

## STRATEGI GEREJA DALAM MEMBENTUK PEMIMPIN YANG TRANSFORMASIONAL

I Wayan Dedik Yurianta<sup>1</sup>, Rudolf Alexander Souhoka<sup>2</sup>, Dermawan Waruru<sup>3</sup>

1.2.3 Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia

Email: [22311601020@undhirabali.ac.id](mailto:22311601020@undhirabali.ac.id)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Perubahan dalam berbagai aspek sedang terjadi dalam era globalisasi terkhusus dalam hal revolusi teknologi. Revolusi teknologi mempengaruhi perkembangan gereja saat ini. Gereja sebagai sebuah lembaga dituntut untuk tampil dengan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dalam hal menyatakan sikap yang benar sesuai nilai-nilai yang benar di tengah situasi perkembangan zaman. Gereja semestinya mempersiapkan pemimpin yang mampu untuk berkompetisi dalam era globalisasi. Dalam pembahasan ini akan dimuat strategi gereja dalam membentuk pemimpin transformasional dengan melihat empat komponen yaitu; *idealized influence (pengaruh ideal)*, *individualized consideration (pertimbangan individu)*, *inspirational motivation (motivasi inspirasional)*, *intellectual stimulation (stimulasi intelektual)*. Sehingga gereja dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan yang ada dan juga dalam membangun rancangan pelayanan pendampingan yang berpusat pada ajaran pemimpin dan kepala gereja yang Agung yaitu Yesus Kristus.

**Kata kunci:** Pemimpin Transformasional, strategi Gereja, revolusi teknologi.

### 1. Pendahuluan

Pada saat ini kita berada dalam era globalisasi khususnya dalam hal revolusi teknologi. Perkembangan pesat dalam bidang teknologi ini terjadi lantaran kebutuhan manusia yang semakin banyak. Mulai dari sarana komunikasi, transportasi dan banyak lagi hal lainnya. Tujuannya satu, memudahkan manusia dalam melakukan aktivitasnya. Revolusi teknologi sendiri dapat didefinisikan sebagai perubahan teknologi yang berlangsung dalam waktu cepat dan mengacu arah modern yang terjadi dalam semua bidang kehidupan manusia. Perkembangan teknologi adalah suatu hal yang tidak bisa dihindarkan dan menjadi kebutuhan pokok pada abad ini untuk membuat hidup menjadi lebih mudah. Kecepatan perubahan di atas akan menyebabkan adanya kebutuhan perubahan Gereja melayani jemaatnya agar tetap relevan dengan perubahan jaman. Kejadian pandemi covid 19 yang terjadi sejak awal tahun 2020 turut berperan dalam mempercepat perubahan cara-cara gereja melayani anggotanya. Gereja dipaksa dengan cepat menyediakan bentuk-bentuk pelayanan secara digital karena adanya pembatasan pertemuan dalam skala besar.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berperan menentukan baik buruknya organisasi dan juga bagi organisasi gereja. Hal ini dibuktikan dari berbagai riset bahwa pengembangan organisasi yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin. Menurut Covey, 90 persen kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada karakter, oleh karena itu keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Setiap pemimpin tentu mempunyai gaya

kepemimpinan masing-masing dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap pemimpin pasti berbeda antara satu dengan yang lain. Kepemimpinan merupakan titik sentral proses berjalannya kegiatan suatu organisasi. Walaupun gereja adalah organisasi non profit, tetapi gereja juga menerapkan gaya kepemimpinan untuk dapat mengorganisir segala kegiatan yang ada. Dimana kepemimpinan di dalam gereja merupakan sesuatu yang sangat vital. Gereja diharapkan dapat mengembangkan kepemimpinan dengan baik, seperti kepemimpinan yang membangun dan mampu menjawab tantangan dunia. Kepemimpinan yang baik merupakan syarat yang mutlak bagi pertumbuhan, kestabilan, dan kemajuan kelompok apapun (Eka Darmaputra, 2001). Hal ini harus menjadi kesadaran bagi seluruh gereja khususnya di Indonesia. Kepemimpinan yang baik akan menolong gereja bertumbuh dalam perubahan yang terus berkembang. Blackaby mengatakan bahwa kepemimpinan rohani adalah sebuah panggilan yang terurapi yang menjadi teladan dan harapan dunia dalam menghadirkan Injil apapun latar belakang profesinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa strategi kepemimpinan gereja dalam era globalisasi. Aspek kepemimpinan yang dilihat adalah strategi pencapaian visi, kemampuan eksekusi dari sasaran yang telah ditetapkan dan strategi pembentukan pemimpin-pemimpin baru menjadi pemimpin yang transformasional.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Kajian kualitatif ini mempergunakan data deskriptif yaitu hasil studi pustaka terhadap pelbagai literatur yang relevan, sehingga penulis mendeskripsikan pendahuluan dalam latar belakang kepemimpinan gereja dan pemasalahannya. Dari hasil deskripsi tersebut dapat memberikan pemahaman yang baru bagi kepemimpinan gereja saat ini dalam mempersiapkan pemimpin yang transformasional dalam segala situasi dan kondisi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Apa itu kepemimpinan? Dalam istilah umum khususnya di manajemen, kepemimpinan sering disebut dengan istilah *Leader*. Ada beberapa definisi dari kepemimpinan antara lain: *getting things done* yaitu mencapai hasil melalui orang lain, menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Kepemimpinan itu adalah pengaruh, tidak lebih dan tidak kurang. Kepemimpinan adakah satu kata yaitu *influence* artinya mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyangkut perihal pemimpin atau cara seseorang memimpin (Anonim, 2005:875). Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karna kepemimpinan menyangkut perilaku seseorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah serangkaian proses kepemimpinan dalam mengatur dan menginspirasi kelompok kerja (orang-orang), untuk mencapai tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen. Kepemimpinan tanpa manajemen tidak lebih hanya kata-kata, sedangkan manajemen tanpa kepemimpinan tidak aktif akan menghasilkan kreativitas dan perubahan besar dalam organisasi (Sergiovani, 1987). Secara sederhana kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana

mempengaruhi orang lain; bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin.

Dalam ilmu manajemen pada umumnya dikenal 3 (tiga) model kepemimpinan yaitu: Kepemimpinan Karismatik (anugerah Tuhan), Kepemimpinan Transaksional (sifat dan karakter), Kepemimpinan Transformasional (hasil dari proses pembelajaran). Dalam hal ini kita akan melihat tentang kepemimpinan transformasional. Seseorang pemimpin dapat dikategorikan mempunyai sifat kepemimpinan transformasional manakala memiliki perilaku sebagai berikut: *credible*, artinya mempunyai sifat konsisten dan komitmen yang tinggi, apa yang diucapkannya dengan yang diperbuat. *Creation Opportunities*, artinya menciptakan peluang bagi orang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. *Caring*, artinya menunjukkan kepedulian kepada orang lain sehingga membuat bawahan merasa diakui menjadi bagian dari organisasi. *Communication*, artinya mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dengan orang lain. Dalam kepemimpinan transformasional kita juga harus memperhatikan 3 (tiga) aspek ini: 1. *vision* adalah kemampuan diri untuk menggambarkan, menjelaskan dan meyakinkan bawahan tentang kondisi masa depan yang diinginkannya sekaligus mewujudkannya. 2. *Power* adalah memiliki pengaruh, kendali dan kuasa terhadap orang lain atau kelompok sehingga mendapatkan dukungan yang kuat untuk mencapai tujuannya. *Power* sendiri dibagi menjadi 4 (empat) jenis (*personalized power, personal power, position power, prosocial power*). 3. *Self confidence* adalah kepercayaan diri untuk bertindak yang bersumber dari pengalaman atas hal-hal yang terjadi pada kehidupannya.

Kepemimpinan transformasional berasal dari kata "*to transform*" yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu bentuk menjadi bentuk yang berbeda. Kepemimpinan transformational pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, fasilitas, dana dan faktor eksternal organisasi. Indikator Kepemimpinan transformasional yaitu: pembaharuan, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmonikan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus-menerus, dan mampu menghadapi situasi yang rumit (Sudarwan Danim dan Suparno, 2009:62).

Transformasi menjadi kata yang begitu populer di kalangan gereja-gereja Indonesia. Ada yang memandang positif gerakan ini, tetapi disisi lain menanggapinya dengan pesimis bahkan cenderung menolaknya. Inti dari transformasi adalah terjadinya perubahan. Ada 8 (delapan) unsur dalam kepemimpinan transformasional yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin atau *leader* untuk dapat mencapai tujuan organisasi antara lain: Budaya Organisasi (nilai dan norma), *Integrity* (kejujuran dan etika), *Continuous Improvement* (perbaikan berkesinambungan), *Continuous Learning* (pembelajaran berkesinambungan), *Managing Others* (mengarahkan), *Interpersonal communication* (berkomunikasi secara jelas dan efektif), *Stakeholder Service* (mengetahui dan memahami kebutuhan pemangku kepentingan), Mengelola bawahan (*tipe konstruktif, implusif, rutin, subversif*).

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2004) adalah sbagai berikut:

1. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)  
*Inspirational motivation* adalah karakter pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas. Mereka mampu mengaktualisasikan visi mereka kepada anggota tim.
2. *Idealized influence* (pengaruh ideal)  
*Idealized influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *rool model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.
3. *Individualized consideration* (pertimbangan individu)  
*Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi anak tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan motivasi bawahannya.
4. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)  
*Intellectual stimulation* karakter seorang pemimpin yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulis) bawahan untuk slalu kreatif dan inovatif.

Dari banyak faktor yang ada dalam kendali seorang pemimpin ada dua hal yang sangat penting yaitu: menyusun strategi dan melakukan eksekusi atas strategi tersebut. Dalam buku *The 4 Disciplines of Execution* yang dituliskan oleh Chris Mc Chesny, dkk menyebutkan bahwa strategi dibagi menjadi dua jenis, yaitu: 1. *Strategi Stroke of The Pen* dan 2. *Strategi Behavior Change*. *Strategi Stroke of The Pen* adalah strategi yang bisa segera dilaksanakan apabila pemimpin memiliki kewenangan dan sumber daya untuk melaksanakannya. *Strategi Behavior Change* adalah jenis strategi yang membutuhkan perubahan perilaku dalam melaksanakannya. dalam kenyataannya banyak organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam hal ini juga Chris Mc Chesny, dkk menjelaskan ada 4 penyebab kegagalan eksekusi adalah sebagai berikut:

- ❖ Tidak tahu sasaran terpenting dalam organisasi
- ❖ Tidak tahu bagaimana caranya mendukung pencapaian sasaran terpenting organisasi.
- ❖ Tidak mengetahui apa yang penting untuk diukur dan dipantau secara teratur.
- ❖ Tidak memiliki kebiasaan untuk saling berakuntabilitas satu sama lain.

Gereja adalah sarana manusiawi, lembaga manusia yang dituntut untuk mewujudkan dan berkarya ditengah dunia. Artinya bahwa kehadiran gereja diharapkan tidak statis, melainkan dinamis sesuai dengan kebutuhan yang terjadi di konteksnya. Menurut Jan Hendriks, gereja di sebut sebagai yang vital jika dalam gereja tersebut ada daya hidup, kreativitas dan partisipasi dari seluruh anggota jemaat. Sedangkan gereja akan menjadi gereja transformasional apabila kehidupan gereja tidak hanya berfokus pada transformasi dirinya sendiri tetapi juga transformasi kehidupan masyarakat dan lingkungan sekitar. Kehadiran gereja tidak hanya dirasakan oleh anggota jemaatnya saja melainkan oleh masyarakat luas. Oleh sebab itu gereja sangat memerlukan kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada vitalitas dan transformasi sosial dengan lingkungan sekitarnya. Dalam mewujudkan hal tersebut maka gereja perlu menetapkan nilai-nilai yang harus dimiliki dan diimplementasikan oleh seluruh pemimpin dan pekerja gereja dalam mengemban tugas penatalayanan antara lain: Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan.

#### 4. Simpulan

Ada beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh gereja dalam membentuk pemimpin transformasional yaitu: menekankan visi, mengadakan pelatihan dan memberikan pembekalan tentang teknologi yang semakin berkembang saat ini dalam pelayanan khususnya dalam situasi pandemic covid 19 melalui ibadah live streaming (online) dan pengajaran berbasis teknologi. Disamping hal tersebut, seorang pemimpin harus memiliki dan mengimplementasikan Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan. Seorang pemimpin dapat dikategorikan mempunyai sifat kepemimpinan transformasional manakala memiliki perilaku sebagai berikut: *credible*, artinya mempunyai sifat konsisten dan komitmen yang tinggi, apa yang diucapkannya dengan yang diperbuat. *Creation Opportunities*, artinya menciptakan peluang bagi orang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. *Caring*, artinya menunjukkan kepedulian kepada orang lain sehingga membuat bawahan merasa diakui menjadi bagian dari organisasi. *Communication*, artinya mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dengan orang lain.

Dalam kepemimpinan transformasional kita juga harus memperhatikan 3 (tiga) aspek ini: 1. *vision* adalah kemampuan diri untuk menggambarkan, menjelaskan dan meyakinkan bawahan tentang kondisi masa depan yang diinginkannya sekaligus mewujudkannya. 2. *Power* adalah memiliki pengaruh, kendali dan kuasa terhadap orang lain atau kelompok sehingga mendapatkan dukungan yang kuat untuk mencapai tujuannya. *Power* sendiri dibagi menjadi 4 (empat) jenis (*personalized power, personal power, position power, prosocial power*). 3. *Self confidence* adalah kepercayaan diri untuk bertindak yang bersumber dari pengalaman atas hal-hal yang terjadi pada kehidupannya.

Melalui hal di atas Gereja akan mampu membentuk pemimpin yang transformational. Sehingga Gereja dapat mengimbangi perkembangan teknologi yang ada dan permasalahan yang semakin kompleks dalam gereja dan masyarakat. Gereja tidak lagi statis, melainkan dinamis mengikuti perkembangan teknologi tanpa meninggalkan Amanat Agung yang telah dinyatakan bagi gereja oleh Yesus Kristus.

## 5. Daftar Rujukan

- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bass Bernard M. & Ringgio, Ronald E. 2006. Transformational Leadership: Second Edition, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- Darmaputera Eka, (ed.) 2001. Kepemimpinan Kristiani: Spiritualitas, Etika, dan Teknik-teknik Kepemimpinan dalam Era Penuh Perubahan, Jakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Teologi Jakarta.
- Hendriks, Jan., 2002. Jemaat Vital dan Menarik: Membangun Jemaat dengan Menggunakan Metode Lima Faktor, Yogyakarta: Kanisius
- Maxwell, John C. 2007. The 21 Irrefutable Laws of Leadership Workbook: Revised and updated.
- Sergiovani T. 1987. The Principalship: A Reflective Perspective, Boston: Allyn & Bacon.
- Siagian, Sondag P. 1991. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta: Rineka Cipta.
- V Rivai, BRA Bachtar. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Van Hooijdonk, P.G. 1996. Batu-Batu yang Hidup: Pengantar Ke Dalam Pembangunan Jemaat, Yogyakarta: Kanisius.
- Wasis Suseno. 2009. Transformasi realita atau angan-angan. *Majalah Integrity*, 1 (1): 46