

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan secara umum

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu sikap dan perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar mampu bekerja sama secara lebih efisien dan efektif.⁸ Ilmu kepemimpinan mempelajari secara rinci cara mengelola, memotivasi, dan memantau orang lain dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan arahan yang ditetapkan.

Beberapa definisi kepemimpinan telah dikemukakan oleh para ahli untuk lebih memahami konsep kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang guna mengejar tujuan.⁹
- b. Richard L. Daft sebagaimana yang dikutip oleh Irfan Fahmi dalam buku *Manajemen Kepemimpinan* mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kapasitas untuk mengarahkan orang lain kepada pencapaian tujuan¹⁰.

⁸ Charles J. Keating, *The Leadership Book*, diterjemahkan oleh A.M. Mangunhardjana (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1986), 19.

⁹ Irham fahmi, *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), 15.

¹⁰ Ibid.

- c. Maxwell, kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut.¹¹
- d. Gibson dkk, sebagaimana yang dikutip dalam bukunya Harbani Pasolong (*Kepemimpinan Birokrasi*) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya untuk memberi inspirasi kepada orang lain guna mencapai tujuan dengan menggunakan pendekatan yang mempengaruhi dan tidak memaksa.

Jadi, kepemimpinan adalah bagaimana cara seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

2. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan menurut para ahli¹², yaitu

- a. Rivai, memberikan beberapa contoh fungsi kepemimpinan, seperti memupuk rasa kebersamaan, membantu dalam pengembangan komitmen alih-alih sekadar melaksanakannya, menggabungkan berbagai sudut pandang, memupuk kepercayaan yang kompeten melalui komunikasi, memfasilitasi, memotivasi orang lain, mendukung tim, dan menjadi contoh.¹³

¹¹ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi* (Bandung: Alfabeta, 2015), 2-5.

¹² Ibid., 22-23.

¹³ Variza aditiya, Refdi Saidina, Fitri Nuraini “Fungsi Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai” *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 3 (2022): 2651.

- b. Adair, Fungsi kepemimpinan adalah merencanakan, memulai, mengendalikan, mendukung, memberi informasi, menilai.¹⁴
- c. Fungsi kepemimpinan menurut Siagian, yaitu menetapkan arah, bertindak sebagai juru bicara dan perwakilan, berkomunikasi secara efektif, memediasi konflik, dan mengintegrasikan orang lain.¹⁵

Dari penjelasan di atas maka, fungsi kepemimpinan adalah perumusan visi-misi yang jelas, pemecahan masalah, dan pengembangan relasi antar pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya.

B. Servant Leadership

Istilah "*servant leadership*" pertama kali digunakan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 melalui karyanya "*The servant as Leader*". Greenleaf mengakui bahwa novel Herman Hesse yang berjudul "*The Journey to the East*," telah menginspirasinya. Pada tahun 1964, Greenleaf adalah seorang pensiunan dari perusahaan terkemuka dunia AT&T (perusahaan telepon dan elektronik). Ia telah berhasil menerapkan *servant leadership* saat menjadi eksekutif di AT&T, sehingga setelah pensiun, ia mulai mempelajari dan menulis karya pertamanya, "*The servant as leader*." Meskipun tidak terlalu luas, buku-bukunya tampaknya telah memengaruhi sejumlah pihak, khususnya para akademisi kepemimpinan. Greenleaf menulis "*The*

¹⁴ Ibid.

Institution as Servant" pada tahun 1972, dan ia semakin memfokuskan diri pada tahun 1977 dengan menulis "*The Servant Leadership.*"

Servant leadership adalah bentuk kepemimpinan yang melibatkan keyakinan bahwa tujuan mendasar seorang pemimpin adalah melayani orang lain. Lebih jauh lagi, para pemimpin harus aktif membantu orang lain (bawahan) dalam mengasah kemampuan mereka. Oleh karena itu, tujuan kepemimpinan pelayan merupakan salah satu karakteristik yang membedakannya dari bentuk-bentuk kepemimpinan lainnya.¹⁶

Menurut Spears, bahwa dorongan bawaan seseorang untuk melayani dan mengutamakan pelayanan merupakan dasar dari kepemimpinan yang melayani. Aspirasi dan ambisi untuk memimpin orang lain kemudian dipicu oleh keputusan yang disengaja ini. Menurut Spears (1995), kepemimpinan yang melayani merupakan ideologi kepemimpinan yang unik yang terdiri dari sepuluh kualitas mendengarkan , empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, pandangan ke depan, penatalayanan, komitmen terhadap pertumbuhan orang, dan membangun komunitas¹⁷. Berikut penjelasannya

¹⁶ Mafrella Fadhilah Khansa, Skripsi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Persepsi Budaya Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi pada Bank BTN Syariah KC Solo)" (Surakarta: UIN Raden Mas Said, 2023).,Hal 16.

¹⁷ Matdio Siahaan, *Inspirasi Servant Leadership*, hlm 7.

1. *Listening* (mendengarkan), pemimpin pelayan mendengarkan sebelum berbicara. Pemimpin pelayan mengenali sudut pandang orang-orangnya dengan mendengarkan mereka.¹⁸
2. *Empathy* (empati), yaitu seorang pemimpin pelayan bertujuan untuk memahami dan bersimpati dengan orang lain atau melihat dunia dari perspektif mereka. Selain itu, secara tidak langsung memberikan rasa bahwa setiap pengikut adalah individu yang berharga dan unik.
3. *Healing* (penyembuhan), yaitu bahwa kemampuan untuk memperbaiki diri sendiri dan hubungan dengan orang lain merupakan salah satu kualitas luar biasa dari kepemimpinan pelayan. Dengan membantu pengikut dalam menyelesaikan masalah pribadi dan membantu pengikut pulih dan berdaya, proses penyembuhan ini juga membantu pemimpin pelayan menjadi lebih baik.
4. *Awareness* (kesadaran diri), pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang tinggi memahami dengan baik kekuatan dan kelemahannya. Pemimpin ini tahu dimana ia unggul dan dimana area yang perlu dikembangkan, atau dimana ia membutuhkan dukungan tim. Pemahaman ini memungkinkan seorang pemimpin pelayan untuk mendelegasikan tugas secara efektif dan membangun tim yang saling melengkapi.

¹⁸ Matt Tenney, "10 Karakteristik Kepemimpinan Pelayan," <https://businessleadershiptoday.com/what-are-the-10-characteristics-of-servant-leadership/> (diakses 21 April 2025)

5. *Persuasion* (persuasi), yaitu bahwa persuasi adalah gaya komunikasi yang terus-menerus yang mempengaruhi orang lain untuk berubah. Berbeda dengan paksaan, yang menggunakan wewenang jabatan untuk memaksa pengikut agar patuh. Dengan menggunakan alasan secara halus, persuasi menghasilkan perubahan.
6. *Conceptualization* (konseptualisasi), Dalam konteks ini, konseptualisasi mengacu pada kapasitas seorang individu untuk berpikir strategis, serta dapat merencanakan langkah-langkah kedepan demi kemajuan organisasi.
7. *Foresight*, yaitu kualitas ini dikaitkan dengan kapasitas pemimpin pelayan untuk memprediksi masa depan, memahami konsekuensi dari keputusan saat ini, mengidentifikasi tren yang mungkin terjadi, dan memiliki visi jangka panjang untuk organisasi atau komunitas yang mereka layani. Ini bukan sekedar perditksi, tetapi lebih kepada intuisi dan pemahaman menyeluruh tentang masa lalu, sekarang, dan kemungkinan masa depan.
8. *Stewardship* (penatalayanan), yaitu tugas (tanggung jawab) seorang *servant leader* adalah mengelola secara cermat individu-individu dan organisasi-organisasi yang berada di bawah arahannya.
9. *Commitment to the growth of people* (komitmen pada pertumbuhan orang lain), yaitu bahwa kepemimpinan pelayan didedikasikan untuk

membina pengembangan profesional dan pribadi semua anggota organisasi.

10. *Building community* (membangun komunitas), adalah upaya kolektif untuk menciptakan lingkungan sosial yang inklusif, supportif, dan memberdayakan, dimana individu merasa memiliki, dihargai, dan terhubung satu sama lain. Tujuan utama dari membangun komunitas adalah untuk meningkatkan kesejateraan bersama, memfasilitasi kolaborasi, dan mengatasi tantangan bersama, dan menciptakan rasa identitas kolektif.

Pengembangan model *servant leadership* mendapatkan kontribusi signifikan dari Spears (2010). yang tidak hanya menciptakan definisi yang lebih praktis tetapi juga menyebutkan sepuluh ciri kepemimpinan pelayan untuk membuatnya lebih mudah dipahami oleh dunia praktisi.

3. Dasar alkitab Kepemimpinan Pelayan

a. Markus 10:45

Inti dari kepemimpinan pelayan adalah orientasi pada tindakan melayani orang lain. Yesus sendiri, sebagai pemimpin tertinggi, memberikan teladan yang jelas bahwa tujuan kedatangan-Nya bukanlah untuk mendapatkan kehormatan, kekuasaan, pelayanan dari orang lain, melainkan untuk memberikan pelayanan.

Puncak pelayanannya adalah pengorbanan nyawanya sebagai tebusan, menunjukkan pelayanan yang ekstrim tanpa pamrih. Kata

tebusan dalam bahasa Yunani yaitu *Lytron* mengindikasikan pelepasan atau pembebasan melalui pembayaran harga. Ini menunjukkan bahwa pelayanan Yesus bersifat menyelamatkan

b. Yohanes 13:1-17

Menceritakan bagaimana Yesus mencuci kaki murid-murid-Nya. Kepemimpinan pelayan adalah tentang mengasihi dan melayani orang lain dengan kerendahan hati, seperti yang dicontohkan Yesus. Seorang pemimpin pelayan tidak mengandalkan posisi kekuasaan untuk mendominasi, melainkan menggunakan otoritasnya untuk melayani dan mengangkat orang lain.

c. Matius 20:25-28

Menceritakan tentang respon Yesus terhadap permintaan ibu Yakobus yang meminta agar posisi kehormatan tertinggi bagi kedua anaknya di kerajaan-Nya yang akan datang. Di sini Yesus mengontraskan model kepemimpinan duniawi yan tirani, dengan model kepemimpinan di dalam kerajaan Allah. Yesus memperkenalkan paradigma yang sepenuhnya terbalik, kebesaran dan kekemukaan tidak ditentukan dalam dominasi, tetapi dalam pelayan (Matius 25:27)

Mengajarkan kebesaran sejati dalam kepemimpinan terletak pada kerendahan hati yang diwujudkan dalam pelayanan tanpa

pamrih dan pengorbanan diri demi kepentingan orang lain, seperti yang dicontohkan oleh Yesus sendiri.

4. Fungsi Servant Leadership

Ada beberapa fungsi dari *servant leadership*, antara lain:

a. Meningkatkan kesejahteraan tim

Pemimpin memprioritaskan kebutuhan dan pertumbuhan anggota, menciptakan lingkungan yang suportif, dan membangun rasa kepemilikan.

b. Membangun hubungan yang kolaboratif

Pemimpin memprioritaskan kebutuhan tim, mendorong partisipasi, memfasilitasi komunikasi terbuka untuk mencapai tujuan bersama.

c. Meningkatkan kinerja organisasi

Pemimpin memberdayakan tim, memfasilitasi kolaborasi, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada pertumbuhan.

d. Pengembangan individu

Pemimpin memprioritaskan pengembangan individu melalui dukungan, pelatihan, dan kesempatan yang memberdayakan anggota tim untuk mencapai potensi mereka.

5. Tujuan Servant Leadership¹⁹

a. Melayani orang lain

Pemimpin memprioritaskan kebutuhan, pertumbuhan, dan kesejahteraan anggota tim di atas kepentingan pribadi pemimpin.

b. Mengembangkan pemimpin baru

Pemimpin memberikan mentoring, memberdayakan individu, dan menciptakan peluang bagi mereka untuk tumbuh dan mengambil tanggung jawab kepemimpinan.

c. Membangun komunitas

Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan kolaboratif dimana setiap anggota tim merasa terhubung dan memiliki tujuan bersama.

d. Mencapai keberlanjutan organisasi

Pemimpin membangun tim yang kuat, memberdayakan karyawan, dan menumbuhkan budaya positif yang mendorong inovasi dan loyalitas jangka panjang.

6. Manfaat Servant Leadership

a. Komitmen tinggi

Anggota yang merasa dihargai dan didukung akan secara sukarela memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

¹⁹ Greatnusa, "Servant Leadership: Pengertian, Ciri, Kelebihan, dan Tugasnya," <https://greatnusa.com/article/servant-leadership-adalah> (diakses 24 April 2025).

b. Inovasi dan kreativitas

Lingkungan yang aman dan supportif mendorong untuk menciptakan ide baru anggota kelompok atau tim.

c. Meningkatkan kepuasan kerja

Anggota merasa didengarkan, dihargai, dan didukung sehingga akan menciptakan pengalaman kerja yang positif dan kepuasan.

d. Kinerja tim lebih baik

Hasil dari kolaborasi yang kuat, komunikasi yang efektif, serta anggota tim yang termotivasi dan rasa tanggung jawab atas kesuksesan bersama.

e. Keberhasilan organisasi

Tim yang berkomitmen tinggi, inovatif, puas, dan berkinerja baik secara kolektif mendorong tercapainya tujuan-tujuan strategis organisasi secara berkelanjutan.²⁰

C. Gereja

1. Pengertian Gereja

Dalam bahasa Portugis kata “gereja” atau “jemaat” adalah “*igreja*,” sementara dalam bahasa Yunani dikenal sebagai “*ekklesia*”, yang

²⁰ Rahmanda Angger Nugroho et al, Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasaan Kerja Pada Pegawai Sekretariat DPRD DIY, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen 11, no.1 (2024):24.

berasal dari kata *Kaleo*, artinya "aku memanggil atau memerintahkan". Secara umum *ekklesia* mengacu pada perkumpulan orang-orang.²¹ Dengan demikian, gereja dapat dipahami sebagai sekelompok orang percaya yang telah dipanggil keluar dari kegelapan menuju terang-Nya yang ajaib, untuk menyatakan tindakan-tindakan Allah di masa yang lampau dan masa sekarang. Selain itu, istilah Yunani untuk "gereja" adalah kuriakon, yang diterjemahkan menjadi "rumah Allah".²²

Asal usul kata *Ekklesia*, dapat ditelusuri dari gabungan kata Yunani *ek* dan *kaleo* yang berarti "memanggil". Sementara *sunagogue*, berakar dari kata *sun* dan *ago*, yang berarti "datang atau berkumpul bersama", adalah dua kata yang memberikan arti pada kata gereja dalam Perjanjian Baru. Istilah "gereja" dalam Perjanjian Baru mengacu pada kelompok orang atau jemaat yang berkumpul di sebuah rumah atau kota (Kisah Para Rasul 5:11; Roma 16:5).²³ Serta sejumlah kiasan digunakan untuk menyoroti poin-poin tertentu.

Orang Kristen meyakini bahwa gereja adalah perkumpulan orang percaya yang berkumpul untuk memuliakan dan meninggikan Tuhan. Karena gereja itu kudus dan disucikan untuk menjadi bagian dari Kristus,

²¹ Mira Sautika, Silvester Adinuhgra, Paulina Maria E. W., "Bina Iman Muda Sebagai upaya meningkatkan Kehidupan Menggereja OMK di stasi Tumbang Kaman" *Sepakat: Jurnal Pastoral Katetik* 5, no 2 (September 2019): 44

²² Adi Putra, "Redenominasi dalam Gereja: Sebuah Tinjauan Teologi Historika), 2.

²³ Soedarno R., *Kamus Istilah Teologi* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2002), 30.

para anggotanya harus menunjukkan kekudusan dalam kehidupan keseharian mereka. Dalam keseharian ini, gereja atau orang percaya memahami bahwa mereka tidak dapat bertahan hidup tanpa bantuan Tuhan dan bahwa mereka terdiri dari individu-individu yang lemah.²⁴ Gereja hanya dapat memenuhi tanggung jawab dan panggilannya di dunia ini baik untuk gereja, dan bahkan masyarakat hanya dengan pertolongan Roh Kudus.

2. Struktur tata gereja GKII

Berikut struktur tata gereja di GKII:²⁵

a. Badan Pengurus Jemaat (BPJ)

Ditingkat jemaat, kepemimpinan diemban oleh Majelis Gereja yang terdiri dari gembala/pendeta dan diaken/penatua yang dipilih oleh anggota jemaat.

b. Badan Pengurus Daerah (BPD)

Ini adalah badan yang terdiri utusan dari gereja-gereja lokal di tingkat kabupaten/kota atau sekitarnya. Utusan ini adalah pendeta atau diaken dari berbagai jemaat yang dipilih dalam rapat daerah.

²⁴ Sukarman Timotius, *Gereja yang Bertumbuh dan Berkembang* (Yogyakarta, 2012), 11-28.

²⁵ Jimmy Kambey, "Sejarah GEREJA KEMAH INJIL INDONESIA," diunggah 9 Februari 2023, durasi 10:42, <https://www.youtube.com/watch?v=wIFcYLQ3R2c>

c. Badan Pengurus Daerah (BPD)

Ditingkat provinsi atau regional, BPW adalah badan yang dibentuk oleh utusan-utusan dari BPD. Utusan ini adalah pendeta atau diaken yang dipilih dalam musyawarah wilayah.

d. Badan Pengurus Pusat (BPP)

Sebagai badan tertinggi di tingkat nasional, BPP beranggotakan utusan-utusan dari masing-masing wilayah pelayanan GKII.

D. Pemuda

Mereka yang berusia antara 15 sampai 35 tahun sudah kategorikan sebagai pemuda. Pemuda adalah mereka yang telah mencapai tingkat kematangan fisik dan mental yang memungkinkan mereka untuk bekerja demi menghidupi diri sendiri dan sesama.²⁶ Sijabat (2009) mendefinisikan pemuda sebagai mereka yang berusia antara 18 sampai 22 tahun yang mampu hidup bebas dan mengambil keputusan sendiri terkait kebutuhan dasarnya. Menurut Sumiyatingsih, pemuda didefinisikan sebagai individu yang berusia antara 18 sampai 25 tahun yang selalu berpikiran terbuka,

²⁶ Wiesye Agnes Wattimury dan Gressia Ayu Heidemans, "Pentingnya Peran Aktif Pemuda Sebagai Tulang Punggung Gereja Dalam Pelayanan Di Jemaat Gki Syaloom Klamalu," *Eirene* 5, no. 2 (Desember 2020): 245.

secara konsisten menjalin relasi dengan orang lain, dan mematuhi berbagai norma masyarakat.²⁷

Jika dilihat dari perspektif perkembangan, masa muda merupakan masa transisi dalam siklus kehidupan yang akan mengalami perubahan fisik, biologis, dan psikologis.²⁸ Masa muda merupakan masa yang penuh tantangan karena anak muda mulai mengatur dan menentukan jalan hidupnya sendiri. Pengawasan dari luar, khususnya pengawasan dari orang tua, dalam banyak hal telah berkembang menjadi pengawasan dari dalam, yaitu pengendalian diri atau pimpinan Tuhan sesuai dengan Firman-Nya, karena berjalan menurut kemauan sendiri berarti kebinasaan.²⁹

1. Pemuda menurut Alkitab

Pemahaman yang mendalam tentang pemuda tidak cukup hanya didapatkan dari pandangan umum, melainkan harus berlandaskan pada Alkitab sebagai satu-satunya sumber kebenaran.

a. Kekuatan dan Dasar Kehidupan, Amsal 22:6 “Didiklah orang muda menurut jalan yang patut baginya, maka pada masa tuanya pun ia tidak akan menyimpang dari pada jalan itu” Masa muda adalah masa ketika seseorang beralih dari masa kanak-kanak menuju kedewasaan.

Kemampuan seseorang untuk berpikir abstrak, menemukan jati diri

²⁷Visca Cindy Memory, *KARAKTER PEMUDA*, diakses 21 April 2025 ITAKNI TORAJA – osf.io J, 7.

²⁸Salsacara, “Artikel Kaum Pemuda”, salsacara.blogspot.com (diakses 21 April 2025)

²⁹Raines dan Ricahrdson, “Asas-asas Alkitab Bagi Kaum Muda”(Bandung,1961), 7-9.

secara psikologis, dan mendambakan kemandirian semuanya berkembang dengan cepat selama periode ini.³⁰

- b. Jadilah Teladan, I Timotius 4:12, karena seorang Kristen muda perlu memberikan contoh pengabdian, keuletan, dan kesalehan. Perilaku yang baik dan tutur kata yang efektif juga penting. Untuk memastikan bahwa tidak ada yang memandang orang muda sebagai orang yang lebih rendah, mereka juga harus menjadi panutan yang positif bagi banyak orang.³¹

2. Pemuda sebagai tulang punggung gereja

Selain pertumbuhan rohani, seorang pemuda Kristen juga memerlukan persiapan yang matang untuk mengambil peran Kepemimpinan. Individu yang mampu memimpin diri mereka sendiri secara alami mengambil peran kepemimpinan didalam suatu kelompok atau organisasi.³² Salah satu yang memiliki dampak positif terhadap kemajuan Gereja adalah para pemimpin muda.³³ Gereja adalah tempat berkumpul umat beriman untuk mewartakan dan menghidupi ajaran Yesus. Pemuda menjadi bagian krusial dalam gereja dan menjadi tulang

³⁰ Juan Intan Kanggrawan, "Menghidupi Panggilan sebagai Pemuda-Pemudi Kristen", www.buletinpillar.org hal-1, (diakses 21 April 2025).

³¹ Lembaga Alkitab Indonesia, Dicetak tahun 2017

³² Isabel Tina, "Implementasi Pemuridan Bimbingan Pastoral. Konseling Yang Dilakukan Pimpinan Gereja Terhadap Pemuda Yang Menolak Panggilan Pelayanan Di Gereja Gpsi Filadelfia To'rae", 7-8.

³³ Srilawanti Samlembe, "Implementasi Gaya Hidup Kepemimpinan Pemuda Kristen Terhadap Perkembangan Pelayanan Di Gereja", (diakses 22 April 2025).

punggung gereja, karena mereka fondasi yang akan memastikan gereja terus berkarya di masa yang akan datang.³⁴

³⁴Kaum muda Harapan Bangsa, <https://www.kompasiana.com> (diakses 22 april 2025).