

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan proses usaha dilakukan seseorang untuk mempengaruhi kelompok agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan secara bersama-sama.¹ Kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bisa melakukan hal untuk bersama-sama mencapai tujuan.² Dalam buku karya Ken Blanchard dan Renee Broadwell, menyatakan bahwa keberhasilan proses kepemimpinan bisa tercapai dengan adanya peran visioner, yaitu kepemimpinan yang dimulai dengan adanya rasa kepemimpinan (*a sense of direction*).³ Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi karena dapat menentukan efektivitas dan keberhasilan tim atau kelompok.⁴ Pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi, membimbing serta mengarahkan anggotanya, sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

¹ Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian, Dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 10-11.

² Ignatius Rio Praseno et al, "Peerapan Model Kepemimpinan Menurut Robert K. Greenleaf Dalam Kepemimpinan Sekolah-Sekolah Katolik Di Kota Madiun," *Jurnal Pendidikan Agama Katolik* 22, no. 2 (2022): 323.

³ Ken Blanchard et al, *Servant Leadership in Action: Memberdayakan Dan Mengutamakan Orang Lain* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2019), 7-8.

⁴ Muhammad Subni, "Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim Kerja Dan Mengembangkan Organisasi," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan* 2024, no. 1 (2024): 15.

Robert K. Greenleaf, menekankan bahwa seorang pemimpin melayani anggota timnya terlebih dahulu. Dalam *servant leadership*, yang menjadi fokus utama ialah pada kebutuhan dan kepentingan orang lain, bukan pada otoritas pribadi. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* berusaha untuk memberdayakan anggota, memberi dukungan, serta bisa menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan juga diperhatikan. Kepemimpinan ini memusatkan pelayanan sebagai inti dari kepemimpinan yang dijalankan terhadap orang lain.⁵

Servant leadership dapat diterapkan di berbagai organisasi yang ada seperti organisasi di pemerintahan, bisnis, terkhususnya di organisasi gereja. Dalam bahasa Yunani gereja disebut dengan *ekklesia*, di mana *ek* berarti keluar dan *klesia* dari kata *kaleo* yang artinya memanggil. Jadi, *ekklesia* ialah persekutuan orang yang dipanggil keluar dari kegelapan menuju terang Allah.⁶ Gereja, sebagai institusi keagamaan, memiliki struktur organisasi terdiri dari pendeta dan juga majelis gereja, yakni penatua dan diaken. Struktur organisasi bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang dapat mendukung pertumbuhan rohani jemaat. Gereja tidak hanya berbentuk gedung (bangunan) sebagai tempat ibadah, tetapi juga persekutuan umat Kristen yang percaya akan ajaran.⁷ Dalam mendukung pertumbuhan rohani

⁵ Matdio Siahaan, *Inspirasi Servant Leadership* (Purwokerto: PT Pena Persada Kerta Utama, 1).

⁶ Jonar Situmorang, *Sejarah Gereja Umum* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2014), 4-5

⁷ KBBI

jemaat, majelis gereja tentu sangat berperan dalam tercapainya tujuan tersebut, seperti halnya di Gereja Jemaat Tikala. *Servant leadership* sangat dibutuhkan dalam organisasi gereja, yang diterapkan oleh majelis karena beberapa alasan mendasar yang pertama berkaitan dengan nilai-nilai spiritual, yaitu mencerminkan ajaran Yesus Kristus.

Dalam Kitab Injil Matius 20:26-28, Yesus menekankan bahwa pemimpin sejati adalah mereka yang bisa melayani. Menerapkan gaya kepemimpinan ini, gereja dapat meneladani sikap Yesus yang rendah hati dan penuh kasih, yang akan mendorong seseorang untuk melayani jemaat dan bukan sekedar memimpin mereka. Kedua, membangun budaya organisasi yang positif, yakni pemimpin yang menerapkan prinsip *servant leadership* seperti kerendahan hati serta rasa empati dapat menciptakan lingkungan yang suportif. Menerapkan nilai-nilai pelayanan, maka akan menginspirasi jemaat terkhususnya anggota majelis untuk saling menghargai, dan akan memperkuat ikatan komunitas. *Servant leadership* sangat dibutuhkan dalam organisasi gereja karena dapat membangun budaya organisasi yang positif, menginspirasi pertumbuhan spiritual, serta menjadi teladan dalam pelayanan.⁸

Beberapa peran dan tugas majelis gereja, telah dijabarkan dalam Tata Gereja Toraja yakni penatua, penatua dan diaken. Pada pasal 31 ayat 3,

⁸ Nimnius Agape et al, "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Budaya Organisasi Dalam Konteks Gereja Lokal," *Jurnal Teologi* 13, no. 2 (2023): 5.

menguraikan tugas dari pendeta yakni menyampaikan firman Tuhan sebagai dasar pembinaan iman. Selain itu, pelayanan sakramen juga dilaksanakan dengan khidmat sebagai bagian dari kehidupan rohani jemaat. Pengukuhan sidi menjadi salah satu momen penting untuk meneguhkan iman anggota jemaat yang telah menerima sakramen tersebut. Selanjutnya, pejabat khusus dikukuhkan dan pengurus Organisasi Intra Gerejawi diangkat untuk mendukung kelancaran pelayanan dalam gereja.⁹

Pada pasal 36 ayat 2, penatua bertugas untuk menjaga keutuhan dan ketertiban pelayanan yang dilakukan melalui pengembalaan kepada anggota jemaat, serta bersama pendeta menjaga ajaran sesuai dengan firman. Penatua juga berkolaborasi bersama dengan pendeta serta diaken dalam memberi pelayanan, menegakkan tata tertib gereja, melaksanakan katekisasi, memberitakan Injil, serta menjaga rahasia jabatan. Selain itu, mengadakan pertemuan khusus untuk membahas tugas penatua.

Pada pasal 37 ayat 2, diaken bertugas menyelenggarakan pelayanan diakonia dengan kasih sayang untuk menciptakan kesejahteraan, bersama pendeta dan penatua mengunjungi anggota jemaat yang membutuhkan pertolongan, serta memberi pelayanan dan menegakkan tata tertib gereja, melaksanakan katekisasi, memberitakan Injil, serta menjaga rahasia jabatan, sambil mengadakan pertemuan untuk membahas tugas diaken.¹⁰

⁹ *Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja, Tata Gereja Toraja* (Toraja Utara: PT Sulo, 2022).

¹⁰ *Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja, Tata Gereja Toraja* (Toraja Utara: PT Sulo, 2022).

Berdasarkan observasi awal oleh peneliti di Gereja Toraja Jemaat Tikala, terdapat 60 anggota majelis gereja. Dari anggota majelis tersebut, sebagian sudah menunjukkan keaktifan dalam motivasi pelayanan untuk menjalankan tugas sebagai penatua maupun diaken secara umum. Namun, beberapa anggota majelis dengan berbagai persoalan belum sepenuhnya menunjukkan keaktifan dalam menjalankan tugas.¹¹ Hal ini disebabkan karena alasan latar belakang pendidikan yang kurang mendukung. Pendidikan yang tidak optimal dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban dalam konteks pelayanan.

Ketidaksepehaman ini sering kali mengakibatkan tidak percaya diri untuk berkontribusi secara aktif, dan tidak diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam pelayanan kepada jemaat. Tidak hanya itu, dalam pelaksanaan rapat anggota majelis cenderung pasif, tidak memberikan komentar atau masukan, dan hanya mengikuti keputusan yang telah ditetapkan tanpa menyampaikan pendapat pribadi. Keputusan yang diambil dirasa tepat karena mereka tidak memiliki pengetahuan atau pengalaman yang cukup untuk berkontribusi.¹² Dalam meningkatkan keaktifan anggota majelis, diperlukan adanya upaya bersama dari seluruh anggota majelis untuk menciptakan suasana positif yang mendorong partisipasi aktif serta

¹¹ Aimme Reskita, observasi, 16 Februari 2025

¹² Rosyana, Wawancara Oleh Penulis, Tikala, 16 Februari 2025

memberikan dukungan dan pelatihan yang dibutuhkan. Dalam hal ini, *servant leadership* harus diterapkan dalam kehidupan majelis gereja.

Pada penelitian sebelumnya mengenai *servant leadership* yang juga telah memberikan wawasan pada konteks gereja, namun sebagian besar penelitian belum spesifik melakukan penelitian strategi penerapan *servant leadership* bagi motivasi pelayanan majelis gereja pada jemaat lokal, seperti pada Jemaat Tikala. Dalam penelitian sebelumnya, pertama ditulis oleh Nasib Sembiring yang berjudul “*Servant Leadership* yang Menumbuhkan Komitmen Jemaat”, meneliti bagaimana relasi antara adanya *servant leadership* dan komitmen jemaat, yang kemudian berkontribusi untuk pertumbuhan dalam gereja.¹³ Tidak hanya itu, penelitian kedua yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan ialah “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Lingkungan Terhadap Komitmen Organisasi”, yang ditulis oleh Ade Jaya Sutrisna dan Juliansyah Noor, menyatakan hasil penelitian tersebut yaitu kepemimpinan pelayan berdampak positif terhadap komitmen dalam organisasi yang ada di berbagai konteks, termasuk dalam gereja.¹⁴

Ketiga, ditulis oleh Angga Ferdinandito, dengan judul “Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik”, menyatakan *servant leadership* berpengaruh dalam menumbuhkan

¹³ Nasib Sembiring, “*Servant Leadership* Yang Menumbuhkan Komitmen Jemaat,” *Jurnal Semper Reformanda* 3, no. 1 (2021): 1.

¹⁴ Ade Jaya Sutrisna et al, “Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja,” *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis* (2022): 1.

komitmen organisasi dan kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik.¹⁵

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang terdiri dari beberapa sumber di atas, tentu tidak lepas dari penelitian yang akan dilakukan ke depan karena memiliki persamaan dalam hal menekankan penelitian dengan *servant leadership* (kepemimpinan melayani) sebagai pendekatan yang dilakukan dalam konteks gereja. Selain itu, servant leadership menyoroti hal baik yang ditimbulkan dalam memperkuat komitmen dalam suatu organisasi (gereja) termasuk motivasi pelayanan. Adapun pembaruan dengan penelitian sebelumnya, ialah strategi penerapan servant leadership bagi motivasi pelayanan majelis gereja yang akan mengeksplorasi konteks lokal dari Jemaat Tikala. Dalam hal ini dilihat dari dimensi budaya organisasi di Jemaat Tikala, karakteristik demografis yang dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan serta latar belakang sosial ekonomi yang memengaruhi motivasi pelayanan, dan tantangan yang ditemui dalam menciptakan motivasi pelayanan. Untuk itu, perlu untuk memahami secara mendalam dinamika yang ada.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti melihat *servant leadership* tepat jika diterapkan dalam menghadapi permasalahan yang ditemui pada persoalan majelis gereja yang belum menunjukkan secara utuh motivasi

¹⁵ Angga Ferdinandito et al, "Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik," *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik* 1, no. 1 (2021): 190.

dalam pelayanan. Dalam menciptakan motivasi pelayanan maka diperlukan karakteristik dalam menerapkan *servant leadership*, diantaranya dapat menjadi pendengar yang baik, memiliki empati yakni dapat memahami serta merasakan, memiliki kesadaran untuk mengerti kebutuhan anggota agar dapat menunjang motivasi bahkan kinerja, memiliki karakter yang terbuka terhadap pendapat orang lain, memiliki rasa komitmen yang tinggi serta bisa membangun suatu komunitas.¹⁶

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan, peneliti menggunakan beberapa teori yang signifikan untuk mendukung penelitian. Diantaranya, teori *servant leadership* oleh Robert K. Greenleaf yang menyatakan seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada pengikutnya, ialah pribadi yang tidak fokus pada pemenuhan kebutuhan diri sendiri karena memprioritaskan orang lain.¹⁷ Teori kedua yang relevan digunakan dari Herzberg, yaitu teori dua faktor. Pada teori ini menyatakan bahwa individu yang memiliki kebutuhan harus dipenuhi.¹⁸

¹⁶ Ilham Gandasacita et al, "Konsep Dan Implementasi Servant Leadership Dalam Kepemimpinan Modern," *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 5, no. 2 (2024): 245.

¹⁷ Dimas Ardi Nugraha et al, "Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership): Sebuah Kajian Literatur," *Jurnal of Management and Social Sciences (JMSS)* 1, no. 3 (2023), 111.

¹⁸ David Fernando Purba et al, "Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei Pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur)," *Jurnal Ilmiah Hospitality* 11, no. 2 (2022), 727-728.

B. Fokus Masalah

Latar belakang yang disajikan sebelumnya telah menyertakan kajian literatur yang membantu menentukan masalah yang akan diteliti. Namun, diperlukan fokus yang lebih jelas untuk penelitian pada motivasi pelayanan majelis gereja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah bagaimana strategi penerapan *servant leadership* bagi motivasi pelayanan majelis gereja di Jemaat Tikala ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah menganalisis strategi penerapan bagi motivasi pelayanan majelis gereja di Jemaat Tikala.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk teori maupun praktik :

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, hasil dari penelitian ini meningkatkan pemahaman dalam ilmu pengetahuan, terkhususnya terkait dengan strategi penerapan *servant leadership* bagi motivasi pelayanan majelis gereja di Jemaat Tikala.

2. Manfaat Praktis

a. Program Studi Kepemimpinan Kristen

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi program studi Kepemimpinan Kristen terkhususnya dimata kuliah manajemen kepemimpinan.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan pendekatan maupun sudut pandang berbeda.

c. Bagi Gereja

Diharapkan untuk terus meningkatkan strategi penerapan servant leadership dalam memberikan motivasi pelayanan majelis gereja.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan terdiri dari :

Bab I: Pendahuluan, berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan format penulisan merupakan bagian dari bagain ini.

Bab II: Landasan Teori, menguraikan pengertian strategi, tujuan strategi, pengertian kepemimpinan, pengertian servant leadership, karakteristik servant leadership, ciri-ciri servant leadership, fungsi

servant leadership, tujuan servant leadership, manfaat servant leadership, motivasi dan teori, gereja, struktur gereja, majelis gereja, dan kaitan dalam gereja.

Bab III Metode Penelitian, membahas pendekatan penelitian, lokasi penelitian, waktu dan tanggal penelitian, jenis data, narasumber atau informan, metode pengumpulan dan analisis data, keabsahan data, dan jadwal penelitian.

Bab IV Temuan Penelitian dan Analisis, membahas deskripsi hasil penelitian dan analisis penelitian

Bab V Penutup, membahas kesimpulan dan saran