

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi orang lain guna mencapai tujuan suatu komunitas. Mendorong individu, organisasi, dan masyarakat untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan substansial yang berkontribusi pada tujuan mereka dan mendorong pertumbuhan di semua aspek kehidupan. Selain itu, kepemimpinan memengaruhi pemahaman peristiwa-peristiwa sejarah dan mendorong pemeliharaan hubungan kolaboratif baik di dalam maupun di luar organisasi.¹⁵

Kepemimpinan mencakup bimbingan dan pengaruh terhadap perilaku anggota komunitas, terutama yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawab mereka. Dari sini, tiga wawasan penting dapat disimpulkan: pertama, kepemimpinan yang efektif membutuhkan keterlibatan orang lain, termasuk anggota tim dan pengikut; kedua, penting bagi pemimpin untuk memberdayakan individu-individu dalam kelompok; dan ketiga, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk

¹⁵ Benny Hutahey, *Kepemimpinan Teori Dan Praktik*. (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 29.

menggunakan berbagai metode pengaruh untuk mengarahkan tindakan pengikut mereka dengan berbagai cara.¹⁶

Charles J. Keating mendefinisikan seorang pemimpin sebagai individu yang memotivasi dan membimbing orang lain menuju tujuan bersama. semakin banyak pengikut yang mengikuti pemimpinnya berarti pengaruh kepemimpinannya kuat dan tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang juga diharapkan oleh pengikutnya.¹⁷

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kepemimpinan sebagai fungsi individu dalam peran yang berwenang dan metode yang mereka gunakan untuk memotivasi dan membimbing orang lain. Informasi ini diperoleh dari berbagai sumber. Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan individu yang disebut pemimpin, tetapi juga mencakup metode, strategi, dan pendekatan yang digunakan dalam mengarahkan pengikutnya. Kepemimpinan adalah konsep multifaset yang menggabungkan "individu yang memiliki wewenang" dan "metodologi yang digunakan dalam membimbing orang lain." Karakteristik kepemimpinan ini diamati baik dalam organisasi besar maupun kelompok kecil, di mana ia membimbing para pengikutnya menuju tingkat kinerja yang lebih baik.

¹⁶ M Si Arafat Yasir Mallapiseng, *Kepemimpinan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015):29.

¹⁷ Charles J Keating, *Kepemimpinan, Teori Dan Perkembangannya* (Yogyakarta: Kanisius, 2010):19.

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk memotivasi dan menyatukan orang lain dalam mengejar tujuan bersama. Kemampuan ini ditunjukkan oleh para pemimpin dalam kemampuan mereka untuk secara efektif membimbing para pengikutnya melalui berbagai konteks kelompok dan organisasi.¹⁸

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan di mana dua pihak berpartisipasi “pemimpin” dan “pengikut”. Namun yang paling berperan utama adalah pemimpin sehingga para pengikut atau orang yang dipimpinnya dapat mengikuti maksud dan tujuan pemimpin dalam suatu kelompok atau organisasi. Namun perlu ditekankan bahwa tidak hanya dalam kepemimpinan bahwa siapa yang menjalankan pengaruh, namun jenis pengaruh apa yang dilakukan dan hasil dari pengaruh tersebut diperlukan peran pengikut dalam proses kepemimpinan.

2. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Karakteristik syarat berikut menunjukkan seorang pemimpin yang efektif:¹⁹

- a. Beriman : Dalam sistem keagamaan ini, sangat penting bagi para pengikutnya untuk berpegang teguh pada keyakinan mereka dalam menghadapi kesulitan atau tantangan hidup.

¹⁸ Sutarti Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi (Cet. 1)*. (Jakarta: Prenada Media, 2018):1-2.

¹⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* (Jakarta: CV Rajawali, 1988):31.

- b. Mental : Mereka didorong untuk memperkuat iman mereka dengan mematuhi bimbingan ilahi dan menjauhi tindakan yang bertentangan dengan kehendak-Nya.
- c. Kekuasaan : Seorang pemimpin yang sukses memiliki kekuatan, otoritas, dan legitimasi yang diperlukan untuk memotivasi dan mengarahkan anggota timnya secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Kewibawaan : Pemimpin yang memiliki rasa otoritas yang kuat, yang berasal dari kompetensi, integritas etika, dan kemampuan untuk membimbing orang lain secara efektif, lebih mungkin untuk ditiru oleh individu. Kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi perilaku individu di sekitar Anda merupakan hasil dari memiliki kekuasaan.
- e. Kemampuan : Beberapa ciri, kemampuan, dan kapasitas termasuk dalam kemampuan tersebut, seperti keterampilan sosial dan teknis yang melampaui rata-rata individu.

3. Kepemimpinan Efektif

Dengan mengoordinasikan upaya individu yang tepat secara strategis dalam lingkungan yang optimal dan pada saat yang ideal, seorang pemimpin yang cakap dapat mencapai tujuan mereka. Hasil yang dihasilkan seorang pemimpin menunjukkan pengaruh sejati mereka. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan

untuk menginspirasi dan mencapai hasil yang substansial. Salah satu kewajiban terberat setelah penetapan tujuan yang jelas adalah mengidentifikasi dan mendorong individu yang tepat untuk menjalankan tanggung jawab penting. Tantangan substansial lainnya adalah mengidentifikasi hal yang tepat. Para pemimpin yang berpengaruh secara metodis menilai perjalanan waktu sebagai elemen lain. Komitmen terhadap organisasi, manajemen waktu yang baik, dan kemampuan untuk mengidentifikasi peluang tindakan yang tepat sangat penting untuk mencapai aspirasi kepemimpinan.²⁰

4. Fungsi Kepemimpinan

Sangat penting untuk mengambil peran kepemimpinan dalam suatu organisasi guna memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjangnya.²¹ Kapasitas pemimpin untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif akan meningkat secara signifikan ketika individu-individu memenuhi kewajibannya dengan cermat. Sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang optimal agar dapat unggul dalam posisi kepemimpinan. Agar suatu organisasi dapat berkembang, para eksekutifnya harus memenuhi kriteria tertentu.

²⁰ Goodwin, *Theories of Leadership* (New Jersey: McGraw-Hill Company, 1996):13.

²¹ P Lano, "Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai," *Jisip: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 1 (2015):74.

B. Strategi Kepemimpinan

1. Pengertian Strategi

Strategi adalah rencana komprehensif untuk pengambilan keputusan yang diperkuat oleh pemilihan prosedur yang cermat untuk memastikan pelaksanaan yang efisien. Keputusan tersebut diimplementasikan di seluruh organisasi sesuai dengan arahan pimpinan untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi. Strategi sering digunakan dalam berbagai bidang, termasuk dalam organisasi dan kehidupan sehari-hari. Strategi adalah sebuah rencana yang menyeluruh atau terarah yang dibuat untuk mencapai sebuah tujuan.

Aktivitas yang disengaja yang dilakukan individu atau organisasi untuk menavigasi pencapaian tujuan dan ambisi mereka pada dasarnya merupakan esensi dari strategi. Ini adalah perwujudan strategi yang paling komprehensif. Konsep dasar strategi adalah pemanfaatan sumber daya dan kapabilitas yang ada secara terampil untuk mencapai tujuan tertentu melalui penerapan metode yang telah ditetapkan.²² Strategi adalah pendekatan terstruktur dan dirancang dengan baik yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu. Akibatnya, strategi mencakup metode yang digunakan, kerangka kerja dan metodologi yang

²² Deddy Mulyady, *Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen: Pendekatan Balanced Scorecard*, ed. 3 (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2020):120-125.

digunakan untuk implementasi, peserta yang terlibat, dan tujuan inisiatif.²³

David berpendapat bahwa strategi adalah aktivitas sekaligus mekanisme untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi memerlukan keputusan manajemen yang disengaja dan alokasi sumber daya organisasi yang signifikan.²⁴ Ia menekankan pentingnya memiliki rencana untuk mencapai tujuan jangka panjang. Konsep strategi adalah pengorganisasian tanggung jawab yang sistematis, yang dipadukan dengan penyelarasan tujuan dan aspirasi perusahaan. Keberhasilan implementasi strategi bergantung pada keberadaan program atau metodologi eksplisit yang memandu kita menuju pencapaian tujuan. Kapasitas kepemimpinan untuk memberikan arahan yang eksplisit sangat terhambat oleh ketiadaan rencana strategis yang terartikulasi dengan baik, yang mengarah pada hasil yang kurang optimal.²⁵

Siagian menekankan bahwa perencanaan strategis sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan aspirasi mereka.²⁶ Winardi berpendapat bahwa strategi paling efektif dipahami sebagai rencana komprehensif yang menguraikan kebijakan dan kegiatan fundamental yang dirancang untuk mencapai serangkaian tujuan tertentu.

²³ Achmad Juntika Nurihsan, *Strategi Layanan, Bimbingan & Konseling* (Bandung: Refika Aditama, 2012):9.

²⁴ David Fred R, *Manajemen Strategis : Edisi Sepuluh* (Jakarta: Salemba Empat, 2006):16.

²⁵ George A Steiner and John B Miner, *Kebijakan Dan Strategi Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 1997):6.

²⁶ Nazarudin, *Manajemen Strategik* (Palembang: Noer Fikri Offset, 2018):3.

Kepemimpinan organisasi secara cermat menetapkan tujuan yang jelas dan tepat, yang diinformasikan oleh perencanaan strategis. Perencanaan adalah proses yang disengaja yang menggabungkan konsep-konsep panduan untuk mengarahkan perusahaan menuju tujuan yang telah ditetapkan.²⁷

Strategi adalah pendekatan komprehensif yang diterapkan organisasi untuk mencapai tujuannya, yang mencakup keputusan dan tindakan penting yang dimulai di tingkat teratas dan meluas ke seluruh organisasi.

2. Teori Kepemimpinan Transformasional Kotter

John P. Kotter, profesor di Harvard Business School, mengembangkan teori kepemimpinan transformasional melalui penelitiannya terhadap lebih dari 100 perusahaan yang berupaya melakukan transformasi organisasi pada tahun 1990-an. Teori ini pertama kali dipublikasikan dalam bukunya yang berjudul *Leading Change* pada tahun 1996. Kotter mengamati berbagai perusahaan besar seperti Ford, General Motors, dan British Airways yang berusaha membuat perubahan fundamental dalam cara mereka menjalankan bisnis untuk menghadapi lingkungan pasar yang terus berubah. Dari pengamatan tersebut, Kotter mengidentifikasi pola-pola kegagalan dan

²⁷ John A Pearce and Richard B Robinson, *Strategic Management: Formulation, Implementation, and Control*, ed. 12 (New York: McGraw-Hill Irwin, 2011):15.

keberhasilan dalam upaya transformasi organisasi, yang kemudian dia rumuskan menjadi sebuah model kepemimpinan yang sistematis.²⁸

Teori kepemimpinan transformasional Kotter menekankan bahwa pemimpin visioner memiliki kejelasan tujuan dan mampu memobilisasi orang-orang untuk bekerja menuju visi yang sama. Berbeda dengan model kepemimpinan lainnya, teori Kotter menempatkan penekanan kuat pada peran kepemimpinan dalam mendorong perubahan yang bersifat *top-led* namun tetap memberdayakan seluruh anggota organisasi untuk bertindak.²⁹ Teori ini juga berfokus pada budaya organisasi sebagai elemen kunci dalam memastikan perubahan dapat bertahan dalam jangka panjang.³⁰ Kotter berargumen bahwa transformasi organisasi yang sukses memerlukan pendekatan yang terencana namun tetap fleksibel untuk beradaptasi dengan realitas organisasi yang dinamis.

Dalam konteks revitalisasi pemuda di gereja, teori kepemimpinan transformasional Kotter sangat relevan karena situasi yang dihadapi oleh Jemaat Efrata Klasis Pana' menunjukkan kebutuhan akan perubahan fundamental dalam cara pemuda terlibat dalam pelayanan. Kondisi di mana hanya 15-20 dari 45 anggota PPGTM yang aktif terlibat

²⁸ Kotter, *Leading Change*, 3–4.

²⁹ Julien Pollack and Rachel Pollack, "Using Kotter's Eight Stage Process to Manage an Organisational Change Program: Presentation and Practice," *Systemic Practice and Action Research* 28, no. 1 (2015): 3.

³⁰ M C Miles, "Using Kotter's Change Management Framework to Redesign Departmental GME Recruitment," *Journal of Graduate Medical Education* 15, no. 1 (2023): 98.

mengindikasikan perlunya transformasi yang sistematis dan terencana. Teori Kotter memberikan kerangka kerja yang jelas bagi ketua pemuda untuk memimpin perubahan ini melalui tahapan-tahapan yang terstruktur, mulai dari membangun kesadaran akan urgensi perubahan, membentuk tim pemandu, mengembangkan visi yang jelas, hingga memastikan perubahan tersebut menjadi bagian dari budaya organisasi pemuda.

Berdasarkan penelitian mendalam terhadap berbagai upaya transformasi organisasi, Kotter menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional bukanlah sekadar tentang memiliki visi yang baik, tetapi lebih kepada kemampuan untuk mengeksekusi perubahan secara sistematis melalui tahapan-tahapan yang saling terkait. Setiap tahapan harus diselesaikan dengan tuntas sebelum melanjutkan ke tahapan berikutnya, karena mengabaikan atau mempercepat salah satu tahapan akan mengakibatkan kegagalan transformasi di kemudian hari. Pendekatan ini yang membedakan teori Kotter dengan model-model perubahan organisasi lainnya, karena memberikan panduan praktis yang dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks organisasi, termasuk organisasi pemuda gereja.

3. Strategi Kepemimpinan Transformasional Kotter

Kotter mengembangkan delapan tahap kepemimpinan transformasional yang dirancang sebagai panduan sistematis untuk

memimpin perubahan organisasi yang sukses dan berkelanjutan.³¹ Kedelapan tahap ini harus dilaksanakan secara berurutan, dengan setiap tahap membangun fondasi untuk tahap berikutnya. Kotter menekankan bahwa kelalaian dalam menyelesaikan salah satu tahap secara menyeluruh akan berdampak negatif pada keseluruhan proses transformasi.³²

a. Tahap 1: Menciptakan Rasa Mendesak (*Creating a Sense of Urgency*)

Tahap pertama mengharuskan pemimpin untuk membangun kesadaran di antara anggota organisasi bahwa perubahan adalah hal yang penting dan mendesak untuk dilakukan. Kotter menyatakan bahwa tanpa rasa urgensi yang kuat, upaya perubahan tidak akan pernah terjadi karena orang-orang tidak merasa termotivasi untuk keluar dari zona nyaman mereka.

b. Tahap 2: Membentuk Koalisi Pemandu yang Kuat (*Forming a Powerful Guiding Coalition*)

Tahap kedua melibatkan pembentukan tim kepemimpinan yang memiliki kekuatan, keterampilan, kredibilitas, dan pengaruh yang cukup untuk mendorong upaya perubahan. Tim ini harus

³¹ Ibid., 148–151.

³² Anna Lora Richesin, "Assessing the Implementation of a Non-Profit Organizational Change Initiative Using Kotter's (1995) 8 Step Change Model," 2011, 11.

terdiri dari minimal 3-5 individu kuat yang dapat bekerja sama sebagai satu kesatuan dalam memimpin transformasi.³³

c. Tahap 3: Mengembangkan Visi dan Strategi (*Creating a Vision for Change*)

Tahap ketiga mengharuskan koalisi pemandu untuk mengembangkan visi yang jelas dan menginspirasi tentang masa depan organisasi, disertai dengan strategi konkret untuk mencapai visi tersebut. Visi ini harus mudah dipahami dan dikomunikasikan kepada seluruh anggota organisasi.

d. Tahap 4: Mengkomunikasikan Visi Perubahan (*Communicating the Vision*)

Tahap keempat berfokus pada memastikan bahwa visi dan strategi perubahan dipahami dan diterima oleh sebanyak mungkin orang dalam organisasi. Komunikasi harus dilakukan secara konsisten melalui berbagai saluran dan dengan frekuensi yang tinggi untuk memastikan pesan tersampaikan dengan efektif.

e. Tahap 5: Memberdayakan Orang Lain untuk Bertindak (*Empowering Broad-Based Action*)

Tahap kelima melibatkan penghilangan hambatan-hambatan yang dapat menghalangi implementasi perubahan dan

³³ Rudy Dwi Laksono, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Dan Organisasi*, ed. Paput Tri Cahyono (Kota Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024), 11–12.

memberdayakan anggota organisasi untuk bertindak sesuai dengan visi. Ini mungkin memerlukan perubahan dalam struktur organisasi, sistem, atau bahkan budaya organisasi.³⁴

- f. Tahap 6: Menciptakan Kemenangan Jangka Pendek (*Generating Short-Term Wins*)

Tahap keenam mengharuskan pemimpin untuk merencanakan dan menciptakan pencapaian-pencapaian yang terlihat dalam jangka pendek sebagai bukti bahwa upaya perubahan membuahkan hasil. Kemenangan-kemenangan ini harus diakui dan dirayakan untuk menjaga momentum dan semangat.

- g. Tahap 7: Mengkonsolidasikan Keuntungan dan Memproduksi Lebih Banyak Perubahan (*Consolidating Gains and Producing More Change*)

Tahap ketujuh melibatkan pemanfaatan kredibilitas yang diperoleh dari kemenangan jangka pendek untuk mendorong perubahan yang lebih besar lagi. Pemimpin harus terus mempercepat pelaksanaan perubahan dan membawa proyek-proyek baru yang sejalan dengan visi transformasi.

- h. Tahap 8: Menanamkan Pendekatan Baru ke dalam Budaya (*Anchoring New Approaches in the Culture*)

Tahap terakhir bertujuan untuk memastikan bahwa perubahan menjadi bagian permanen dari budaya organisasi dengan

³⁴ Ibid., 13.

menunjukkan hubungan antara perilaku baru dengan kesuksesan organisasi serta mengembangkan mekanisme untuk memastikan kepemimpinan berkelanjutan.³⁵

Berdasarkan kedelapan tahap tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional menurut Kotter adalah proses yang sistematis dan bertahap yang memerlukan komitmen penuh dari pemimpin dan seluruh anggota organisasi. Setiap tahap memiliki peran krusial dalam memastikan transformasi tidak hanya terjadi dalam jangka pendek, tetapi juga bertahan dan menjadi bagian dari identitas organisasi dalam jangka panjang. Dalam konteks revitalisasi pemuda di Jemaat Efrata Klasik Pana', kedelapan tahap ini memberikan kerangka kerja yang jelas bagi ketua PPGTM untuk merancang dan melaksanakan strategi kepemimpinan yang efektif dalam menghidupkan kembali semangat dan partisipasi pemuda dalam pelayanan gereja.

C. Revitalisasi Pemuda

1. Pengertian Revitalisasi

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, revitalisasi didefinisikan sebagai upaya, metode, dan tindakan untuk membangkitkan kembali sesuatu yang sebelumnya kurang berdaya. Pada hakikatnya, revitalisasi bermakna menjadikan sesuatu atau tindakan menjadi vital. Sementara

³⁵ Ibid., 14.

itu, istilah vital memiliki pengertian sebagai hal yang amat penting atau sangat diperlukan (bagi kelangsungan hidup dan lain sebagainya).³⁶

Dalam konteks organisasi, revitalisasi merupakan proses, cara, dan perbuatan untuk menghidupkan atau menggiatkan kembali berbagai program kegiatan yang sebelumnya kurang optimal.³⁷ Pengertian lain menyebutkan bahwa revitalisasi adalah tindakan untuk membangkitkan kembali vitalitas suatu organisasi atau komunitas agar menjadi lebih penting dan sangat diperlukan dalam keberlangsungan hidup kelompok tersebut.³⁸

Berdasarkan berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa revitalisasi adalah serangkaian upaya sistematis untuk menguatkan dan memerankan kembali fungsi serta elemen-elemen yang ada dalam suatu organisasi dengan cara menyelaraskannya terhadap lingkungan dan kebutuhan masa kini. Proses ini bertujuan agar organisasi yang sebelumnya mengalami kemunduran atau kurang berdaya dapat kembali hidup, berkembang, dan memberikan kontribusi yang optimal sesuai dengan tujuan pembentukannya.

³⁶ Endhang Suhilmiati, "Revitalisasi Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Training Of Trainer (ToT)," *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 7, no. 2 (2017): 176.

³⁷ Yanti Aneta, *Revitalisasi Fungsi Kelembagaan: Studi Kasus Di PT. PLN Area Gorontalo*, ed. Abdul Rahmat (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2019), 31.

³⁸ Diar Indah Arum Ambarsari and Sjafiatul Mardiyah, "Revitalisasi Karang Taruna Untuk Meningkatkan Partisipasi Pemuda Dalam Pembangunan Desa Di Desa Tretes Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan," *J+ Plus: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah* 8, no. 2 (2019): 3.

2. Teori Revitalisasi Organisasi Gouillart dan Kelly

Francis J. Gouillart dan James N. Kelly mengembangkan teori revitalisasi organisasi pada pertengahan tahun 1990-an melalui penelitian mereka terhadap berbagai perusahaan yang berupaya melakukan transformasi untuk tetap bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.³⁹ Teori ini pertama kali dipublikasikan dalam buku mereka yang berjudul *Transforming the Organization* pada tahun 1995. Gouillart dan Kelly mengamati bahwa banyak organisasi mengalami kemunduran atau kehilangan vitalitasnya karena tidak mampu menyelaraskan diri dengan perubahan lingkungan eksternal. Dari pengamatan tersebut, mereka merumuskan sebuah pendekatan sistematis untuk menghidupkan kembali organisasi yang mengalami stagnasi atau penurunan kinerja.⁴⁰

Menurut Gouillart dan Kelly, revitalisasi organisasi adalah perubahan yang ditujukan untuk memacu pertumbuhan organisasi dengan cara menyelaraskan organisasi dengan lingkungannya. Berbeda dengan model perubahan organisasi lainnya yang berfokus pada restrukturisasi internal semata, teori Gouillart dan Kelly menekankan pentingnya keselarasan antara organisasi dengan lingkungan

³⁹ Miko, Indraddin, and Havivi, "Kajian Revitalisasi Aspek Sosial Pasar Nagari Padang Lua," 161.

⁴⁰ Aneta, *Revitalisasi Fungsi Kelembagaan: Studi Kasus Di PT. PLN Area Gorontalo*, 31.

eksternalnya sebagai kunci keberhasilan revitalisasi.⁴¹ Mereka berargumen bahwa organisasi yang tidak responsif terhadap perubahan kebutuhan lingkungannya, termasuk kebutuhan anggota atau pelanggan, akan kehilangan relevansi dan pada akhirnya mengalami kemunduran. Oleh karena itu, proses revitalisasi harus dimulai dengan pemahaman mendalam tentang apa yang dibutuhkan oleh lingkungan organisasi.

Dalam konteks revitalisasi pemuda di Jemaat Efrata Klasis Pana', teori Gouillart dan Kelly sangat relevan karena kondisi rendahnya partisipasi pemuda mengindikasikan adanya ketidakselarasan antara program yang ditawarkan PPGMT dengan kebutuhan dan harapan anggota pemuda. Situasi di mana hanya sekitar 33-44% anggota yang aktif terlibat menunjukkan bahwa organisasi pemuda perlu melakukan revitalisasi dengan cara menyelaraskan kembali strategi dan program mereka dengan kebutuhan nyata pemuda. Teori ini memberikan kerangka kerja yang jelas tentang bagaimana ketua PPGMT dapat memahami kebutuhan anggota pemuda, mengembangkan program-program inovatif yang relevan, dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pelayanan.

⁴¹ Miko, Indraddin, and Havivi, "Kajian Revitalisasi Aspek Sosial Pasar Nagari Padang Lua," 161.

Berdasarkan penelitian mereka terhadap berbagai organisasi yang berhasil melakukan revitalisasi, Gouillart dan Kelly menyimpulkan bahwa keselarasan organisasi dengan lingkungannya dapat dicapai melalui tiga pendekatan utama yang saling terkait dan harus diterapkan secara komprehensif. Ketiga pendekatan ini bukanlah pilihan yang bersifat alternatif, melainkan elemen-elemen yang harus diintegrasikan dalam strategi revitalisasi yang holistik. Pendekatan pertama adalah pencapaian fokus pasar yang menekankan pemahaman mendalam tentang kebutuhan pengguna jasa, pendekatan kedua adalah penciptaan program atau bisnis baru yang inovatif, dan pendekatan ketiga adalah pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan integrasi sistem organisasi.⁴²

3. Revitalisasi Pemuda

Pemuda dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai orang yang belum mencapai setengah umur. Sebagai agen perubahan, pemuda diharapkan dapat memperkuat nilai-nilai, menjaga kebhinekaan, dan memajukan masyarakat melalui berbagai aspek kehidupan termasuk pendidikan, sosial, dan teknologi.⁴³ Namun, pemuda juga menghadapi tantangan besar seperti globalisasi, pengaruh

⁴² Ibid., 31–32.

⁴³ Nayla Mustafia Nur Sahbani, "Identitas Nasional Di Tangan Pemuda: Harapan, Tindakan, Dan Tantangan," *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)* 3, no. June (2025): 2213.

budaya asing, serta berbagai ancaman yang dapat memecah belah persatuan.

Revitalisasi dalam konteks organisasi kepemudaan adalah upaya untuk memvitalkan kembali organisasi kepemudaan sehingga sesuai dengan peran dan fungsinya.⁴⁴ Revitalisasi pemuda bukan sekadar berorientasi pada penyelesaian aspek fisik saja, tetapi juga harus dilengkapi dengan peningkatan ekonomi masyarakatnya serta penguatan budaya yang ada.

Dalam konteks pelayanan gereja, revitalisasi pemuda merupakan proses pembaruan dan pengaktifan kembali peran serta partisipasi pemuda dalam kegiatan gereja dan sosial. Tujuan utamanya adalah meningkatkan semangat, keterlibatan, dan partisipasi aktif pemuda dalam berbagai bidang pelayanan. Ketua pemuda berfungsi sebagai pemimpin, motivator, dan fasilitator dalam menggerakkan pemuda agar aktif dalam pelayanan dan kegiatan gereja.

Dapat disimpulkan bahwa revitalisasi pemuda merupakan proses menghidupkan kembali, memperkuat, dan memperbarui peran, semangat, serta kemampuan generasi muda agar mampu berpartisipasi secara aktif dan positif dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan pelayanan gereja. Revitalisasi pemuda pada akhirnya tidak hanya bermanfaat bagi pemuda itu sendiri, tetapi juga bagi kelangsungan misi gereja dalam

⁴⁴ Ibid., 3.

membentuk pemimpin masa depan yang memiliki integritas, iman yang kuat, serta kepedulian sosial yang tinggi.

4. Indikator Dalam Revitalisasi Pemuda

Berdasarkan teori revitalisasi organisasi Gouillart dan Kelly, terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas proses revitalisasi pemuda di gereja. Ketiga indikator ini mencerminkan pendekatan komprehensif yang diperlukan untuk menghidupkan kembali organisasi pemuda yang mengalami kemunduran partisipasi.⁴⁵

a. Pendekatan Fokus Pasar (*Achieve Market Focus*)

Indikator pertama adalah pendekatan fokus pasar yang merupakan upaya untuk menghubungkan pola pikir organisasi secara menyeluruh terhadap lingkungannya. Sistem revitalisasi dalam pendekatan ini menekankan pertumbuhan dan mengutamakan kepentingan pelanggan sebagai fokus utama. Dalam konteks organisasi pemuda gereja, pendekatan ini dapat diartikan sebagai upaya memahami kebutuhan dan harapan anggota pemuda serta memanfaatkan masukan dari mereka untuk meningkatkan strategi kepemimpinan pemuda. Pendekatan ini mencakup beberapa aspek krusial: pertama, mengenal anggota pemuda dengan baik

⁴⁵ Miko, Indraddin, and Havivi, "Kajian Revitalisasi Aspek Sosial Pasar Nagari Padang Lua," 161–162.

melalui dialog dan interaksi intensif; kedua, memahami sepenuhnya kebutuhan mereka yang harus dipenuhi oleh organisasi baik dalam aspek spiritual, sosial, maupun pengembangan diri; dan ketiga, memanfaatkan masukan dari anggota pemuda untuk menyempurnakan strategi kepemimpinan dan program kegiatan. Dalam praktiknya, ketua PPGTM perlu melakukan analisis kebutuhan secara sistematis untuk memastikan setiap program yang dirancang benar-benar relevan dengan situasi dan aspirasi pemuda.

b. Penciptaan Bisnis Baru (*Invent New Business*)

Indikator kedua adalah penciptaan bisnis baru yang merupakan strategi untuk memperkuat kapabilitas organisasi melalui berbagai pendekatan seperti bermitra (*partnership*), penggabungan (*merger*), atau akuisisi.⁴⁶ Dalam implementasi sederhana untuk organisasi pemuda gereja, strategi ini mengharmonisasikan kompetensi inti atau fungsi utama organisasi sehingga sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan anggota. Bagi organisasi pemuda, ini berarti menciptakan program-program baru yang segar dan inovatif untuk meningkatkan kinerja pelayanan. Penciptaan program baru ini tidak sekadar menambah jumlah kegiatan, tetapi lebih kepada menghadirkan inovasi yang memberikan nilai tambah bagi anggota pemuda. Program-program

⁴⁶ Ibid., 162.

baru tersebut harus dirancang berdasarkan pemahaman tentang kompetensi inti organisasi pemuda gereja, yaitu pembinaan iman dan karakter pemuda, sekaligus mengakomodasi kebutuhan kontemporer seperti pengembangan keterampilan, kreativitas, dan kepemimpinan. Strategi ini juga menciptakan peluang pertumbuhan melalui peningkatan kinerja organisasi yang terukur dan berkelanjutan.

c. Pemanfaatan Teknologi Informasi (*Changing the Rules Through Information Technology*)

Indikator ketiga adalah pemanfaatan teknologi informasi sebagai landasan untuk menemukan inovasi baru dalam menghadapi persaingan dan perkembangan zaman yang terus berlanjut.⁴⁷ Melalui teknologi, berbagai unit dalam organisasi dapat terkoneksi, memungkinkan integrasi informasi dan proses pengambilan keputusan yang lebih efisien. Penggunaan teknologi informasi tidak hanya mempercepat aliran informasi tetapi juga secara keseluruhan meningkatkan efisiensi di dalam lingkungan organisasi. Dalam konteks organisasi pemuda gereja, pemanfaatan teknologi informasi dapat mencakup penggunaan media sosial untuk komunikasi dan penyebaran informasi kegiatan, aplikasi pengelolaan kehadiran dan evaluasi program, platform *online* untuk persekutuan

⁴⁷ Ibid.

doa atau diskusi kelompok, serta penggunaan teknologi dalam pelaksanaan program seperti siaran langsung ibadah atau pelatihan secara *virtual*. Teknologi informasi juga memungkinkan ketua PPGTM untuk menjangkau pemuda yang memiliki keterbatasan waktu untuk hadir dalam pertemuan fisik, sehingga partisipasi dapat ditingkatkan melalui keterlibatan secara *online*. Pemanfaatan teknologi ini menjadi sangat relevan di era digital saat ini, terutama untuk menjangkau generasi muda yang sudah sangat familiar dengan teknologi dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Berdasarkan ketiga indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa revitalisasi pemuda yang efektif memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Ketua PPGTM tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja, tetapi harus mampu menyelaraskan ketiga pendekatan ini dalam strategi kepemimpinannya. Pendekatan fokus pasar memastikan program yang dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata pemuda, penciptaan program baru memberikan inovasi dan nilai tambah bagi anggota, sementara pemanfaatan teknologi informasi meningkatkan efisiensi dan jangkauan organisasi. Ketiga indikator ini saling melengkapi dan mendukung satu sama lain dalam upaya menghidupkan kembali semangat dan partisipasi pemuda dalam pelayanan gereja.

5. Strategi Revitalisasi Pemuda

Untuk melaksanakan revitalisasi pemuda, diperlukan strategi-strategi yang terencana dan sistematis. Proses revitalisasi organisasi harus diawali dengan penelitian kondisi organisasi secara objektif dan menyeluruh.⁴⁸ Chan Meng Khong menyebutkan faktor-faktor kunci keberhasilan (*Critical Success Factors*) bagi perubahan atau revitalisasi di organisasi yang mencakup beberapa aspek penting, yaitu:⁴⁹

a. Dukungan Penuh dari Pimpinan Puncak Organisasi

Revitalisasi memerlukan dukungan penuh dari pimpinan puncak organisasi dan keterlibatan manajemen di seluruh tingkat organisasi. Dalam konteks pemuda gereja, ketua pemuda harus mendapat dukungan penuh dari pimpinan gereja dan melibatkan seluruh pengurus dalam proses revitalisasi.

b. Pendekatan *Top-Bottom-Middle Out*

Pemilihan program percontohan (*pilot project*) dilaksanakan secara *top-down*, kemudian dianalisis secara *bottom-up*, dan dilanjutkan dengan konsolidasi dan tinjauan (*middle-out*). Strategi ini memastikan program revitalisasi dirancang oleh pimpinan, disesuaikan dengan kebutuhan anggota, lalu dievaluasi bersama.

⁴⁸ Sahbani, "Identitas Nasional Di Tangan Pemuda: Harapan, Tindakan, Dan Tantangan,"

⁴⁹ Ibid.

c. Persiapan yang Memadai

Persiapan yang matang sebelum perubahan dilaksanakan sangat penting, termasuk investasi pada infrastruktur yang diperlukan. Ini mencakup persiapan sarana prasarana, sumber daya manusia, dan program kegiatan yang akan dilaksanakan.

d. Keterlibatan *Change Agents*

Keterlibatan agen perubahan (*change agents*) secara langsung pada unit dan proses yang melaksanakan perubahan sangat krusial. Dalam organisasi pemuda, ketua dan pengurus berperan sebagai agen perubahan yang menggerakkan anggota untuk terlibat aktif.

e. Penggunaan Metodologi dan Peralatan

Penggunaan metodologi dan peralatan yang lengkap dan terperinci dalam melaksanakan program revitalisasi akan memastikan proses berjalan dengan sistematis dan terukur.

f. Pemahaman Atas Sifat dan Kondisi Publik

Memahami karakteristik, kebutuhan, dan kondisi anggota pemuda sangat penting agar program yang dirancang sesuai dengan konteks dan dapat diterima dengan baik oleh seluruh anggota.

g. Pemahaman Atas Risiko

Memahami risiko yang mungkin terjadi apabila perubahan tidak dilaksanakan akan memberikan motivasi kuat untuk melakukan revitalisasi dengan sungguh-sungguh.

h. Penerapan Manajemen Perubahan

Penerapan manajemen perubahan yang baik akan memastikan proses revitalisasi berjalan terencana, terkoordinasi, dan mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan strategi-strategi di atas, dapat disimpulkan bahwa revitalisasi pemuda memerlukan pendekatan yang komprehensif dan sistematis, melibatkan dukungan pimpinan, persiapan matang, keterlibatan aktif seluruh pihak, serta manajemen perubahan yang efektif. Strategi-strategi ini menjadi panduan bagi ketua pemuda dalam menjalankan kepemimpinannya untuk menghidupkan kembali semangat dan partisipasi pemuda dalam pelayanan gereja.

6. Tantangan Revitalisasi Pemuda

Dalam melaksanakan revitalisasi pemuda, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi dan diatasi. Pemuda menghadapi tantangan besar seperti globalisasi dan pengaruh budaya asing yang dapat menggerus identitas dan nilai-nilai yang dianut.⁵⁰

a. Globalisasi dan Pasar Bebas

Globalisasi dan pasar bebas menjadi tantangan pemuda masa kini. Hal ini bisa menggerus nasionalisme dan idealisme pemuda. Persaingan yang bersifat lintas batas antar bangsa (*cross border*) dapat

⁵⁰ Ibid., 2213.

menggerus idealisme kebangsaan yang seharusnya tetap dipertahankan.⁵¹

b. Degradasi Moral dan Gaya Hidup

Setiap hari hampir disajikan bagaimana pemuda yang memiliki gaya hidup materialis, konsumtif, degradasi moral, dan potret buram lain yang menunjukkan ketidaksiapan pemuda menghadapi tantangan globalisasi. Perubahan dalam bidang teknologi dan kebudayaan yang semakin cepat menyebabkan perubahan sosial budaya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang datang baik dari luar maupun dari dalam.⁵²

c. Perubahan Lingkungan

Menurut Anderson dan Anderson (2001), terdapat tujuh faktor penggerak yang dapat mempengaruhi berlangsungnya perubahan dalam organisasi. Faktor-faktor ini bergerak dari yang sifatnya eksternal dan impersonal seperti faktor lingkungan dan pasar, menuju pada faktor yang sifatnya internal dan personal seperti budaya dan orang.⁵³

d. Perubahan Kebutuhan Pasar

Perubahan kebutuhan di pasar merupakan hasil perubahan dalam kekuatan lingkungan. Apabila lingkungan diberi masukan

⁵¹ Munadhil Abdul Muqsith, "Pemuda, Globalisasi Dan Perubahan Sosial," *ADALAH* 3, no. 4 (2019): 22.

⁵² Ibid.

⁵³ Aneta, *Revitalisasi Fungsi Kelembagaan: Studi Kasus Di PT. PLN Area Gorontalo*, 38.

teknologi yang membuat kecepatan dan inovasi dapat terjadi, anggota pemuda meminta kualitas lebih tinggi, program dan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dengan waktu lebih cepat.

e. Desakan Organisasional

Desakan organisasional memperjelas apa yang harus berubah dalam struktur organisasi, sistem, proses, teknologi, sumber daya, dasar keterampilan atau pengurus untuk melaksanakan dan mencapai sukses memenuhi tuntutan pembaruan.

f. Desakan Kultural

Desakan kultural menunjukkan bagaimana norma bekerja dan kerja sama dalam organisasi pemuda harus berubah untuk mendukung dan mendorong desain baru organisasi, operasi, dan strategi. Misalnya, budaya kerja tim (*teamwork*) mungkin diperlukan untuk mendukung strategi yang lebih cepat dan meningkatkan kemampuan respons terhadap kebutuhan anggota.

g. Perubahan Perilaku dan Pola Pikir

Perilaku pemimpin dan anggota menunjukkan cara bagaimana mereka harus berperilaku berbeda untuk menciptakan kembali budaya organisasi dengan berhasil. Pola pikir meliputi pandangan, asumsi, keyakinan, atau model mental yang menyebabkan orang berperilaku dan bertindak seperti yang dilakukan.

Berdasarkan tantangan-tantangan di atas, dapat disimpulkan bahwa revitalisasi pemuda menghadapi berbagai hambatan baik yang bersifat eksternal seperti globalisasi, perubahan teknologi, dan budaya asing, maupun yang bersifat internal seperti degradasi moral, resistensi terhadap perubahan, dan pola pikir yang perlu diperbaharui. Oleh karena itu, ketua pemuda harus merancang strategi kepemimpinan yang mampu menjawab tantangan-tantangan tersebut sekaligus menguatkan identitas dan nilai-nilai iman pemuda Kristen dalam konteks pelayanan gereja.