

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan ini muncul pada tiga dekade pertama abad ke-20, yang mengedepankan pengurangan kendali pusat terhadap kekuasaan dengan topik umum mengenai dominasi. Contoh, di konferensi sebagai "kemampuan untuk menekan hasrat pemimpin terhadap orang yang dipimpin dan mendorong kepatuhan, penghargaan, loyalitas dan kerja sama". Sifat utama dalam mendefinisikan kepemimpinan adalah mengarah pada perubahan pandangan tentangnya, di mana kepemimpinan diartikan sebagai pengaruh daripada dominasi. Kepemimpinan juga dapat dijelaskan sebagai hasil interaksi antara karakteristik kepribadian khusus individu dengan karakteristik kelompok. Menganggap kepemimpinan sebagai suatu proses mengimplikasikan bahwa ini bukanlah semata-mata atribut internal dari pemimpin, melainkan sebuah "transaksi" yang terjadi antara pemimpin dan pengikut.¹

Hubungan dan dampak antara pemimpin dan yang dipimpin ditunjukkan melalui kepemimpinan. Fenomena kepemimpinan ini

¹ Ki Hari Sulaksono, SE., M.M. *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* (Yogyakarta : Deepublish, Mei 2016), hal 2-6

timbul serta berkembang akibat interaksi alami antara pemimpin dan anggota kelompoknya. Fungsi utama dari kepemimpinan ini bergantung pada kekuasaan sang pemimpin dalam mengajak, memengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk beraksi dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan yang bertanggung jawab adalah mereka yang mampu mempengaruhi, memotivasi, dan semangat berjuang dalam mencapai sebuah tujuan, pemimpin yang bertanggung jawab penuh atas tindakannya sendiri, dan tindakan bawahannya akan dihormati oleh bawahannya dan mereka akan setia kepadanya.²

Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan dan kualitas istimewa yang mampu menginspirasi orang lain untuk bekerja bersama dalam tindakan-tindakan khusus. Inilah yang menghasilkan suatu bentuk keahlian dalam mengembangkan aspek-aspek yang menginspirasi keindahan pada orang lain. Oleh karena itu, seni kepemimpinan melibatkan bakat alami, inovasi, dan keterampilan

² Charles R. Swindoll. *12 Ciri Kepemimpinan Yang Efektif* (Bandung 40112 : Jalan Naripan 67.)
hal 16

yang luar biasa dari seseorang.³ dengan gaya gaya kepribadian yang khas melalui pendekatan serta metode kepemimpinan yang luar biasa, dengan tujuan memengaruhi individu lain agar terlibat dalam usaha mencapai tujuan bersama.

Pengertian kepemimpinan dalam perspektif Alkitab adalah tentang individu yang bergantung pada Allah dan dipandu oleh Roh Kudus. Para pemimpin ini mengemban peran kepemimpinan dengan mengikuti petunjuk firman Allah. Mereka tidak hanya dikendalikan oleh Roh Kudus, tetapi juga memiliki kedalaman spiritual yang signifikan. Menjadi seorang pemimpin itu bukan karena kemauan kita melainkan karena kehendak dan takdir dari Allah untuk kita untuk menjadi pemimpin yang dapat melaksanakan tugas, serta melayani sesama manusia dalam kemuliaan Tuhan.

Berbicara tentang prinsip pemimpin sebagai pelayan ini bukan merupakan suatu teori atau konsep yang sulit dilakukan. Yesus sendiri memberikan teladan mengenai prinsip tersebut, Dia menekankan tujuan kedatangan-Nya ke dunia ini bukan sebagai pemimpin melainkan sebagai pelayan. Serta Dia menjelaskan tentang diri-Nya

³ Dr. Kartini Kartono. *Pemimpinan dan Kepemimpinan* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, february 2016), hal 40

sendiri yang berkorban demi keselamatan umat manusia yang percaya kepada-Nya.⁴

Pemimpin dan kepemimpinan dapat diibaratkan seperti dua sisi dari mata uang yang tak terpisahkan. Meskipun bisa dianalisis secara terpisah, keduanya sebenarnya menyatu dalam satu kesatuan. Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin tidak hanya berasal dari naluri, tetapi juga melalui perjalanan panjang yang melibatkan berbagai proses dan tantangan dari masa ke masa. Proses ini membentuk karakteristik yang menggambarkan jiwa kepemimpinan seseorang. Dalam beberapa kasus, individu dengan bakat alami dalam kepemimpinan mungkin melalui usaha berkelanjutan untuk mengembangkan dan mengukuhkan ciri kepemimpinan mereka.⁵

Pribadi baik seorang pemimpin tidak cukup untuk memimpin, tetapi pemimpin yang tidak hanya banyak bicara tetapi banyak bertindak. Menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang sederhana, karena tidak hanya dipengaruhi oleh karakter dan kepribadian unik masing-masing individu, tetapi juga oleh pengaruh situasi dan kondisi eksternal yang seringkali membentuk gaya kepemimpinan dan karakter seseorang dalam mengelola sebuah organisasi. Salah satu

⁴ Viktor P.H. Nikijuluw, dan Aristarchus Sukarto *Kepemimpinan di Bumi Baru* (PT Suluh Cendekia: Anggota IKAPI 2014). Hal 85-86

⁵ Irham Fahmi, S.E.,M.Si. *Manajemen Kepemimpinan* (Bandung : Jl. Gegerkalong Hilir No.84, Desember 2014). Hal 16

pandangan tentang kepemimpinan adalah teori sifat, yang berpendapat bahwa seorang pemimpin perlu memiliki atribut yang langka dalam kebanyakan orang, seperti kecerdasan tinggi, daya tarik karisma, kemampuan pengambilan keputusan, semangat yang tinggi, kekuatan, keberanian, integritas, dan keyakinan diri.

Pribadi yang bijaksana, rendah hati, dan suka membantu menjadi sosok ideal pemimpin yang baik. Tetapi dengan realitas dilapangan semakin membuktikan bahwa kebaikan dalam konteks ini tidak cukup untuk menjadi seorang pemimpin. Memimpin dapat diartikan sebagai seni sehingga kemampuan, kreativitas, kombinasi potensi, insting, kecerdasan membaca situasi menjadi penting.

2. Tugas Kepemimpinan

Tugas kepemimpinan, atau fungsi kepemimpinan, melibatkan dua aspek utama, yakni penyelesaian tugas yang harus dijalankan dan menjaga kerjasama di antara anggota kelompok yang sedang dipimpin. Fungsi kepemimpinan terkait dengan tugas disebut sebagai fungsi tugas. Fungsi ini berkaitan dengan tindakan yang diperlukan agar tugas kelompok dapat selesai dengan baik dan kelompok dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. ⁶Diperlukan pelaksanaan

⁶ Andreas Budihardjo dan Sammy Kristamuljana. *34 Inspirasi Kepemimpinan Kontemporer* (Jakarta : Prasetiya Mulya Publishing, 2016), Hal 4.

tugas yang mengaitkan dengan solidaritas kelompok agar interaksi di antara individu yang bekerja bersama dapat memastikan pencapaian tugas yang lancar dan efektif.

Tugas-tugas pemimpin dibedakan dari tugas anggota biasa dengan cara yang berfokus pada perbedaan dalam urutan waktu yang semakin singkat. Pekerjaan dan tanggung jawab pemimpin memiliki dimensi inovasi yang luas, termasuk perubahan dan pembaharuan yang cepat terjadi, terutama dalam era modern. Menjabat sebagai seorang pemimpin menuntut kemampuan untuk merumuskan kebijakan dan secara teliti memilih opsi dari berbagai alternatif yang ada. Di samping itu, sementara tugas anggota biasa cenderung memiliki kualitas yang stabil, bersifat pasif, dan patuh pada arahan, peran pemimpin cenderung dinamis, kreatif, inovatif, unik, dan fleksibel. Tugas pemimpin jarang dibatasi oleh standar dan norma yang ketat karena pemimpin harus selalu menghadapi situasi baru yang belum pernah terjadi sebelumnya dan penuh dengan ketidakpastian.

Sebagai pemimpin diperlukan kemampuan untuk mengartikulasikan gagasan-gagasan serta prinsip-prinsip kebijakan organisasi ke dalam tindakan nyata. Ini dilakukan dengan menyampaikan instruksi-instruksi yang tegas dalam bentuk perintah, komando, dan petunjuk yang terang, sehingga semua individu di dalam kelompok dapat memahaminya dengan baik dan

melaksanakannya. Memegang peran sebagai pemimpin berarti memiliki otoritas yang kuat, kekuatan yang besar, dan beban tanggung jawab yang sangat berat. Selain itu, pemimpin juga harus menghadapi risiko yang paling tinggi. Oleh karena itu, peran pemimpin memiliki dampak yang besar terhadap kesejahteraan anggota kelompoknya.⁷sebaliknya jika pemimpin yang tidak bisa bertanggung jawab atas anggotanya maka akan mendatangkan kehancuran pada organisasi itu.

Maka pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk berpikir dengan inovatif, autentik, dan progresif yang memungkinkan mereka meramalkan masa depan secara cermat. Ini memerlukan kemampuan untuk mengandalkan imajinasi pribadi guna menginspirasi kreativitas. Selain memiliki otoritas dan pengaruh, seorang pemimpin harus mampu mengembangkan sikap kolaboratif dan partisipatif di antara para pengikutnya. Tujuannya adalah agar mereka bersedia berkontribusi aktif dalam upaya organisasi. Melalui hal ini, sikap kolaboratif yang dihadirkan oleh anggota juga menjadi elemen ketergantungan bagi pemimpin, sekaligus memberikan tekanan psikologis pada dirinya.

⁷ Jekoi Silitonga, *Parenting Leadership* (Yogyakarta : Jl. Beo 38-40: ANDI, 2017). Hal 14

Kekuasaan dan otoritas kepemimpinan juga berperan sebagai pengatur dan penilai bagi semua norma dan dinamika dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada anggota biasa. Dalam hal ini, seorang pemimpin yang memiliki kredibilitas akan memiliki beberapa keunggulan, yang memungkinkannya untuk menginspirasi orang lain untuk melakukan tindakan-tindakan yang memiliki potensi untuk memengaruhi para pengikutnya sehingga mereka dapat bekerjasama secara sinergis dalam mencapai tujuan organisasi.⁸

Kekuasaan seorang pemimpin berasal dari beberapa faktor, di antaranya adalah kemampuan untuk memengaruhi individu lain, keunggulan dalam sifat serta sikap yang menghasilkan kewibawaan terhadap rekan-rekannya, kepemilikan pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang luas, serta kemahiran dalam bergaul dan berkomunikasi, termasuk keahlian dalam hubungan antarpersonal yang efektif.

Tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kekompakkan kelompok antara lain;

- a. Mendorong, *encouraging* : bersikap hangat, bersahabat, menerima orang-orang.

⁸ Robert P. Neuschel, *pemimpin yang melayani*. (PT Macanan Jaya Cemerlang : anggota IKAPI No.228/DKI/04, 2018). Hal 25

- b. Mengungkapkan perasaan, *expressing feeling* : bertindak untuk mengungkapkan emosi terkait kinerja dan soliditas kelompok, seperti kepuasan, kebahagiaan, kebanggaan, serta berempati dengan anggota yang dipimpinnya saat menghadapi tantangan, kegagalan, dan situasi lainnya.
- c. Mendamaikan, *harmonizing* : adalah tindakan menggabungkan dan meredakan pandangan yang berbeda-beda serta menyatukan individu-individu yang saling bertikai.⁹
- d. Mengalah, *compromising* : Mengalah, atau melakukan kompromi, adalah sikap di mana seseorang bersedia untuk mengubah dan menyesuaikan pandangan serta emosinya agar sejalan dengan pandangan dan emosi orang-orang yang ia pimpin.¹⁰
- e. Memperlancar, *gatekeeping* : kesiapan untuk mendukung memudahkan partisipasi anggota dalam kelompok, sehingga semua dengan rela berkontribusi dan mengungkapkan ide-ide.
- f. Memasang aturan permainan, *setting standards* : tindakan menyatakan peraturan dan norma yang mendukung dinamika kelompok.¹¹

⁹ Andy Stanley, *Pemimpin Generasi Mendatang* (Jakarta : Nafiri Gabriel, 2014). Hal 36

¹⁰ Heri Soesanto, *Pemimpin, Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial* (Depok, Sleman : Jl. Cempaka 9, Deresan, Carturtunggal, 2019). Hal 20

¹¹ Charles J. Kealing, *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya* (Yogyakarta Jl. Cempaka 9 : Kanisius, 1986). Hal 9

3. Sifat-Sifat Pemimpin

Menilai kesuksesan seorang pemimpin bisa dilakukan melalui observasi terhadap ciri-ciri dan tingkat mutu dari langkah-langkah yang diambilnya, yang dijadikan acuan dalam menilai efektivitas kepemimpinannya. Dalam sebuah tulisan, Ordway Tead menyajikan daftar sepuluh atribut berikut:

a. Energi Jasmaniah Dan Mental

Hampir tiap individu yang memegang peranan sebagai pemimpin dengan keunggulan dalam dimensi fisik dan spiritual cenderung memiliki ketahanan, ketekunan, kekuatan, atau energi istimewa yang seolah tidak pernah habis, seperti semangat bertarung, dorongan untuk bekerja, tata kedisiplinan, kesabaran, dan tekad yang besar dalam menghadapi tantangan.

b. Kesadaran Akan Tujuan Dan Arah

Memiliki keyakinan yang kuat terhadap kebenaran serta nilai positif dari setiap tindakan yang lakukan, memiliki visi yang jelas mengenai tujuan yang hendak dicapai, dan mampu memberikan pengaruh yang positif bagi diri sendiri dan anggota kelompok yang diarahkan.¹² Tujuan tersebut perlu diakui dengan tepat, menarik,

¹² Ibid 10
Ibid 11

dan memiliki manfaat yang besar untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama.

c. Antusiasme

Setiap tugas yang dikerjakan dan sasaran yang ingin dicapai harus sehat, makna yang signifikan, nilai yang berharga, memberikan aspirasi positif, meraih kesuksesan, dan menginspirasi semangat.

d. Keramahan Dan Kecintaan

Seorang pemimpin yang berambisi menyebabkan tiap individu merasa gembira, sukacita, dan sejahtera, karenanya cinta dan kesetiaan untuk melaksanakan tindakan dapat berperan sebagai daya pendorong positif untuk menjalankan perbuatan-perbuatan yang menggembirakan bagi semua pihak. Sifat ramah memiliki kapasitas untuk mempengaruhi orang lain serta membuka setiap hati yang masih tertutup agar merespons ramah tersebut. Dengan kedermawanan ini, pemimpin mampu mengundang kerjasama dari orang lain dalam mencapai tujuan bersama.¹³

e. Integritas

¹³ Kenneth O.Gangel, *Membina Pemimpin Pendidikan Kristen* (Jawa Timur : Malang 65101, 2001). Hal 20

Pemimpin yang memiliki sifat yang terbuka akan merasa secara keseluruhan terhubung dengan anggota-anggotanya, dengan semangat yang serupa dan perasaan yang sejajar. Bahkan, pemimpin tersebut akan merasakan ikatan yang erat dan rasa keterikatan yang kuat dalam usaha bersama, sehingga dia rela memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya. Hal ini bertujuan untuk memperkuat keyakinan dan rasa hormat anggota terhadap pemimpin. Dengan penuh kesungguhan dan integritas, pemimpin memberikan teladan yang akan diikuti dengan sukarela oleh anggota-anggotanya.

f. Penguasa Dan Teknis

Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa keterampilan dalam bidang teknis, agar memiliki otoritas dan kemampuan untuk mengarahkan kelompoknya. Melalui keterampilan tersebut, kepala dapat mengeluarkan permintaan yang sesuai dan cerdas, terutama dalam aspek teknis yang diperlukan untuk mengatur kerja sama antara anggota tim, guna mencapai hasil kerja yang paling efektif dan produktif.¹⁴

g. Ketegasan Dalam Mengambil Keputusan

¹⁴ Ibid 24
Ibid 25

Pemimpin yang sukses tentu mampu membuat keputusan dengan akurat, tegas, dan cepat berkat kebijaksanaan dan pengalamannya. Ini memungkinkannya untuk meyakinkan anggota timnya tentang kebenaran keputusan tersebut dan bekerja untuk mendapatkan dukungan mereka terhadap langkah-langkah yang diambilnya. Selain itu, pemimpin juga perlu menunjukkan tekad dan tanggung jawab agar aturan yang ditetapkan selalu dihormati oleh para bawahannya.

h. Kecerdasan

Kecerdasan yang diperlukan oleh setiap pemimpin adalah kemampuan untuk secara akurat menganalisis dan menginterpretasi informasi, memahami hubungan sebab-akibat dari peristiwa, mengidentifikasi aspek penting, dan secara cepat menemukan solusi dalam waktu yang terbatas. Oleh karena itu, individu yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi akan dapat mengatasi tantangan dalam waktu singkat dan dengan metode yang efisien.

i. Keterampilan Mengajar

Pemimpin yang efektif ialah seorang pendidik yang mampu mengarahkan, membimbing, memberikan dorongan, serta menggerakkan anggota-anggotanya agar bertindak. Selain mengarahkan dan membimbing anggota, ia juga diharapkan

menjadi pelaksana yang melaksanakan tugas-tugas, mengawasi aktivitas rutin harian, serta mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan suatu proses.¹⁵

j. Kepercayaan

Keberhasilan seorang pemimpin biasanya selalu bergantung pada keyakinan rekan-rekannya, yaitu keyakinan bahwa setiap anggota akan diberi arahan yang baik, dipengaruhi dengan positif, dan diarahkan menuju tujuan yang tepat. Dengan adanya kepercayaan terhadap kepala kelompok, semua anggota bersedia bersama-sama berusaha untuk mencapai tujuan yang berharga.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya adalah hal yang penting karena dapat memengaruhi cara bawahan melihat pemimpinnya, serta cara yang ditampilkan oleh kepemimpinan bagaimana mempengaruhi pengikutnya dengan melihat pemimpinnya, hal itu membentuk cara seseorang mengikuti. Praktik kepatuhan sangat beragam antara pengikut patton dan Bradley yaitu dengan melihat cara kita membentuk kinerja dan cara pemimpin menampilkan dirinya di hadapan pengikutnya.

¹⁵ Sen Sendjaya, PhD, Jadilah Pemimpin Demi Kristus (Jakarta 11130 : Jl. Kesejahteraan No.35, juli 2012). Hal 45

Pemahaman mengenai gaya kepemimpinan bisa diartikan sebagai pola perilaku yang diciptakan untuk menyelaraskan target organisasi dan aspirasi personal guna mencapai sasaran khusus. (Heidjrachman dan Husnan).¹⁶ Suatu sudut pandang tentang gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada pelaksanaan tugas dalam konteks sekolah melibatkan dua pendekatan, yakni gaya kepemimpinan yang menekankan aspek tugas dan gaya kepemimpinan yang berpusat pada hubungan antar individu (Hoy dan Miskel). Gaya kepemimpinan yang lebih fokus pada aspek struktural dari tugas meliputi perencanaan pekerjaan, pengaturan struktur organisasi, cara operasional, dan langkah-langkah pencapaian tujuan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang cenderung menekankan hubungan antarpribadi manusia melibatkan kerjasama, kepercayaan, penghargaan, dan menciptakan iklim hangat dalam hubungan antara pemimpin dan anggota tim.

Gaya Kepemimpinan adalah konsistensi dalam cara bertindak yang diterapkan oleh seseorang saat bekerja bersama dan memengaruhi orang lain sesuai dengan pandangan orang lain. Pola-pola ini muncul saat mereka mulai merespons situasi serupa dengan cara yang serupa, dan pola-pola ini membentuk kebiasaan tindakan yang dapat diantisipasi oleh mereka yang bekerja sama dengan individu tersebut.

¹⁶ Albidien Hutagaol, *Memimpin Seperti Yesus Bisakah?* (Jakarta: Gandum mas, 2010). Hal 17

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Para ahli telah berupaya mencari tahu tanda-tanda khas dari pemimpin melalui gaya yang mereka perlihatkan. Sebagai seorang pemimpin, pelatih memiliki gaya unik yang pada dasarnya bisa digolongkan berdasarkan pola kepemimpinan secara keseluruhan.¹⁷

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan beserta kelebihan dan kelemahan setiap gaya sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai oleh kontrol yang kuat di dalam suatu organisasi. Pemimpin dengan gaya ini menggunakan otoritas mereka untuk memimpin orang lain dengan cara memberikan perintah, berusaha agar semua hal berjalan sesuai dengan kehendak mereka sendiri, berinteraksi dengan cara yang kurang personal, menghukum anggota yang melakukan kesalahan atau menyimpang, menetapkan tugas berdasarkan pembagian kerja, dan mengatur cara kerja yang harus diikuti.

Kelebihan :

¹⁷ Ki Hari Sulaksono, S.E.,M.M. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi (Yogyakarta: Deepublish, Mei 2016). Hal 25

- 1) Dapat efektif bila pemimpin berstatus jauh lebih tinggi dibandingkan pengikutnya.¹⁸
- 2) Cocok untuk situasi yang memerlukan kaseriusan dan kedisiplinan.
- 3) Cocok untuk situasi dimana pengikut kurang memiliki rasa percaya diri dan merasa perlu perlindungan dari pemimpin.

Kelemahan :

- 1) Banyak peserta yang merasa tertekan.
- 2) Tidak dapat diperoleh saran dan masukan dari pengikut yang sebenarnya dapat bermanfaat.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan tindakan yang ramah dan penuh kedekatan secara personal, melibatkan seluruh anggota dalam proses perencanaan, memungkinkan anggota saling berhubungan tanpa perlu meminta izin terlebih dahulu, bersedia menerima saran dan masukan, serta tidak bertujuan untuk menguasai pekerjaan secara mutlak.¹⁹

Kelebihan :

- 1) Kebanyakan pengikut merasa dihargai.

¹⁸ Prof.Dr.Abd. Kadim Masaong, M.Pd.dan Drs. Arfan A. Tilome, M.H.I. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence, Sinerga Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang*. (Bandung : Jln. Gegerkalong hilir 84, April 2011). Hal 161

¹⁹ Dr.Albertus Fenanlampir. S.Pd., M.Pd.,AIFO, *Ilmu Kepelatihan Olahraga* (Surabaya : Graha indah E-11 Gayung Kebonsari). Hal 8

- 2) Dapat meningkatkan kekompakan dan persatuan.
- 3) Berpeluang lebih besar untuk menanamkan nilai-nilai pendidikan.

Kelemahan :

- 1) Tidak cocok untuk situasi yang mengharuskan pengambilan keputusan secara cepat.
- 2) Tidak cocok untuk situasi memerlukan disiplin ketat dan agresivitas dalam penyelesaian tugas.
- 3) Penggunaan waktu kurang efisiensi.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Model kepemimpinan ini mengikutsertakan semua individu yang terlibat dengan penuh semangat dalam proses pengambilan keputusan, sementara pemimpin juga memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkontribusi dengan ide-ide, waktu, serta usaha mereka.

Kelebihan :

Terjalannya hubungan yang seimbang antara pemimpin dan bawahan terjadi karena pemimpin selalu memberikan ruang kepada bawahan untuk berbagi pendapat, ide, atau nasihat saat menjalankan tugas.²⁰

Kelemahan :

²⁰ Ibid 9

Ibid 11

- 1) Pelaksanaan pekerjaan organisasi yang terkadang kurang sesuai dengan perencanaan, sehingga banyaknya pertimbangan pemimpin dalam mengambil tindakan.
- 2) Pemimpin membutuhkan waktu untuk mempertimbangkan masukan dan saran dari bawahan,²¹ sehingga dapat berdampak pada kurangnya kesesuaian waktu pelaksanaan pekerjaan dengan rencana sebelumnya.

d. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional melibatkan pendekatan pemimpin yang berfokus pada interaksi antarpersonal antara pemimpin dan anggota tim, melibatkan pertukaran dalam hubungan. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan terkait tujuan yang ditetapkan, standar kinerja yang harus dicapai, tugas yang diberikan, serta imbalan yang diberikan sebagai respons atas pencapaian tersebut.

Kelebihan :

- 1) Dapat memotivasi secara individu
- 2) Meningkatkan kinerja pegawai secara individu

Kelemahan :

- 1) Munculnya persaingan dalam individu

²¹ Ibid 12

- 2) Komitmen bawahan terhadap organisasi biasanya berjangka pendek
- 3) Aktivitas pekerjaan bawahan hanya terfokus pada negosiasi upah serta mengabaikan pemecahan masalah atau visi bersama
- 4) Komitmen bawahan terhadap organisasi akan bergantung pada sejauh mana kemampuan organisasi dalam memenuhi keinginan bawahan.

e. Gaya Kepemimpinan Delegasi

Gaya kepemimpinan ini adalah model di mana seorang pemimpin mengarahkan anggota timnya untuk melaksanakan tugas-tugas sementara yang tidak bisa dijalankan oleh pemimpin itu sendiri karena berbagai alasan. Gaya kepemimpinan ini cocok digunakan oleh para staf yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi. Akibatnya, pemimpin tidak perlu memberikan banyak instruksi kepada timnya, tetapi lebih fokus pada memberikan dukungan kepada mereka.²²

Kelebihan :

- 1) Terbukanya kesempatan bagi individu untuk mengembangkan dirinya
- 2) Meningkatkan kepercayaan diri bawahan

²² Ibid 13
Ibid 15

- 3) Ruang gerak yang lebih luas

Kelemahan :

- 1) Kemungkinan terjadi kesalahan pengambilan keputusan
- 2) Pemimpin memiliki kontrol yang terbatas
- 3) Bawahan memiliki motivasi yang rendah.

f. Gaya Kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik menunjukkan daya tarik dan energi yang sangat kuat dalam memengaruhi individu lain, sehingga tidak mengherankan bila memiliki jumlah pengikut yang besar. Kharisma yang dimiliki oleh pemimpin ini dianggap sebagai pemberian ilahi, dan karakteristik ini dapat terlihat melalui gaya komunikasi, gerak langkah, serta perilaku para pemimpin tersebut.²³

Kelebihan :

- 1) Mengkomunikasikan visi dan misi dengan jelas
- 2) Membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih serius dan giat
- 3) Mendapatkan pengikut lebih banyak karena sifatnya yang berkharisma sehingga bisa dipercaya

²³ Ibid 16

Ibid 17

4) Menyadari kelebihanannya dengan baik sehingga bisa memanfaatkan semaksimal mungkin

Kelemahan :

- 1) Para pemimpin kharismatik sangat mudah mengambil keputusan yang beresiko
- 2) Pemimpin kharismatik cenderung memiliki khayalan bahwa apa yang dilakukan pasti benar karena pengikutnya sudah terlanjur percaya
- 3) Ketergantungan yang tinggi sehingga regenerasi untuk pemimpin yang berkompeten sulit

g. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan ini berusaha untuk mengubah pemahaman, membangkitkan semangat, serta mengilhami anggota tim atau individu di dalam sebuah organisasi agar mereka memberikan usaha ekstra guna mencapai tujuan organisasi, tanpa menciptakan perasaan tekanan atau beban.²⁴

Kelebihan :

- 1) Tidak membutuhkan biaya yang besar
- 2) Komitmen pada karyawan bersifat mengikuti emosional
- 3) Mampu memberdayakan potensi karyawan

²⁴ Dr. Robby I Chandra, *Pemimpin Dan Mentoring Dalam Organisasi* (Generation Info Media: Anggota IKAPI Jabar, Agustus 2006). Hal 20

4) Meningkatkan hubungan interpersonal

Kelemahan :

1) Membutuhkan waktu yang lama bagi bawahan menumbuhkan komitmen terhadap pemimpin

2) Tidak ada jaminan keberhasilan pada pengikutnya secara menyeluruh

3) Membutuhkan perhatian pada setiap detail

4) Sulit dilakukan pada jumlah yang banyak

C. Tanggung Jawab Kepemimpinan

1. Melayani

Melayani merupakan konsep kepemimpinan yang diterapkan oleh Yesus. Konsep ini berlaku universal, baik dalam konteks dunia temporal maupun spiritual. Sebagai individu yang berperan dengan baik, seseorang harus melayani pimpinan dan rekan-rekannya, namun tetap menjaga rendah diri. Seorang pemimpin yang sejati akan lebih mengutamakan kesejahteraan dan integritas pribadinya. Ia bersimpati dan memerhatikan masalah, kesukaran, serta kekhawatiran mereka yang dipimpinnya. Akan tetapi, rasa simpati perlu menjadi sumber kekuatan dan motivasi, tidak boleh menjadi faktor yang melemahkan. Simpati selalu mengarahkan keyakinan individu kepada Tuhan. Di dalam situasi

yang kritis, simpati menemukan peluang untuk memberikan bantuan.²⁵

2. Mendisiplinkan

Mendisiplinkan adalah tanggung jawab lainnya yang diemban pemimpin. Itu adalah tanggung jawab yang berat dan kerap kali tidak disukai. Dalam setiap gereja atau lembaga keagamaan ²⁶

diperlukan suatu disiplin yang didasarkan pada kehidupan yang saleh dan penuh kasih, jika kita ingin mempertahankan standar-standar yang diterapkan Allah, khususnya dalam kemurnian iman, moral, serta tindak tanduk orang percaya.

3. Membimbing

Membimbing adalah kewajiban ketiga dalam tugas kepemimpinan. Seorang figur spiritual yang memimpin harus memiliki pandangan yang jelas mengenai tujuan yang akan dicapai, dan seperti seorang gembala, harus berada di garis depan, memimpin kelompoknya. Hal ini mencerminkan cara kepemimpinan yang dicontohkan oleh Gembala Agung kita; ketika seluruh kawanan domba telah dikeluarkan, Ia berjalan di depan

²⁵ Kenneth O. Gangel, *Membina Pemimpin Pendidikan Kristen* (Jawa Timur : Malang 65101, 2001). Hal 30-31

²⁶ Drs. Chris J. Samuel dan Drs. Ganda Wargasetia, *Kepemimpinan Rohani* (London : 1 Bath Street, 14 Februari 2019). Hal: 153.

mereka dan domba-domba itu mengikutinya (Yoh. 10:4). Menurut A.W. Tozer, seorang pemimpin ideal adalah seseorang yang mampu mendengar panggilan Allah dan dengan patuh mengikutinya, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk para pengikutnya. Dalam menjalankan misi kita, para pemimpin harus siap menghadapi tantangan dan resistansi. Mereka juga harus bijak dalam menghindari langkah-langkah yang meskipun pada prinsipnya bermanfaat, tetapi dapat ditolak oleh orang-orang yang akan merasakan dampaknya.

4. Memprakarsai

Melakukan inisiatif merupakan salah satu aspek yang krusial dalam peran seorang pemimpin. Beberapa individu memiliki bakat untuk menjaga apa yang sudah dicapai, sementara yang lainnya memiliki kemampuan untuk memulai upaya baru. Beberapa lebih cenderung menjaga keteraturan daripada menggerakkan semangat. Seorang pemimpin yang sejati perlu memiliki keberanian dan visi yang kuat. Banyak orang cenderung memilih jalur yang lebih aman, tetapi Paulus merupakan pengecualian, karena dia selalu mengambil risiko yang telah dipertimbangkan secara matang dan didukung oleh doa yang tulus.

5. Memikul Tanggung Jawab

Menanggung tanggung jawab dan melaksanakannya secara sukarela merupakan karakteristik utama dari seorang pemimpin. Jika seseorang belum siap untuk melaksanakannya, maka dia tidak memenuhi persyaratan untuk menduduki posisi tersebut.²⁷Menghindari tugas yang berat dan sulit serta terkait dengan posisi seseorang dapat membatasi dampak yang dapat dihasilkan. Yosua memperlihatkan kemampuan kepemimpinannya dengan mengambil alih tanggung jawab yang berat untuk menggantikan seorang pemimpin besar tanpa ragu. Meskipun ada banyak alasan yang bisa diutarakan oleh Yosua untuk menolak tugas yang diberikan kepadanya, ia tetap tidak mengulangi kesalahan yang pernah dilakukan oleh Musa. Sebaliknya, ia dengan cepat menerima tanggung jawab tersebut dan melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi.²⁸

D. Persekutuan Pemuda Gereja Toraja (PPGT)

1. Definisi PPGT

Persekutuan Pemuda ini merupakan bagian tak terpisahkan dari Gereja Toraja, sebuah komunitas yang terdiri dari individu-

²⁷ Pdt. Dr. Yakob Tomatala, *Pemimpin Yang Handal, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kristen Menjadi Pemimpin Kompaten* (Jakarta : Agustus 1996). Hal 41

²⁸ Ibid 154

Ibid 155

individu yang telah dipanggil dan memiliki iman pada Yesus Kristus, yang diakui sebagai Tuhan dan Juruselamat, sebagaimana yang dicatat dalam Alkitab, baik dalam Perjanjian Lama maupun Perjanjian Baru. Persekutuan ini dianggap suci, amat penting, dan memiliki sifat rasuli. Suatu kesucian yang didasarkan pada panggilan dan pemilihan oleh Tuhan dari dalam dunia, serta pentingnya sebagai bagian integral dari tubuh umat Allah yang utuh, yang dipimpin oleh Kristus sebagai Kepala. Sifat rasuli tercermin dalam peranan mereka yang diutus ke dunia untuk menyampaikan berita baik tentang penyelamatan kepada seluruh ciptaan.

Persekutuan Pemuda merupakan generasi muda saat ini dan di masa yang akan datang bagi Gereja. Mereka juga merupakan penerus cita-cita perjuangan bangsa. Anggota dari Gereja ini memiliki kesadaran dan pemahaman mengenai tanggung jawab mereka terhadap tugas dan panggilan dalam Gereja, masyarakat, dan alam semesta. Persekutuan Pemuda dari Gereja Toraja bekerja bersama-sama untuk melaksanakan tugas panggilan, melayani, serta memberikan bukti nyata dari keyakinan dan harapan mereka kepada Tuhan. Hal ini diwujudkan melalui pelayanan dan kasih kepada sesama tanpa batasan atau harapan imbalan. Sebagai bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat Indonesia, mereka mengakui Pancasila sebagai landasan untuk berinteraksi dalam masyarakat, bersatu

sebagai bangsa, dan mengelola negara. Selain itu, mereka juga memahami bahwa Gereja dan negara memiliki peran masing-masing, tetapi tetap sebagai mitra sejajar yang saling menghormati, saling mengingatkan, dan saling mendukung.

Persekutuan Gereja Toraja berfungsi sebagai upaya pelayanan di tengah dunia, yang diutus ke lingkungan global dengan maksud untuk menyebarkan kedamaian dan kebahagiaan kepada semua makhluk ciptaan. Dalam menjalankan misinya, pada tanggal 11 Desember 1962, didirikan sarana pelayanan dan bimbingan bagi pemuda Gereja Toraja yang dikenal sebagai Perhimpunan Pemuda Gereja Toraja. Ini menjadi entitas internal pertama dalam struktur Gereja Toraja. Untuk memastikan keteraturan dan kelancaran pelaksanaan tugas serta bimbingan di dalam wadah tersebut, dibuat panduan organisasi yang dikenal sebagai Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PPGT.²⁹

a. Hubungan visi dan misi dalam organisasi

Visi dan misi adalah dua hal yang tak dapat dipisahkan dan sepatutnya saling bersatu. Visi-misi adalah kumpulan kata-kata yang menggambarkan impian atau tujuan yang ingin dicapai oleh suatu entitas. Misi menguraikan dengan lebih rinci dan mendalam

²⁹ Pengurus PPGT, *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PPGT* (kongres XIV : Tahun 2018). Hal 1

mengenai visi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pernyataan misi merupakan tujuan operasional dari pertanyaan visi. Kerena itu, misi adalah bentuk operasional atau yang dapat dilakukan, yang dapat dikerjakan, dan yang dapat diimplementasikan dari suatu visi.³⁰

b. Uraian Tugas dan Tanggung jawab

1. Ketua

Tugas-tugas Ketua PPGT :

- a) Melaksanakan tugas kepengurusan berdasarkan mandat konperensi X PPGT KMT.
- b) Bertindak sebagai fasilitator, komunikator dan koordinator hubungan yang kuat dengan jemaat-jemaat.
- c) Bersama sekretaris memberikan pokok-pokok pemikiran/pengarahan untuk melaksanakan program kerja sesuai keputusan konperensi.
- d) Mempersiapkan gagasan yang merupakan kebijakan dalam menentukan prioritas program.
- e) Bersama dengan bendahara untuk mengelola keuangan.
- f) Bersama sekretaris memimpin rapat-rapat.

³⁰ Victor P.H. Nikijuluw, Aristarchus Sukarto, *kepemimpinan Di Bumi Baru : Menjadi Pemimpin Kristiani Di Tengah Dunia yang Terus Berubah* (PT. Suluh Cendekia, anggota IKAPI, 2014). Hal 51.

g) Bersama dengan semua pengurus mempersiapkan laporan pertanggungjawaban.

1. Sekretaris

Tugas-tugas sekretaris PPGT

- a) Bersama-sama dengan ketua bertanggungjawab atas kebijakan organisasi kedalam dan keluar.
- b) Bersama-sama ketua memberikan pokok-pokok pikiran/pengarahan untuk melaksanakan program kerja sesuai keputusan konperensi.
- c) Mempersiapkan gagasan yang merupakan kebijakan dalam menentukan prioritas program.
- d) Bersama dengan ketua memimpin rapat.
- e) Bersama dengan ketua menandatangani surat-surat organisasi.
- f) Bersama dengan semua pengurus membuat laporan pertanggungjawaban.

2. Bendahara

Tugas-tugas bendahara

- a) Menyampaikan rekomendasi pemikiran dalam melaksanakan dan mengarahkan pengelolaan keuangan.

- b) Bersama dengan ketua mengambil kebijakan dalam hal pengelolaan keuangan organisasi.³¹
- c) Membuat laporan pertanggungjawaban keuangan.

³¹ Pengurus PPGT Klasis Mengkendek Timur, *Buku Panduan Konperensi X Klasis Mengkendek Timur* (Marintang : 08 oktober 2019). Hal 25.

