atau menggerakkan bawahan atau orang lain untuk tujuan bersama. Pemimpin yang baik akan menggerakkan orang lain sesuai dengan potensinya sehingga tidak merasa berat. Menggerakkan pula dalam hal ini bukan dengan tangan besi namun dengan tindakan yang lebih kepada memotivasi dan bukan unsur menyuruh dengan paksa. Sehingga orang yang dipimpin pun akan merasa nyaman dan tidak terbebani.

2. Kepemimpinan Dalam Gereja

Kepemimpinan Kristen memiliki beberapa perbedaan dengan kepemimpinan pada umumnya. Menurut Wiyono (2013), yang membedakan kepemimpinan Kristiani dan kepemimpinan pada umumnya adalah penekanan pada proses untuk mencapai tujuan yakni pelayanan kepada sesama berdasar kasih sesuai ajaran Yesus Kristus. Menurut Malphrus (2003), terdapat delapan keistimewaan dari kepemimpinan Kristen:

⁵ Catherine T. Kwantes; Cheryl A. Boglarsky (2007). *Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries.* , 13(2), 204–230.

1. Pemimpin Kristen Adalah Seorang Kristen

Keistimewaan dari kepemimpinan Kristen yang pertama, yaitu pemimpin Kristen adalah seorang Kristen. Untuk menjadi seorang pemimpin Kristen, orang itu haruslah seorang Kristen. Seorang Kristen adalah orang yang telah menerima Kristus sebagai juruselamatnya. Mereka telah mengetahui bahwa mereka adalah orang yang berdosa (Roma 3:23) dan dosa mereka telah memisahkan mereka dari Tuhan (Roma 6:23). Mereka juga sadar bahwa gaya hidup dan pekerjaan mereka yang baik tidak akan menyelamatkan mereka (Efesus 2:8-9). Karena itu, mereka telah menaruh harapannya pada Kristus, Allah yang menjadi manusia yang mati untuk menebus dosa mereka (2 Korintus 5:21). Hal ini berarti sekarang mereka adalah orang Kristen yang asli atau otentik. Mereka telah terlahir kembali dalam arti mereka telah mengalami kelahiran spiritual disamping kelahiran alami mereka (Yohanes 3:1-21).

2. Pemimpin Kristen Adalah Pengikut Kristus Yang Berkomitmen

Keistimewaan dari kepemimpinan Kristen yang kedua adalah seorang pemimpin Kristen merupakan pengikut Kristus yang berkomitmen. Menjadi seorang Kristen tidaklah cukup, karena tidak semua orang Kristen adalah pemimpin, pemimpin Kristen harus mengambil langkah lain. Setelah mereka beriman dalam Kristus, mereka harus menempatkan diri mereka di bawah Ketuhanan Kristus.

Paulus merangkum hal ini dalam (Roma 6:13) “Dan janganlah kamu menyerahkan anggota-anggota tubuhmu kepada dosa untuk dipakai sebagai senjata kelaliman, tetapi serahkanlah dirimu kepada Allah sebagai orang-orang, yang dahulu mati, tetapi yang sekarang hidup. Dan serahkanlah anggota-anggota tubuhmu kepada Allah untuk menjadi senjata-senjata kebenaran”. Perintah ini didasarkan pada kebenaran di mana orang percaya tidak lagi harus menjadi hamba dosa seperti ketika dia belum percaya Yesus.

3. Sumber Kebenaran Dari Pemimpin Kristen Adalah Wahyu Ilahi Keistimewaan dari kepemimpinan Kristen yang ketiga adalah

sumber kebenaran dari pemimpin Kristen adalah wahyu Ilahi. Allah, yang kaya akan kemurahan dan anugerah, telah memilih untuk menyatakan dirinya kepada manusia. Wahyu Ilahi dibagi menjadi dua jenis, yaitu wahyu khusus/ *special revelation* dan wahyu umum/ *general revelation*

a. Wahyu khusus/ *Special Revelation*

Wahyu khusus terdiri dari Alkitab dan kehidupan Kristus. Wahyu khusus ini berdasarkan pada anugerah khusus dari Tuhan dan memberikan kepada kita kebenaran khusus dari Tuhan. Orang Kristen dapat menemukan kebenaran ini dari belajar dan menafsirkan Firman Tuhan. Aplikasinya pada kepemimpinan adalah pemimpin Kristen mendapatkan informasi utama tentang kepemimpinan dari Alkitab. Apa yang Alkitab katakan tentang

kepemimpinan adalah benar karena itu berdasarkan pada wahyu khusus dari Allah.

b. Wahyu Umum/ *General Revalation*

Wahyu umum adalah kebenaran Allah yang ditemukan pada alam, sejarah, dan sumber-sumber lainnya. Wahyu umum berdasarkan pada anugerah umum dan wahyu umum memberikan kepada orang-orang kebenaran umum dari Allah karena Ia adalah sumber dari segala kebenaran. Meskipun semua isi Alkitab adalah kebenaran, tetapi tidak semua kebenaran ditemukan di dalam Alkitab. Kebenaran dapat ditemukan dalam disiplin yang lain, karena semua kebenaran pada akhirnya berasal dari Dia.

4. Pemimpin Kristen Menekankan Pada Karakter Ilahi

Keistimewaan dari kepemimpinan Kristen yang keempat adalah pemimpin Kristen menekankan pada karakter Ilahi. Karakter Ilahi meliputi kualitas-kualitas yang diidentifikasi oleh Kitab Suci dengan Ketuhanan dan ketetapan Tuhan. Karakter Ilahi adalah bahan yang penting untuk orang Kristen memimpin orang lain. Kitab Suci telah banyak mengatakan tentang karakter Kristen secara umum dan karakter pemimpin secara khusus. Sebagai contoh, dalam 1 Timotius 3:1-10 dan Titus 1:5-9, Paulus memperlengkapi Timotius dan Titus dan seluruh gereja, dengan kualifikasi karakter untuk orang yang sudah tua yang menjadi pemimpin di gereja mula-mula.

5. Pemimpin Kristen Memahami Pentingnya Maksud Atau Motif

Keistimewaan kepemimpinan Kristen yang kelima adalah Pemimpin Kristen memahami pentingnya maksud atau motif. Karakter pemimpin berhubungan dengan apa yang dia lakukan atau tingkah lakunya. Motif atau maksud menjelaskan mengapa pemimpin bertingkah laku dalam cara tertentu atau melakukan apa yang dia lakukan. Pada akhirnya, motif seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karakternya. Dalam Matius 18:1 dikatakan “Pada waktu itu datanglah murid-murid itu kepada Yesus dan bertanya: Siapakah yang terbesar dalam Kerajaan Sorga?” pertanyaan ini dianggap oleh pembaca abad 21 sebagai pertanyaan yang sedikit berlebihan. Akan tetapi, ini bisa menjadi pertanyaan yang sah. Dalam 1 Tesalonika 2:2-9, Paulus menyampaikan apa yang harus menjadi motif dasar pemimpin. Yang pertama adalah menyebarkan Injil kemanapun Paulus pergi, ia bersemangat untuk mengabarkan Injil. Dia berkata “Karena jika aku memberitakan Injil, aku tidak mempunyai alasan untuk memegahkan diri. Sebab itu adalah keharusan bagiku. Celakalah aku, jika aku tidak memberitakan Injil”(1 Korintus 9:16).

Menyenangkan Tuhan adalah motif kedua Paulus untuk kepemimpinan. Perhatian utama Paulus adalah untuk menyenangkan Tuhan, bukan manusia. Dia lebih memberi perhatian tentang bagaimana Tuhan melihat kepemimpinannya dari pada manusia yang melihat.

Motif yang ketiga adalah memberitahu orang-orang apa yang harus mereka dengar, bukan apa yang mereka ingin dengar. Paulus sangat teliti mengenai hal ini. Sebagai contoh dalam kitab Galatia 2:11, dia menentang Petrus karena dia goyah dengan persekutuan dengan orang-orang percaya bukan Yahudi.

Motif keempat dari kepemimpinan adalah untuk melayani Tuhan, tidak mencari keuntungan pribadi. Ketika Petrus bertanya dalam Matius 19:27 “Jadi apakah yang akan kami peroleh?” perihal pelayanannya, Sang Juruselamat menjawab bahwa Bapa paling disenangkan ketika orang-orang melayani Dia tanpa memperhatikan keuntungan pribadi.

6. Pemimpin Kristen Melayani Melalui Kekuatan Roh Kudus

Keistimewaan dari kepemimpinan Kristen yang keenam adalah pemimpin Kristen melayani melalui kekuatan Roh Kudus. Orang non Kristen secara umum dan pemimpin non Kristen secara khusus bekerja dan memimpin dalam kekuatannya sendiri, yang pada dasarnya adalah kekuatan daging. Ini tidak berarti bahwa mereka tidak dapat melakukan hal-hal yang baik dalam dunia, seperti berkontribusi pada badan amal atau sukarelawan untuk melakukan pelayanan masyarakat. Pemimpin Kristen maupun orang Kristen secara umum dapat juga berjalan dalam kekuatan daging. Perbedaannya adalah bahwa orang Kristen tidak harus. Ini maksud Paulus dalam Roma 6:8. Perbedaannya adalah kekuatan Roh kudus.

Orang tidak percaya dan juga pemimpin yang tidak percaya tidak mempunyai Roh kudus. Orang yang tidak percaya dan juga pemimpin yang tidak percaya tidak mempunyai Roh Kudus yang tetap tinggal dalam hidup mereka dan tidak mempunyai pilihan selain untuk memimpin dengan kekuatan manusiannya, namun ketika orang Kristen menerima Kristus sebagai Juruselamat, Roh Kudus tinggal di dalam mereka dan mereka mempunyai kekuatan Roh untuk memimpin pada kehidupan yang melayani dan memuliakan Allah. Dalam Zakaria 4:6, Nabi Zakaria telah mencatat apa prinsip kekuatan pemimpin Kristen yang dalam kehidupannya berbeda dengan non Kristen. Dia menulis “Inilah Firman Tuhan kepada Zerubabel bunyinya: Bukan dengan keperkasaan dan bukan dengan kekuatan, melainkan dengan Roh-Ku, Firman Tuhan semesta alam”.

7. Pemimpin Kristen Mempraktekkan Kepemimpinan Berhati Hamba Yang Ilahi

Keistimewaan dari pemimpin Kristen yang ketujuh adalah pemimpin Kristen mempraktekkan kepemimpinan berhati hamba yang Ilahi. Dalam Matius 20:25-28, Tuhan Yesus menekankan bahwa secara khusus kepemimpinan Kristen berbeda dari kepemimpinan orang yang belum percaya secara umum. Dalam Matius 20:26-28 dan Yohanes 13:1-17, Tuhan Yesus mendefinisikan pemimpin

berhati hamba sebagai mereka yang dengan rendah hati melayani orang lain karena mengasihinya. Kerendahan hati menjelaskan cara kepemimpinan atau bagaimana cara memimpin. Pelayanan adalah esensi dari kepemimpinan Kristen, dimana orang lain memperoleh manfaatnya. Orang Kristen tidak berbeda di dunia hanya untuk melayani diri mereka sendiri, melainkan orang lain dan kasih adalah motif atau maksud dari kepemimpinan Kristen. Hubungan pemimpin dan pengikut merupakan pusat dari kepemimpinan etis dalam dunia. Pemimpin berhati hamba harus memperhatikan kebutuhan dan urusan pengikutnya. Mereka bertanggung jawab untuk merawat dan memelihara pengikutnya.

8. Pemimpin Kristen Mungkin Memiliki Karunia Kepemimpinan

Keistimewaan dari kepemimpinan Kristen yang kedelapan adalah pemimpin Kristen mungkin memiliki karunia kepemimpinan. Dalam Roma 12:8, Paulus menulis kepemimpinan sebagai salah satu karunia Kristus untuk gereja-Nya, namun Paulus tidak mendefinisikan atau menjelaskan bagaimana fungsi kepemimpinan itu dalam gereja mula-mula. Bagaimanapun juga, yang perlu diperhatikan adalah orang-orang dengan karunia kepemimpinan secara alamiah akan menarik pengikut. Tidak seperti beberapa keistimewaan lainnya, hal ini bukanlah suatu keharusan bahwa orang percaya harus mempunyai karunia kepemimpinan untuk memimpin, seperti halnya orang-orang tidak perlu memiliki karunia penginjilan untuk membagikan imannya. Namun,

apabila berbicara secara teoritis, mereka dengan karunia kepemimpinan harus membuktikan dirinya menjadi pemimpin yang lebih baik dan memiliki keunggulan dibandingkan pemimpin yang tidak memiliki karunia kepemimpinan.

Sangat mungkin bahwa karunia kepemimpinan alamiah ada berdasar pada anugerah Allah secara umum untuk umat manusia. Karunia alamiah inilah yang memungkinkan pemimpin untuk memberikan kepemimpinan yang luar biasa diberbagai bidang. Pemimpin Kristen bisa mempunyai karunia kepemimpinan yang natural dan spiritual. Pemimpin-pemimpin ini akan mempunyai keunggulan yang lebih besar dibandingkan pemimpin yang tidak memiliki karunia.

Markus 10:43-44 Menjelaskan bahwa barang siapa yang ingin menjadi seorang pemimpin maka dia harus menjadi hamba. Siapapun bisa menjadi pemimpin asal memiliki kesediaan melayani . Dalam ayat ini kata “hendaklah” bukan hanya mengacu pada suatu himbauan saja, namun lebih daripada itu menekankan kepada kewajiban yang harus dilakukan atau dilaksanakan. Dalam konteks Alkitab kepemimpinan mengacu pada kepemimpinan Yesus yang menghamba. Tidak ada alasan bagi pimpinan gereja untuk membanggakan diri, oleh karena Yesus sendiri sebagai sang teladan gereja dan kepala gereja itu sendiri telah memberikan suatu contoh bahwa menjadi seorang pemimpin adalah harus menghamba, mesti mampu berada dalam setiap segi kehidupan jemaatnya.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan dalam suatu lembaga termasuk lembaga gereja, menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin⁶

Berdasarkan kajian 2 Timotius oleh Gordon Simaremare mengatakan bahwa seorang pemimpin Kristen setidaknya memiliki tiga karakteristik yakni dalam memimpin yakni spiritualitas, kredibilitas dan kapabilitas.⁷

a. Spiritualitas

Dalam Kekeristenan, spiritualitas adalah hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin dan hal ini tidak dapat diabaikan. Kepemimpinan rohani pada dasarnya mengarah pada kuasa yang bersifat rohani yang disadari kuasa ini adalah yang paling tinggi dan tidak diperoleh dari diri sendiri. Spiritualitas seorang pemimpin dapat ditunjukkan dengan Pertama pemahaman bahwa menjadi pemimpin Kristen adalah suatu panggilan, dan oleh karena memahami dirinya sebagai pemimpin adalah kesadaran akan panggilan bagi pelayanan Tuhan sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mengarahkan diri pada teladan kepemimpinan dari Yesus yakni menghamba Kedua seorang pemimpin Kristen jika berbicara tentang kehidupan rohani pemimpin tersebut maka senantiasa bersekutu dengan

⁶ Gidion, *PROFESIONALITAS LAYANAN GEREJA* (JURNAL TEOLOGI DAN PENGEMBANGAN PELAYANAN SHIFTKEY 2017)

⁷ Gordon Simaremare, *Karakteristik Pemimpin Kristen Berdasarkan Kitab 2 Timotius dan relevansinya Bagi Pelayanan Generasi Milenial* (Angelion Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Vol 2, No 1, Juni 2021; 36-52 e-ISSN : 2723-3324 Available at: journal.sttberitahidup.ac.id/index.php/jan/index)

Allah. Bersekutu dalam hal ini adalah implikasi dari ketaatan kepada Allah sebagai oknum yang dilayani.

1. Kejujuran

Kepribadian seorang pemimpin adalah salah satu hal penentu keberhasilan dalam menjalankan kepemimpinannya

2 Keiklasan

Keiklasan dan ketulusan dalam bekerja adalah salah satu sikap kekristenan yang sangat terpuji. Tuhan Yesus dalam khotbah di bukit menyatakan bahwa orang lemah lembut, yang didalamnya ada keiklasan adalah orang yang akan memiliki bumi. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan keiklasan akan membuahkan hasil yang baik. Etos yang perlu ditunjukkan oleh seorang pemimpin adalah bekerja dengan ikhlas. Dengan adanya keiklasan dalam memimpin, maka akan membuat orang yang dipimpin yang nantinya akan digerakkan untuk mencapai tujuan bersama maka mereka tidak akan merasa terbebani. Keiklasan seorang pemimpin dalam bekerja akan mempengaruhi pula sikap bawahannya dalam memimpin.

9. Kredibilitas

Pada dasarnya kredibilitas seseorang tidak terkecuali seorang pemimpin dapat dibangun dari 2 hal yakni memahami apa yang dikerjakan lalu kemudian

karena pemahaman ini membuat untuk mengerjakan dengan baik sehingga dapat dipercaya oleh orang disekelilingnya. Dan ketika kedua hal ini dimiliki oleh seorang pemimpin maka pemimpin itu dapat dikatakan memiliki kredibilitas. Salah satu unsur kredibilitas adalah kualitas hidup yang dimiliki seseorang. Kualitas diri dari seorang pribadi biasanya berbicara tentang karakter orang tersebut.⁸ Kredibilitas seorang pemimpin Kristen ditunjukkan pula dengan kepemilikan sikap integritas (kesesuaian kata dan perbuatan), dan juga memiliki moralitas yang tinggi.

10. Kapabilitas

Dalam pernyataan sederhana kapabilitas mengarah pada dua kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin Kristen yakni kecakapan atau kemampuannya untuk mengajar Firman Tuhan dan kemampuan managerial.

Dalam 2 Timotius 2: 2 menjelaskan bagaimana seorang pemimpin harus mampu untuk mengajar firman kepada orang lain. Fritz Rienecker and Cleon Rogers seperti yang dikutip oleh mereka coba mengupas kata-kata penting dalam ayat di atas agar pembaca dapat memahami maksud dari tulisan Paulus kepada Timotius. Adapun penjelasan mereka tentang tulisan Paulus yang terdapat pada 2 Timotius 2:2 dapat dilihat dalam uraian berikut : “ἡκουσας” memiliki *tenses aor.act. ind.* Παράθου aor. mid. imp yang memiliki *arti to place to another trust, to entrust, to*

⁸ Bruce Witt, *Leadership Unlimited* (Jakarta: CNBC, 2011), 29.

deposit, to commit for safe keeping (s. MM; for noun, s 1 Tim 1:12). *Ikavos* yang maknanya adalah *reaches or arrives at a certain standart, sufficient, capable*.⁹ menempatkan, mempercayakan, pemberian, komitmen yang diberikan pada seseorang. Kecakapan atau kemampuan dalam mengajar sangat dibutuhkan jemaat dari seorang pemimpin Kristen. Adapun kecakapan tersebut berkaitan dengan mengajar firman Tuhan bagi jemaat yang dilayani. Mengapa kecakapan dalam mengajar firman Tuhan merupakan kualifikasi yang penting bagi seorang pemimpin rohani, karena dengan kecakapan itu Ia dapat mengajar jemaat akan kebenaran Firman Tuhan agar jemaat yang dilayani dapat berakar, bertumbuh dan berbuah dalam iman.¹⁰

Dalam organisasi gereja, seorang pemimpin tidak cukup ketika hanya mampu mengajarkan Firman Tuhan. Salah satu hal yang juga wajib dimiliki adalah kemampuan managerial. Tidak sedikit permasalahan terjadi dalam gereja karena, pemimpin gereja yakni pendeta tidak mengetahui prinsip managerial. Paulus memberikan salah satu tugas kepada Timotius adalah untuk mengatur gereja yang ada di kota Efesus. Dari mengatur sikap jemaat dalam beribadah (1Tim. 2:8), menentukan persyaratan bagi penilik jemaat dan diaken (1Tim. 3:1-16), hingga mengatur para janda dan juga para penatua (1Tim. 5:1-24). Berdasarkan ayat-ayat di atas, terlihat bagaimana Paulus memberikan nasihat

⁹ Ibid. Gordon Simaremare

¹⁰ E.M. Blaiklock, Surat-surat Pengembalaan (Malang: Gandum Mas, 1981), 98.

kepada Timotius untuk dapat mengatur gereja yang ada di Efesus yang terdiri dari pengurus gereja, penatua dan jemaat biasa¹¹

11. Peran Pemimpin dalam Pengembangan Ekonomi Gereja

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang tidak terkecuali jemaat membutuhkan perekonomian yang baik. Dalam banyak kasus, ditemukan bahwa terkadang dalam suatu jemaat memiliki sumber daya yang sangat memadai, baik sumber daya manusia bahkan sumber daya alam yang dapat dikembangkan untuk pemenuhan perekonomian yang baik, namun tidak maksimal karena sumber daya yang ada tidak diberdayakan dan tidak diajar dengan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin gereja harus mampu menjadi pelaku yang dapat mengembangkan jemaat untuk peningkatan perekonomian jemaat.

Inisiator Program Pengembangan

Pemimpin gereja dalam pengembangan ekonomi jemaat adalah sebagai inisiator pengembangan. Program pengembangan tentunya dibuat dan dilaksanakan oleh pimpinan gereja. Merekalah yang menjadi inisiator yang melihat potensi jemaat untuk dikembangkan lalu kemudian memberikan pelatihan melalui program pengembangan Gereja.

¹¹ Ibid

Sebagai inisiator, pemimpin gereja dalam pengembangan ekonomi jemaat, bukan menunggu kesempatan tetapi mencari kesempatan melalui observasi kebutuhan dan potensi jemaat yang kemudian dikembangkan.

Sebagai Pelaksana Pengembangan

Setelah mengetahui potensi yang dimiliki oleh jemaat, maka hal yang harus dilakukan oleh pimpinan gereja dalam konteks pengembangan ekonomi jemaat adalah melaksanakan program. Dalam pelaksanaan program ini, seorang pemimpin tidak harus menjadi pemateri namun lebih kepada melaksanakan pengembangan sesuai kebutuhan dengan memakai sumber daya yang ahli dalam bidang pengembangan tersebut. Jika yang akan dikembangkan menyangkut pertanian, maka yang menjadi pelaksana kegiatan adalah orang yang ahli dalam bidang pertanian. Hal ini dapat dilakukan dengan kerjasama dengan berbagai oknum, maupun organisasi yang berkaitan.

Pemimpin sebagai pelaksana pengembangan tentunya akan terjun langsung dalam kegiatan ini. Lalu pertanyaan adalah apakah pemimpin gereja dalam hal ini pendeta atau penatua diaken harus ahli dulu dalam bidang yang akan dikembangkan? Jawabannya adalah tidak. Oleh karena hal ini dapat dilakukan oleh orang lain yang ahli dalam bidangnya. Dalam hal ini pimpinan gereja akan menjadi pendamping pelaksana.

Sebagai Evaluator Pengembangan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan, tidak menutup kemungkinan dalam kegiatan di dalam gereja senantiasa melakukan evaluasi untuk melihat tingkat keberhasilan program yang kemudian menganalisis faktor-faktor yang mengakibatkan program itu berhasil maupun tidak berhasil.

Dalam pengembangan Ekonomi jemaat, pimpinan juga menjadi evaluator. Pelaksanaan program harus dievaluasi dan pelaksana evaluasi adalah pimpinan jemaat. Dalam hal ini pimpinan akan melihat dari berbagai aspek mengenai pelaksanaan program pengembangan ekonomi. Lalu kemudian menarik kesimpulan apakah program ini cocok dilaksanakan atau tidak.

12. Ajaran Kristen dalam Pengembangan Ekonomi Gereja

a. Memaksimalkan Talenta

Berbicara mengenai talenta, setiap orang percaya meyakini setidaknya ada satu talenta yang dimiliki orang percaya. Matius 25: 14-30 menjelaskan bagaimana seseorang harus menggunakan talentanya, oleh karena setiap talenta yang diberikan Tuhan kepada setiap orang akan dicari oleh Tuhan hasilnya. Bahkan ayat 27 menjelaskan bahwa Allah sebagai pemberi talenta itu akan mencari sampai dengan bunganya.

b. Jujur

Dalam segala hal kejujuran adalah hal yang sangat penting. Kepercayaan akan diberikan lebih kepada orang yang bertindak dan berkata jujur. Sikap jujur adalah sikap dimana mau menyuarakan kebenaran serta hidup dalam kebenaran itu. Dalam konteks pengembangan Ekonomi jemaat, hal ini sangat dekat dengan pengelolaan dana, sehingga sangat dibutuhkan transparansi, sikap jujur dalam pengembangan dan pengelolaannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa pengelolaan yang berhubungan dengan dana, akan memberikan tantangan dan godaan tersendiri, sehingga perlu penekanan sikap ini.

Fokus pengembangan Ekonomi jemaat janganlah hanya untuk kepentingan keuntungan dan hanya untuk pemenuhan jasmani saja. Namun seyogianya, prinsip dari pengembangan ini adalah kejujuran yang ditunjukkan dengan sikap yang mau bergaul karib dengan Allah

c. Bertanggung jawab

Hal yang menjadi tantangan tersendiri ketika berbicara mengenai suatu pelaksanaan kegiatan dan keberhasilan kegiatan itu adalah “bertanggung jawab”. .

13. Teori Etos Kerja

a. Etos Kerja: Pengertian, Fungsi, Manfaat, Faktor yang Mempengaruhi

1) Pengertian Etos Kerja

Pada umumnya, pemikiran tentang etos kerja adalah sekumpulan standar moral yang digunakan oleh seorang individu saat bekerja dengan menyertakan kualitas tinggi darinya seperti ; berkomitmen, berdaya guna, *team work*, penghormatan, berbakat dalam komunikasi, karakter, dapat dipercaya, berkewajiban, disiplin, professional dalam pekerjaan, punya tekad, sederhana, mudah beradaptasi, dan sangat serbaguna.

Penilaian lain menyatakan bahwa arti etos kerja merupakan sikap kerja keras dalam diri individu atau perkumpulan yang muncul karena kemauan dan kesadaran dengan diri sendiri dan tergantung pada arah kualitas sosial budaya erhadap pekerjaan.

Ungkapan "ethos" berasal dari bahasa Yunani, yang mengandung pengertian, karakter, sikap, watak, dan kepercayaan pada sesuatu. Untuk situasi ini, sikap kerja keras(etos kerja) tiap individu dipengaruhi oleh hal-hal yang berbeda, baik dari dalam diri sendiri, orang lain, maupun lingkungannya

2) Etos Kerja Menurut Para Ahli

1. Max Weber

Menurut Max Weber, gagasan tentang sikap kerja keras adalah perilaku kerja yang etis dan berubah menjadi kecenderungan dalam pekerjaan sesuai dengan etika.

2. Clifford Geertz

Seperti yang ditunjukkan oleh Clifford Geertz, kata etos menyiratkan sikap utama terhadap diri sendiri dan dunia yang berasal dari kehidupan.

3. Usman Pelly

Sebagaimana dikemukakan oleh Usman Pelly, pentingnya etos kerja adalah sikap yang muncul dari kemauan dan kesadaran yang bergantung pada pengaturan arah nilai sosial terhadap pekerjaan.

4. Jansen Sinamo

Menurut Jansen Sinamo, sikap kerja keras adalah sekumpulan cara berperilaku positif yang ditetapkan dalam keyakinan utama yang digabungkan dengan kewajiban penuh terhadap pandangan dunia kerja yang vital.

5. Toto Tasmara

Menurut Toto Tasmara, sikap kerja keras adalah suatu bentuk keseluruhan dari karakter seseorang serta pendekatan untuk melihat, menerima,

mengkomunikasikan, dan memberi arti pada sesuatu, yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai landasan yang optimal.

3) Fungsi Etos Kerja (*Work Ethic*) Secara Umum

Berdasarkan definisi di atas adapun beberapa fungsi etos kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong Seseorang untuk Bertindak

Dengan sikap kerja membuat seseorang dapat bertindak lebih baik demi pengembangan organisasi atau perusahaan

2. Memberi Gairah untuk Lebih Aktif

Dengan peningkatan etos kerja yang baik membuat para pekerja sangat bersemangat bekerja demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan

3. Mendorong Seseorang untuk Bekerja Lebih Banyak

Dunia kerja dan bisnis terus berubah, sehingga persaingan tidak dapat disangkal. Sikap kerja keras akan menentukan individu dalam mengikuti realitasnya dengan memperluas pengalaman dan memanfaatkan kesempatan yang ada.

4) Keuntungan Etos Kerja

Setiap individu yang memiliki sikap kerja yang baik pasti memberi pengaruh yang positif bagi siapapun di sekitarnya, khususnya organisasi. Berikutnya adalah sebagian dari keuntungan dari etos kerja ini:

- Sikap kerja keras (etos kerja) yang berkualitas akan menghasilkan hasil kerja yang baik juga.
- Etos kerja akan membuat interaksi dan kerjasama lebih transparan terutama dalam memperbaiki kesalahan kerja menjadi lebih baik
- Sikap kerja keras juga akan membangun efisiensi dan kecakapan kerja, baik di tingkat individu maupun dalam perusahaan
- Pada umumnya, suasana kerja yang menyenangkan diciptakan oleh sikap kerja keras yang baik dengan tujuan agar setiap pekerja menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.
- Dengan adanya kerjasama yang baik antar pekerja akan membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan produksi semakin meningkat.

5) Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja keras;

1. Budaya

Unsur-unsur budaya mempengaruhi perspektif dan perilaku individu. Terutama dalam bersikap dan berperilaku saat melakukan pekerjaan

2. Sosial-politik

Struktur politik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat bekerja dalam pemenuhan kebutuhan

3. Agama

Cara pandang, individu, dan tindakan, yang dilakukan oleh tiap individu berdasarkan ajaran agama yang diikutinya.

4. Pelatihan dan Pendidikan

Kualitas SDM dilihat dari hasil pelatihan dan pendidikannya . Semakin tinggi tingkat pendidikannya maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam perusahaan

5. Kondisi Geologi/Lingkungan

Keadaan alam yang teratur akan mempengaruhi orang-orang di sekitar mereka dalam melakukan berbagai upaya dalam mengelola dan mengambil keuntungan. Ini jelas juga membuat para pendatang mencari kehidupan dalam lingkungan tersebut.

6. Motivasi Intrinsik Individu

Motivasi dan inspirasi tiap individu mempengaruhi kinerjanya

7. Struktur Moneter

Kehadiran desain moneter merupakan elemen yang berdampak pada sikap kerja keras di mata publik. Dengan adanya insentif atau pendapatan karena pelayanan dan kerja keras membuat masyarakat bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang optimal

Ciri-Ciri Individu Dengan Etos Kerja Tinggi

Berikut adalah kualitas seseorang yang memiliki sikap kerja keras (etos kerja) yang layak:

1. Menghargai Waktu; Pekerja yang menghargai waktu dalam melakukan pekerjaan memiliki kualitas kerja yang tinggi
2. Memiliki Komitmen; Komitmen adalah dorongan utama dari cara individu untuk berperilaku menuju arah tertentu yang dia yakini. Setiap tanggung jawab dibentuk oleh keyakinan dan keyakinan seseorang menghasilkan vitalitas dan energi.
3. Memiliki kualitas etika yang sempurna dan bersih (ikhlas); Untuk situasi ini, nilai kejujuran adalah salah satu kompetensi etis seseorang.
4. Memiliki Kejujuran
5. Memiliki Konsistensi; Untuk situasi ini, konsistensi adalah kapasitas untuk secara konsisten menghormati dan siap untuk mengikuti standar meskipun menghadapi bahaya yang berbeda. Kemampuan ini juga mencakup kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan menangani perasaan dengan sukses. Selain itu, diperlukan kesetiaan/Loyalitas.

8. Loyalitas

a) Arti Loyalitas

Apa yang tersirat dari loyalitas (*loyalty*)? Pada umumnya, pentingnya dedikasi atau loyalitas adalah sifat ketergantungan atau ketaatan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya asosiasi) yang muncul melalui perspektif dan aktivitas individu

tersebut. Secara etimologis, ungkapan "loyalitas" (setia) disesuaikan dari bahasa Prancis "Loial" dan itu mutu sifat taat. Loyalitas adalah sesuatu yang berhubungan dengan perasaan manusia, sehingga untuk mendapatkan kesetiaan seseorang, kita harus memiliki pilihan untuk mempengaruhi sisi perasaan dari orang tersebut.

Penggunaan istilah loyalitas sebagian besar digunakan dalam bidang pemasaran, bisnis, dan juga pergaulan. Di bidang pemasaran dan bisnis, loyalitas adalah kesiapan klien atau pembeli untuk melanjutkan pembelian dan melibatkan produk organisasi dalam jangka panjang. Sedangkan dalam bidang hierarkis, kesetiaan merupakan pengabdian individu terhadap perusahaan dimana ia bekerja dengan mengkomitmenkan segala kapasitas dan waktunya.

Arti Loyalitas Menurut Para Ahli

Loyalitas atau kesetiaan menurut para ahli sebagai berikut :

1. Kotler dan Keller

Menurut Kotler dan Keller (2009: 138), loyalitas adalah komitmen yang dipegang teguh untuk membeli atau membeli kembali barang atau administrasi yang paling disukai masa depan tidak peduli apa efek dari keadaan dan alasan lain yang mendorong pembeli beralih

2. Gramer dan Brown

Menurut Gramer dan Brown (Utomo 2006:27), loyalitas adalah seberapa banyak pelanggan menunjukkan perilaku pembelian berulang, pandangan positif, dan pemanfaatan hasil merek dalam jangka panjang.

3. Jill Griffin

Sebagaimana ditunjukkan oleh Jill Griffin (Hurriyati 2010: 128), loyalitas adalah cara berperilaku konsumen yang membeli atau memakai berulang-ulang produk atau jasa.

4. Hermawan Kartajaya

Seperti yang ditunjukkan oleh Hermawan Kartajaya (2004:78), loyalitas adalah tanda kebutuhan esensial manusia untuk memiliki, mendukung, memiliki rasa kepastian yang nyata, membangun koneksi, dan membuat hubungan emosional yang terikat

b) Karakteristik Loyalitas

Karakteristik Loyalitas Karyawan

Kualitas Loyalitas Karyawan

- Pegawai yang loyalakan terus tunduk pada prinsip-prinsip asosiasi.
- Ada rasa kewajiban yang tinggi oleh pegawai terhadap organisasi.

- Keinginan kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan
- Dalam diri karyawan yang loyal merasa bahwa sebagian besar memiliki perasaan memiliki tempat dengan organisasi sehingga mereka bertindak dengan hati-hati dan dapat diandalkan.
- Karyawan yang loyal pada umumnya memiliki hubungan relasional yang baik dengan pekerja yang lainnya serta dengan bos mereka.
- karyawan yang berdedikasi juga dapat dilihat dari presentasi dan minat mereka pada pekerjaan yang mereka lakukan.

3.Faktor Penentu Loyalitas

Loyalitas konsumen atau karyawan dapat diperoleh hanya bila pihak terkait dapat berdampak pada sisi emosional mereka. Unsur-unsur yang menentukan loyalitas atau pengabdian adalah sebagai berikut:

1. Faktor Loyalitas Pembeli

- Derajat pemenuhan (*fulfillment*) yang dirasakan pembeli merupakan komponen yang sangat mempengaruhi keandalannya. Ini juga biasa disebut kepuasan (*satisfaction*)

- Ada juga hubungan yang mendalam (*emotional bonding*) antara pembeli dan produk untuk menentukan loyalitas mereka. Contohnya; sebuah merek dapat mencerminkan kualitas pembeli.
- Adanya kepercayaan (trust) dalam diri konsumen terhadap suatu organisasi atau merek untuk menjalankan fungsi tertentu.
- Akomodasi (*choice reduction and habit*) kemudahan dalam melakukan pertukaran atau transaksi membuat loyalitas pembeli meningkat
- Punya pengalaman tersendiri dengan perusahaan (history with company)

2. Faktor Loyalitas Pegawai

- Kesejahteraan (kompensasi, upah dan fasilitas)
- pemenuhan kebutuhan rohani misalnya, kerohanian, outbond bersama, dan lain-lain.
- Jenjang karir yang jelas
- Karyawan merasa dihargai saat pendapatnya diterima dan dihargai
- Kesempatan berkarir dan rasa nyaman dan tenang saat bekerja

9. Model pengembangan ekonomi masyarakat pedesaan

a. Model Partisipatif

Partisipasi adalah kerjasama, minat atau keterlibatan yang berhubungan dengan kondisi lahiriah. Pengertian dari prinsip tersebut adalah bahwa daerah mengambil bagian yang berfungsi sepanjang atau aliran tahapan program dan pengawasannya, mulai dari tahap sosialisasi, penataan, pelaksanaan, dan perlindungan latihan dengan menyumbangkan tenaga, kontemplasi, atau dalam struktur material (PTO PNPM PPK, 2007). Dewi Andriany 31 Verhangen (1979) dalam Mardikanto (2003) menyatakan bahwa dukungan adalah jenis unik dari kolaborasi dan korespondensi yang berhubungan dengan penyampaian kekuasaan, kewajiban, dan keuntungan. Theodorson dalam Mardikanto (1994) mengemukakan bahwa dalam pengertian biasa, kerjasama adalah dukungan atau kontribusi individu (individu atau bagian wilayah setempat) dalam suatu gerakan tertentu. Investasi atau penyertaan yang disinggung di sini tidak laten tetapi diharapkan secara efektif oleh individu yang bersangkutan.

Oleh karena itu, dukungan akan lebih tepatnya dicirikan sebagai kerja sama seseorang dalam suatu pertemuan untuk berpartisipasi dalam latihan-latihan lokal, di luar pekerjaan atau panggilannya sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan dan peningkatan minat dapat didekati dengan metodologi disiplin logis yang berbeda. Sesuai dengan gagasan siklus instruktif, dukungan adalah jenis reaksi atau reaksi terhadap perbaikan yang diberikan; yang untuk situasi ini, reaksi merupakan unsur keuntungan (imbalan) yang dapat

diantisipasi. Dukungan daerah setempat sesuai Hetifah Sj. Soemarto (2003) adalah interaksi ketika warga, sebagai orang serta perkumpulan dan perkumpulan, berpartisipasi dan mempengaruhi metode yang terlibat dengan mengatur, melaksanakan, dan mengamati strategi yang secara langsung mempengaruhi kehidupan mereka. Conyers (1991) mengacu pada tiga pembedaan mengapa peran masyarakat sifatnya sangat penting

- Pertama, peran serta masyarakat adalah alat untuk mendapatkan data tentang keadaan, kebutuhan, dan perspektif dari area lokal, tanpa adanya proyek perbaikan dan usaha yang akan terhenti.
- kedua adalah bahwa daerah setempat akan lebih percaya usaha atau program perbaikan jika mereka merasa terlibat dengan proses kesiapan dan pengaturan, karena mereka akan mengetahui detail yang rumit dari usaha dan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap proyek tersebut.
- Penjelasan ketiga yang memperkuat kerja sama umum di banyak negara adalah karena ada anggapan bahwa merupakan hak demokrasi jika public terlibat dengan peningkatan publik mereka sendiri. Hal ini sesuai dengan konsep *Mancetered Development* yaitu pembangunan yang ditujukan bagi perbaikan hidup dan nasib manusia

Konsep Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Dukungan masyarakat adalah suatu proses teknis untuk memberikan kesempatan yang lebih luas dan kekuatan kepada daerah setempat untuk mengatasi masalah yang berbeda secara bersama-sama. Pembagian kekuasaan ini dilakukan dengan mempertimbangkan

tingkat kontribusi daerah lokal dalam latihan-latihan ini. Dukungan daerah berharap untuk menemukan jawaban yang lebih baik untuk masalah lokal dengan membuka pintu tambahan potensial bagi daerah untuk berkontribusi dengan tujuan agar pelaksanaan latihan berjalan lebih aktual, produktif, dan ekonomis. Dari banyak pertemuan mengenai pelaksanaan promosi, terlihat bahwa banyak perbaikan yang seharusnya untuk melayani individu ternyata tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh individu sebagai ahli pergantian peristiwa. Arnstein (1969) memaknai dukungan sebagai signifikansi dimana penduduk dapat mempengaruhi perubahan sosial yang signifikan, yang dapat membuat mereka berbagi keuntungan dari masyarakat di atas. Ia menjelaskan delapan tahapan yang meliputi: kontrol, terapi memberi tahu, diskusi, penetraman, kolaborasi, penugasan kekuatan, dan kontrol warga.

Seperti yang dikemukakan oleh Marisa B. Guaraldo Chougil, dukungan daerah di negara-negara yang underdeveloped atau minus perkembangan ada dalam 8 tingkatan, yaitu:

- pendayagunaan (*empowerment*)
- Kerja sama (*partnership*)
- mengakomodasi (*conciliation*)
- disimulasi/membayangkan (*dissimulation*),
- strategi (*diplomation*),
- Memberikan data (*informing*),

- Konspirasi (*conspiration*)
- administrasi diri. (*Self management*)

Dalam pengertiannya, Sastropetro (1988) juga membentuk jenis-jenis kerjasama yang terdiri dari:

- a. Konsultasi, biasanya sebagai administrasi atau pelayanan
- b. Bantuan langsung berupa uang tunai dan produk
- c. Menyusun tugas yang bersifat independen dan kontributornya berasal dari pemberian orang/organisasi yang berada diluar lingkungan tertentu (dermawan, pihak luar).
- d. Membangun project yang mandiri dan sepenuhnya dibiayai oleh komunitas (umumnya ditutup dengan musyawarah daerah, termasuk musyawarah yang memutuskan rencana pengeluaran.)
- e. Sumbangan dalam bentuk tenaga (kerja), yang biasanya dilakukan oleh spesialis lingkungan.
- f. Kegiatan massal
- g. melakukan peningkatan di antara keluarga desa sendiri
- h. Bangun proyek komunitas yang independen.

Hambatan Pelaksanaan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Mendorong agar masyarakat untuk ikut membangun sendiri merupakan persoalan yang sebenarnya harus diperhatikan. Mendorong dalam arti tidak memaksakan

kerjasama masyarakat serta memberdayakan daerah untuk melakukan berkorban. Pemerintah sekarang ini telah menerima bahwa kerjasama daerah yang sedang dikembangkan adalah salah satu kebutuhan untuk membantu mendukung keberhasilan pembangunan. Kapasitas pemerintah untuk memahami pentingnya kerjasama warga yang dikembangkan merupakan langkah maju, namun di bidang pelaksanaan, pemerintah sebenarnya menghadapi banyak masalah dan hambatan. Steinberg (1993) menyatakan bahwa kerjasama warga dalam proyek dan usaha serta dukungan atau dorongan wilayah lokal itu sendiri memiliki ujian untuk mencapai perpaduan atau campuran dari rencana pemerintah dan rencana masyarakat. Kok dan Elderbloem dalam Nampila (2005) dalam Rustiningsih (2002) dan Hana (2003) menggambarkan beberapa hambatan dalam mengakui pergantian peristiwa partisipatif, khususnya: tantangan struktural yang membuat lingkungan atau iklim kurang membantu untuk terjadinya kerjasama,

Hambatan di dalam kelompok masyarakat sendiri, Hambatan karena tidak adanya kewenangan strategi dan prosedur investasi. Dengan asumsi bahwa tidak ada penyelesaian wilayah lokal pada persyaratan bagaimana memahami kebutuhan tersebut, dan jika persyaratan tersebut tidak langsung mempengaruhi kebutuhan dasar individu daerah. Secara garis besar pengaturan pengurangan kebutuhan hidup dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu: (Puji Hardiyanti, 2006)

- a. Pertama-tama, strategi yang secara tidak langsung mengarah pada target namun memberikan dasar untuk mencapai keadaan yang mendukung aktifitas social ekonomi. *Strategi backhand* atau kebijaksanaan tidak langsung ditujukan untuk

membuat kondisi yang menjamin keselarasan investasi waktu dan energi yang signifikan untuk meningkatkan pergantian peristiwa yang seimbang dan pelonggaran kebutuhan, memberikan kantor dan kerangka kerja, memperkuat organisasi dan lebih jauh mengembangkan peraturan dan pedoman yang membantu latihan keuangan daerah.

b. Kedua strategi atau kebijaksanaan yang langsung mengarah pada peningkatan moneter dari kelompok pengumpul tujuan. Strategi langsung ditujukan untuk memperluas akses ke sistem dan kantor yang membantu pengaturan kebutuhan penting seperti makanan, pakaian dan penginapan, kesejahteraan dan pelatihan, meningkatkan efisiensi dan gaji, terutama bagi individu dengan pendapatan rendah. Dalam asosiasi ini, cara yang paling tepat untuk menangani peningkatan keuangan individu adalah melalui jenis bisnis bersama dalam diskusi yang bermanfaat.

Upaya untuk meningkatkan batas untuk memberikan penghargaan tambahan pada dasarnya harus diadakannya pemeliharaan akses, seperti :

- (1) akses masuk sumber daya;
- (2) akses terhadap inovasi dan teknologi , khususnya sarana dan peralatan yang lebih baik dan lebih efektif dan efisien,
- (3) akses pasar. Item berikutnya harus memiliki opsi untuk ditawarkan untuk mendapatkan tambahan nilai . Ini menyiratkan bahwa penyediaan sarana produksi

dan peningkatan kemampuan harus diimbangi dengan aksesibilitas pasar yang terus-menerus; dan

(4) akses pada sumber pendanaan.

c. Ketiga kebijaksanaan khusus menjangkau orang miskin melalui upaya luar biasa. Pengaturan luar biasa fokus pada perencanaan orang miskin untuk memiliki pilihan untuk melakukan latihan keuangan sesuai budaya lingkungan. Pekerjaan ini pada dasarnya memberi energi dan bekerja dengan arah perubahan dari kehidupan subsistem ke kehidupan yang mengiklankan. Penataan penduduk bersifat situasional sesuai dengan derajat permasalahan dan kesiapan daerah itu sendiri.

Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat dapat didefinisikan sebagai siklus yang membentuk individu atau jaringan melalui pengembangan kemampuan, perubahan perilaku wilayah lokal, dan pemilahan masyarakat

Ada 3 tujuan utama dalam pemberdayaan masyarakat, seperti :

- Pengembangan keahlian masyarakat
- Mengatur cara individu berperilaku, dan
- mengkoordinasikan diri masyarakat. Ada banyak kemampuan masyarakat yang dapat dikembangkan, misalnya, kemampuan untuk melanjutkan pekerjaan atau berusaha, kemampuan untuk mencari data atau informasi, kemampuan untuk mengawasi latihan, kapasitas di bidang hortikultura dan banyak lagi sesuai dengan

kebutuhan atau masalah yang terlihat. oleh daerah setempat. Cara berperilaku daerah yang harus diubah adalah perilaku arah yang menghambat daerah atau merusak peningkatan bantuan pemerintah daerah. Model yang kita jumpai secara lokal, misalnya anak-anak tidak boleh masuk kelas, hanya laki-laki yang membicarakan rencana pembangunan kota, dan masih banyak lagi yang bisa kita temui secara lokal. Pemilahan area lokal dapat dimaknai sebagai suatu pekerjaan oleh area lokal untuk saling mengontrol dalam menghadapi latihan atau proyek yang mereka buat. Di sini daerah setempat dapat membentuk panel kerja, melakukan pembagian tugas, saling mengawasi, merencanakan latihan, dan lain-lain. Yayasan adat saat ini harus dilibatkan karena ini adalah organisasi yang ditata secara menyeluruh, mereka hanya perlu bekerja pada kapasitas mereka. Dewi Andriany

Tujuan Pemberdayaan Daerah Lokal

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan masyarakat menurut Sulistiyani (2004) adalah untuk me,buat individu atau masyarakat menjadi mandiri . Meliputi kemandirian atau kebebasan menalar, bertindak, dan mengontrol apa yang mereka lakukan. Untuk mencapai kebebasan wilayah lokal, diperlukan sebuah siklus. Melalui pengalaman pendidikan, daerah setempat secara bertahap akan memperoleh kapasitas atau kekuasaan sesekali. Sementara itu, alasan penguatan menurut Tjokowinoto dalam Christie S (2005) dibentuk dalam 3 (tiga) bidang, yaitu moneter, politik, dan sosial-sosial; untuk lebih spesifik, latihan penguatan harus diselesaikan sepenuhnya mencakup semua bagian dari kehidupan daerah lokal untuk membebaskan pertemuan lokal dari kontrol kekuatan yang menggabungkan bidang

keuangan, masalah pemerintahan, dan sosial budaya. Ide penguatan di bidang moneter adalah pekerjaan untuk membuat area kekuatan untuk ekonomi yang bebas dan sangat serius dalam komponen pasar yang besar di mana ada jalur untuk memperkuat pengumpulan keuangan yang lemah. Sementara itu, penguatan di bidang politik merupakan upaya untuk menguatkan individu-individu kecil dalam proses berjalannya pilihan-pilihan yang menyangkut eksistensi negara dan negara secara khusus atau kehidupan mereka sendiri. Gagasan penguatan wilayah lokal di bidang sosial-sosial adalah sebuah karya untuk membentengi individu-individu kecil melalui perluasan, penguatan, dan penegakan nilai, pemikiran, dan standar, serta pemberdayaan pengakuan asosiasi sosial yang dapat memberikan kendali atas obat-obatan politik dan moneter yang jauh dari kualitas yang mendalam.

Teknik dan Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat Berdasarkan penilaian Sunyoto Usman (2003)

Ada beberapa teknik yang bisa dipandang sebagai pilihan dan kemudian diterapkan dalam penguatan wilayah, khususnya pembentukan lingkungan, penguatan kekuasaan, dan pengamanan. Dengan tujuan akhir untuk melibatkan wilayah lokal, cenderung dilihat dari tiga sisi, yaitu; - Pertama, membangun lingkungan atau lingkungan yang memungkinkan kemampuan daerah setempat untuk berkreasi (empowering).

Di sini tahap awal adalah pengakuan bahwa setiap individu memiliki potensi atau kekuatan yang dapat diciptakan.

- Kedua, memperkuat potensi atau aset daerah (engaging), upaya yang paling mendasar adalah meningkatkan derajat pendidikan dan status kesejahteraan, serta akses ke sumber-sumber kemajuan keuangan seperti modal, pekerjaan, dan pasar.

- Ketiga, terlibat juga berarti mengamankan. Dalam sistem penguatan, yang lemah harus dijaga agar tidak menjadi lebih rentan. Membahas metodologi, jika dilihat dari siklus dan sistem untuk mengetahui program peningkatan daerah, pendekatan penguatan pada umumnya akan fokus pada aliran dasar atau disebut perspektif granular. Pendekatan ini merupakan upaya untuk mengikutsertakan semua perkumpulan selama ini, dengan tujuan agar setiap pilihan yang diambil dalam berorganisasi merupakan pilihan mereka bersama, dan membangkitkan semangat kebersamaan dan kewajiban untuk melaksanakannya. Kerjasama daerah sangat dibutuhkan dalam menyusun dan memutuskan strategi, atau dalam memutuskan. Perspektif granular mencoba untuk memasukkan area lokal dalam setiap fase transformatif. Metodologi yang diambil tidak berangkat dari perspektif eksternal tetapi dari dalam. Sekumpulan isu dan kebutuhan direncanakan bersama, berbagai kualitas dan kerangka terlihat bersama. Model dasar dimulai dengan keadaan dan kondisi serta potensi terdekat. Secara keseluruhan, model berikutnya ini menempatkan orang sebagai subjek. Pendekatan "dasar" terikat untuk meningkatkan aset publik untuk pendanaan kemajuan. Hal ini karena daerah tersebut merasa lebih

"memiliki", dan merasa bertanggung jawab atas kemajuan perbaikan, yang sebenarnya untuk keuntungan mereka sendiri.

Pengembangan ekonomi desa melalui Badan Usaha Milik Desa (Bum-Des)

Pembangunan Nasional diharapkan dapat mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setelah masa sentralisasi selesai, memasuki masa desentralisasi yang menjadikan daerah/masyarakat perkotaan memiliki derajat penguatan yang layak. Otoritas publik memiliki jangkauan dekat dengan jaringan terdekat yang memiliki kemampuan provinsi yang memadai untuk mengaktifkan aset lingkungan. Kota adalah awal dari pergantian peristiwa publik.

Oleh karena itu, otoritas publik terus berupaya untuk menggerakkan perekonomian kota, melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 disebutkan bahwa kota didorong untuk memiliki substansi bisnis yang berguna untuk memenuhi kebutuhan daerah, terutama kebutuhan esensial dan aksesibilitas yang belum ditemukan. aset kota dan orang-orang yang dapat mengawasi elemen bisnis sebagai sumber daya yang menggerakkan ekonomi daerah setempat. Salah satunya adalah BUMDes.

Sampai saat ini, lembaga keuangan negara telah menjadi bagian penting dalam kemandirian ekonomi desa. Apa itu BUMDes? BUMDes adalah lembaga

keuangan kota atau badan yang dibentuk oleh pemerintah kota yang diawasi secara bebas dengan modal seluruh potensi kota.

Ada beberapa organisasi yang dijalankan oleh BUMDes seperti Bisnis Sosial, Keuangan, Lembaga Perantara, Perdagangan, Usaha Patungan, Kontraktor, Usaha Sewa.

BUMDes sendiri memiliki 4 tujuan mendasar, lebih spesifiknya:

1. Lebih mengembangkan ekonomi Desa
2. Meningkatkan potensi kota
3. Lebih mengembangkan kemajuan desa dan
4. Pemberdayaan masyarakat lokal

Usaha yang diklaim Kota atau Bumdes memiliki premis yang sah, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa Desa memiliki kebebasan awal dan hak konvensional dalam mengarahkan dan menangani kepentingan jaringan terdekat dan berperan dalam memahami standar otonomi.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 BUMDes dapat ditata untuk mengatasi masalah dan kemampuan kota. Apa yang tersirat dari persyaratan dan kemungkinan kota adalah:

1. Kebutuhan masyarakat desa , khususnya pemenuhan kebutuhan dasar
2. Ada Aset Desa yang belum termanfaatkan
3. Aksesibilitas SDM yang dapat mengawal elemen bisnis sebagai penggerak perekonomian daerah setempat
4. Ada unit yang menjadi tempat latihan keuangan individu daerah

Penguatan ekonomi daerah harus dilakukan untuk mengurangi kebutuhan dan pembangunan di wilayah Kecamatan Ngawen. Membentengi perekonomian daerah seharusnya memiliki pilihan untuk memberdayakan peningkatan kapasitas individu sehingga mereka dapat bertahan meskipun dengan berbagai kesulitan dan hambatan.

BUMDes merupakan andalan aksi moneter di kota yang berkemampuan sebagai organisasi sosial (social standing) dan bisnis (business foundation). BUMDes sebagai lembaga sosial yang mengutamakan kepentingan daerah melalui komitmennya pada penataan administrasi sosial. Untuk sementara, sebagai organisasi bisnis, ia berencana untuk menciptakan keuntungan melalui penawaran aset lingkungan (tenaga kerja dan produk) ke pasar. Dalam menyelesaikan standar produktivitas dan kelangsungan hidup harus terus-menerus ditekankan. BUMDes sebagai substansi yang sah, dibentuk berdasarkan peraturan dan pedoman yang relevan, dan sesuai dengan pengaturan yang ditetapkan di wilayah kota. Selanjutnya, jenis BUMDes dapat berfluktuasi di setiap kota di Indonesia. Struktur yang berbeda ini sesuai dengan atribut lingkungan, kemungkinan, dan aset setiap kota.

Pada tahap dasar, wilayah pengembangan BUMDes difokuskan pada kota/kelurahan yang memiliki landasan keuangan kota yang telah berjalan dan tumbuh besar, seperti Unit Pengelola Keuangan (UPK), Badan Perkreditan Desa (BKD), Simpan Pinjam Desa. Usaha Ekonomi (UED-SP) UP2 - PKK dan lain-lain.

Keuntungan:

1. Manfaat Internal Organisasi

- a. Meningkatnya usaha lembaga ekonomi masyarakat
- b. Peningkatan Program Kerja Kecamatan Ngawen Kabupaten Blora
- c. Peningkatan program kemajuan BUMDes

2. Bagi Pemangku Kepentingan Eksternal

a. Bappeda

Lebih mengembangkan koordinasi antar SKPD dalam menggarap perekonomian daerah

b. DPPKAD

Koordinasi dan partisipasi yang dikembangkan lebih lanjut dalam masalah rencana keuangan

c. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kota dan UMKM

Memperluas tugas dan kapabilitas BUMDes

d. Bagian Administrasi Kota

Memperluas jaringan ekonomi negara

e. Bagian regulasi

Pelaksanaan BUMDes

f. Publik

- 1) Penurunan tingkat pengangguran
- 2) Berkurangnya kemiskinan

