

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KOMUNITAS SEL (KOMSEL)

Eunike Julia Kiria

(Mahasiswa prodi Teologi Kependetaan: eunikekiriaj30@gmail.com)

Abstract

Transformational leadership is the ability of a leader to work with and / or through other people to optimally transform organizational resources in order to achieve meaningful goals in accordance with established targets, a situation in which followers of a transformational leader feel trust, admiration, loyalty, and respect for these leaders and they are motivated to do more than they initially expected, leaders who focus on achieving changes in the values of beliefs, attitudes, behaviors, emotional, and needs of subordinates towards better change in the future, transformational leaders are leaders who inspire their followers to put aside their personal interests for the good of the organization and are able to have an extraordinary influence on their followers, is the process of motivating, mobilizing, equipping, and directing people to pursue a vision from God that is shared by a group passionately and planned, empowering its followers to perform effectively by building commitment to new values, developing skills and trust, creating a climate conducive to the development of innovation and creativity.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan melainkan seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi serta mengarahkan pengikutnya atau orang lain untuk mencapai sebuah tujuan. Peter Wiwcharuck dalam bukunya *Building Effective Leadership* mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah seni untuk melakukan sesuatu melalui orang-orang. Dan kepemimpinan adalah seni menggabungkan ide, orang, benda, waktu dan iman berusaha mencapai tujuan.¹ George Barna mengatakan bahwa: “Tidak ada yang lebih penting daripada kepemimpinan”², karena kepemimpinan di dalam sebuah gereja terdiri dari para pemimpin yang memegang sebuah peranan penting dalam menemukan visi Tuhan, menjalankan, dan mencapainya. Dengan kata lain kepemimpinan dalam sebuah gereja akan sangat menentukan kemajuan dan keberhasilan dari gereja tersebut. Peran penting itulah yang saat ini hilang, karena hari-hari ini gereja sedang mengalami krisis dalam kepemimpinan. Ketika gereja mengalami krisis kepemimpinan, maka gereja akan juga mengalami masalah dalam pertumbuhannya. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Seseorang yang menjalankan tugas-tugas kepemimpinan adalah seseorang yang sedang berinteraksi dan

¹Peter Wiwcharuck, *Building Effective Leadership* (Alberta: International Christian Leadership Development Foundation, 1988), 52-53.

²George Barna, *Leaders on Leadership* (Malang: Gandum Mas, 2007), 18.

mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan tidak hanya dilihat dari satu sudut pandang melainkan banyak faktor. Kepemimpinan juga tidak hanya dilihat dari hasilnya tetapi juga kepemimpinan dilihat dengan pandangan perspektif Alkitab. Dan hal ini sangat penting untuk diperhatikan. Eka Darmaputra mengatakan bahwa “sangat sedikit orang yang dilahirkan sebagai pemimpin, namun sebaliknya semua orang tanpa terkecuali dilahirkan dan dipanggil untuk menjadi pelayan atau hamba. Jadi kepemimpinan berdasarkan perspektif Alkitab adalah kepemimpinan sebagai seorang pelayan atau hamba”.³

Pemimpin tidak hanya menjalankan tugasnya untuk mempengaruhi pengikut-pengikutnya tetapi juga memiliki otoritas. Jika dikaitkan dengan perspektif Alkitab, maka otoritas ilah-lah yang menjadi dasarnya. George Bloomer mengatakan bahwa “otoritas ilahi memiliki sifat-sifat protektif, penuh kasih, jujur dan di atas itu semua, memerdekakan orang-orang”.⁴ Banyak organisasi Kristen, komunitas-komunitas bahkan gereja-gereja yang dikelola oleh seorang pemimpin tetapi tidak menerapkan perspektif Alkitab. Jemaat seringkali hanya menikmati suasana ibadah atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan tanpa memikirkan orang yang memimpin, jemaat tidak terlalu mementingkan keadaan kepemimpinan yang berjalan dalam sebuah gereja. Konflik yang sering muncul adalah tentang seorang pemimpin yang tidak mencerminkan karakter seperti Kristus. Banyak pemimpin yang hanya sekedar memimpin tanpa mengikuti pola pikir dan gaya hidup seperti Kristus. Seorang pemimpin harus tahu benar tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang yang dapat mempengaruhi pengikutnya atau orang lain. Seringkali pemimpin dilahirkan hanya sampai sebatas memimpin sebuah lembaga, komunitas bahkan gereja tanpa memikirkan hal-hal apa saja yang harus dilakukan atau hal-hal apa yang benar, yang dikerjakan seorang pemimpin yang seharusnya.

Sebagai seorang Kristen atau orang percaya, pemimpin harus hidup di dalam gaya hidup orang yang takut akan Allah yang mencerminkan seperti Kristus. Jika melihat dari perspektif Alkitab sangat banyak pemimpin yang dapat diteladani perilaku dan karakternya. Dari semuanya ini peneliti mengutip satu ayat Alkitab untuk menjadi patokan seorang pemimpin dengan perspektif Alkitab, yaitu “Barangsiapa ingin menjadi besar diantara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya” (Markus. 10:43-44). Kata “ingin” dan

³Eka Darmaputra, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Alkitab* (Yogyakarta: Kairos, 2005), 21.

⁴George Bloomer, *Penyalahgunaan Otoritas Rohani* (Jakarta: Metanoia Publishing, 2004), 1.

“hendaklah” dalam ayat ini berasal dari kata “*want*” dan “*must*” dalam bahasa Inggris. Jadi yang lebih tepat adalah “ingin” dan “harus”. Yesus mengajukan syarat yang konkret. Ketika ingin menjadi besar, harus menjadi pelayan, ingin menjadi terkemuka harus menjadi hamba. Konsep pemimpin dalam Alkitab muncul dengan terminologi yang berbeda-beda. Yang paling sering dipakai adalah “pelayan” atau “hamba”. Allah tidak menyebut, “Musa, pemimpin-Ku” tetapi “Musa, hamba-Ku”. Jadi konsep pemimpin di dalam Alkitab adalah hamba.⁵

Kepemimpinan Transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang dikatakan pemimpin transformasional diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Para pengikut pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.

Kata transformasi yang juga diartikan sebagai perubahan memiliki arti, sebuah proses perubahan secara-berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap yang paling tinggi atau terbaik, perubahan yang dilakukan dengan cara memberi respon terhadap pengaruh unsur eksternal dan internal. Perubahan sebagai konsep masa depan sering disebut dengan pembaharuan atau reformasi. Perubahan atau reformasi adalah suatu proses transformasi yang menuju ke arah terwujudnya keadaan baru, kondisi yang lebih dibandingkan dengan keadaan sebelumnya. Seorang pemimpin dalam era pembaharuan adalah seseorang yang mampu menciptakan suatu lingkungan yang inovatif yang tidak menghambat kreativitas murni dan potensi kekuatan kerja. Pemimpin pembaharuan memberikan arah dan pandangan keluar demi kebutuhan bawahan. Pemimpin membantu untuk menciptakan suatu lingkungan kebanggaan, loyalitas, bukan ketakutan dan intimidasi.

Kepemimpinan kaum muda sangatlah diperlukan dalam sebuah gereja, karena anak-anak muda yang ada perlu untuk dibimbing dan diarahkan dengan benar. Oleh karena itu kaum muda juga memerlukan seorang Gembala Pemuda (*Youth Pastor*) yang khusus

⁵Gidion, *Developing Healthy Churches* (Semarang: KAO Press, 2017), 47-48.

menggembalakan anak-anak kaum muda.⁶ Ada beberapa anggapan bahwa kaum muda bisa secara langsung dipimpin oleh Gembala Sidang Senior, namun hal itu tidaklah tepat. Hal ini termasuk salah satu anggapan yang salah mengenai pelayanan kaum muda. Seorang Gembala Pemuda diperlukan, mengingat anak-anak muda memerlukan seorang figur keteladanan di dalam hidupnya.

Gembala Pemuda yang ada perlu juga untuk memiliki sebuah tim kepemimpinan, karena tim kepemimpinan tersebut akan membantu Gembala Pemuda dalam melaksanakan visi dan misi pelayanan kaum muda.⁷ Oleh karena itu Gembala Pemuda memilih pemimpin-pemimpin yang akan membantunya dalam lingkaran inti kepemimpinan. Kemudian dari tim kepemimpinan inti tersebut perlu mengembangkan lagi kepemimpinan di bawah mereka sesuai dengan kebutuhan yang ada. Para pemimpin inilah yang akan diteliti apakah pemimpin-pemimpin ini telah menerapkan dengan baik kepemimpinan transformasional ini, atau telah diterapkan tetapi hanya saja belum maksimal, sehingga dampak yang diberikan juga tidak terlihat.

B. METODOLOGI

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif yang bermaksud menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri.⁸ Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan dengan angka.⁹ Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif yang adalah salah satu jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengumpulkan data angka. Adapun metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam bagian ini adalah metode kuesioner atau angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Setiap responden akan mengisi angket tersebut yang telah disusun dengan menggunakan skala likert. Penggunaan skala likert bertujuan untuk mengukur skala sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial.

⁶Tacoy Selvester, *Kunci Sukses Melayani Kaum Muda* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2008), 27-28.

⁷Ibid, 30.

⁸Gidion, *Research Methodology* (Semarang: KAO Press, 2018), 20.

⁹Ibid, 16.

“Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengumpulkan data angka. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau yang telah lalu. Penelitian ini tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan apa adanya.”¹⁰

Penulis menyimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengumpulkan data angka. Kemudian penelitian deskriptif ini juga merupakan penelitian yang tidak sedetikpun mengubah variabel, tetapi sesuai aslinya.

“Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek, orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan dengan angka maupun kata-kata. Dalam penelitian deskriptif, peneliti menggunakan strategi kuantitatif untuk mengumpulkan data atau informasi tentang ciri-ciri orang, kelompok orang, dan program.”¹¹

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek orang dengan variabel menggunakan angka. Pada penelitian ini, peneliti melihat bahwa metode kuantitatif jenis deskriptif cocok untuk digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan tujuan penelitiannya yaitu mendeskripsikan penerapan kepemimpinan transformasional di komsel *Fellas Youth* GBT KAO Gajah Mada Semarang. Selain itu, penggunaan metode deskriptif kuantitatif pada penelitian ini akan sangat membantu dalam pemecahan masalah yang diteliti. Hasil dari penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif akan menjawab rumusan masalah yang ada, karena hasil dari penelitian ini akan disajikan atau digambarkan dalam bentuk angka yang akan secara langsung menunjukkan seberapa besar.

C. PEMBAHASAN

Kepemimpinan secara *etimologi* adalah terjemahan dari kata “*leadership*” berasal dari kata “*leader*”. Kepemimpinan merupakan salah satu cabang daripada kelompok Ilmu Administrasi, dan lebih khusus lagi merupakan bagian daripada Ilmu Administrasi Negara. Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok, Ilmu terapan atau “*Applied Sciences*” dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip, rumus-rumus serta dalil-dalilnya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan kehidupan manusia. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang

¹⁰Sukmadinata dan Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010).

¹¹Gidion, *Metode Penelitian* (Semarang: KAO Press, 2015), 12.

memimpin, sedangkan pimpinan merujuk pada jabatannya. Dalam pengertian lain secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” artinya bimbing atau tuntunan. Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun. Kualitas sebuah gereja sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya, karena itu gereja perlu memiliki pemimpin-pemimpin yang tangguh untuk menciptakan sebuah kepemimpinan yang berkualitas. George Barna mengatakan bahwa: “Tidak ada yang lebih penting daripada kepemimpinan”.¹²

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber lain untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya. Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan organisasi, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota organisasi merasa diisi ulang dan berenergi. Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada pengikutnya. Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, pemimpin juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana adanya aktivitas mempengaruhi orang-orang agar suka berusaha mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan ini juga adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Beberapa pengertian kepemimpinan transformasional dari beberapa sumber buku :

- 1) Menurut Danim : kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.¹³

¹²George Barna, *Leaders on Leadership*, 18.

¹³Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), 54.

- 2) Menurut Bass : Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.¹⁴
- 3) Menurut Burns : Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.¹⁵
- 4) Menurut Robbins dan Judge : pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.¹⁶

Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.¹⁷ Kepemimpinan Transformasional adalah proses memotivasi, memobilisasi, memperlengkapi, dan mengarahkan orang untuk mengejar visi dari Tuhan yang diyakini bersama oleh suatu kelompok dengan penuh gairah dan terencana. Tahun 1980-an menjadi saksi lahirnya sebuah konsep baru tentang pemimpin transformasional. Teori ini sering drujuk sebagai model kepemimpinan yang efektif, yang disusun berdasarkan perspektif hubungan *leader-follower*. Bass dan Avolio mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai :

“Sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.”¹⁸

¹⁴Yukl dan Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2010), 313.

¹⁵Safaria Triantoro, *Kepemimpinan Edisi Pertama* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 62.

¹⁶Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 90.

¹⁷Yukl dan Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, 313.

¹⁸Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif* (Yogyakarta: PT.LKS Printing Cemerlang, 2010), 23.

Fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kapasitas anggota organisasi. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah dianggap dapat menghasilkan usaha dan produktivitas yang lebih besar dan akan menjadi *outcome* yang diharapkan oleh sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional lebih maju dalam menjangkau tingkat hubungan *leader-member*. Faktor-faktor kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh lebih besar terhadap diri bawahan. Faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan performa yang melebihi harapan, dan menarik komitmen kuat bawahan terhadap perubahan dan hasil-hasil organisasi.¹⁹

Kepemimpinan transformasional telah diterima secara luas sebagai kepemimpinan yang diyakini dapat diterapkan pada kebanyakan organisasi di setiap *level*. Kepemimpinan ini telah diteliti secara luas dengan berbagai metode, termasuk survei, studi komparatif dan deskriptif, dan studi kasus intensif, serta terbukti bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang efektif hampir dalam organisasi manapun. Model inilah yang sesuai untuk situasi-situasi terkini di mana terjadi perubahan-perubahan tak terhindarkan dalam organisasi.²⁰ Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang atau personil kearah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh, kepemimpinannya dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan keterpurukan. Menurut Bass :

“Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan kekaguman kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan

¹⁹Ibid, 23.

²⁰Ibid, 24.

organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.”²¹

Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategi dari keputusan yang diambil semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambil pun lebih mengarah kepada hal-hal yang lebih operasional. Formulasi sebenarnya dari teori transformational leadership mencakup tiga komponen kepemimpinan, yaitu : karisma, stimulasi intelektual dan perhatian yang individualisasi. Dalam transformasional leadership, karisma diartikan sebagai sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi para pengikutnya dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Stimulasi intelektual diartikan sebagai proses dimana pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikutnya terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikutnya untuk memandang masalah-masalah dari perspektif yang baru. Perhatian yang individualisasi adalah tindakan memberi dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman tentang pengembangan kepada para pengikut. Teori kepemimpinan transformasional disebut “inspirasi” atau “motivasi inspirasional”. Motivasi inspirasional dimaksudkan sejauh mana pemimpin mengkomunikasikan sebuah visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan dan memodelkan perilaku-perilaku yang sesuai.

Kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Esensi kepemimpinan transformasional adalah melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Gaya kepemimpinan ini akan mampu membawa kesadaran pengikut (*followers*) dengan memunculkan ide-ide produktif, hubunganyang sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional, dan cita-cita bersama.

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan

²¹Ibid, 21.

inovatif, serta membangun *team work* yang *solid*; membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat dipandang secara makro dan mikro, kepemimpinan transformasional sebagai proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk merubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan.

Peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang sangat baik untuk diterapkan dalam sebuah keorganisasian. Kepemimpinan transformasional ini mengutamakan sebuah visi atau tujuan bersama yang akan dicapai dalam organisasi tersebut melalui tindakan-tindakan dari pemimpin itu sendiri dimana para pemimpin inilah yang akan melakukan transformasi atau perubahan kepada para pengikutnya sehingga visi dari organisasi ini dapat tersalurkan kepada para pengikutnya sehingga organisasi ini menjadi organisasi yang sehat dimana tidak hanya mencapai visi tetapi pemimpin melakukan perubahan kepada setiap pengikutnya.

a. Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio mengusulkan empat dimensi dalam kadar kepemimpinan seseorang dengan konsep “4I” yang artinya :²²

- 1) “I” pertama adalah *idealized influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin di atas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral serta etis. Pemimpin berusaha mempengaruhi anggota dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimiliki tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi organisasi. Perilaku kepemimpinan transformasional ini mampu menularkan nilai-nilai tersebut kepada anggota organisasi.

²²David Priyo Susilo, *Kepemimpinan Kristen*, 55-56.

- 2) "I" kedua adalah *inspirational motivation*, pemimpin mampu menimbulkan inspirasi kepada anggota, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Aspek kepemimpinan transformasional ini berperan terutama untuk menciptakan dan menjaga semangat anggota agar selalu berorientasi pada kepuasan. Yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, termasuk di dalamnya adalah perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi. Semangat ini dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme.
- 3) "I" ketiga adalah *intellectual stimulation*. Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya.
- 4) "I" keempat adalah *individualized consideration*, yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan anggota. Konsiderasi individu merupakan kunci suksesnya suatu kualitas fungsional karena hal ini menunjukkan adanya keterlibatan dari semua anggota untuk memberikan kontribusi yang tinggi melalui kinerja yang diberikan pada saat terjadinya interaksi.

b. Komponen Perilaku-Perilaku Kepemimpinan Transformasional

1) Kharismatik

Pemimpin yang memiliki ciri tersebut, memperlihatkan visi, kemampuan, dan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi. Karena itu pemimpin kharismatik dijadikan suri tauladan, idola, dan model panutan oleh bawahannya. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggap benar. Oleh sebab itu pemimpin yang mempunyai karisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Selanjutnya dikatakan kepemimpinan kharismatik karena pemimpin dapat memotivasi bawahan untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena menyukai pemimpinnya. Pemimpin

mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Pemimpin menimbulkan kesan pada anggota bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut di hormati.

2) Pengaruh Idealis

Para pemimpin transformasional berfungsi sebagai *role model* bagi pengikut dan mampu memenangkan kepercayaan dan respek dari para pengikut karena para pemimpin memiliki visi yang jelas dan bertujuan. Karena pengikut percaya dan menghormati pemimpin, pengikut meniru pemimpinnya dan internalisasi kedalam dirinya. Pemimpin tipe ini berupaya mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat. Pemimpin ini memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai-nilai hidupnya. Dampaknya adalah dikagumi, dipercaya, dihormati, dan pengikut berusaha mengidentikkan diri dengannya. Hal ini disebabkan perilaku yang memprioritaskan kebutuhan pengikut, membagi resiko dengan pengikut secara konsisten, dan menghindari penggunaan kuasa untuk kepentingan pribadi sehingga pengikut bertekad dan termotivasi untuk mengoptimalkan usaha dan bekerja ke tujuan bersama.

3) Motivasi Inspirasi

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas bahwa mereka mampu mengartikulasikan kepada pengikut. Para pemimpin ini juga mampu membantu meningkatkan gairah pengikut dan motivasi untuk memenuhi tujuan. Pemimpin transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada pengikut melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas pengikut. Perilaku pemimpin yang inspirasional dapat merangsang antusiasme pengikut terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan pengikut terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Pemimpin transformasional membimbing pengikut dengan menyediakan rasa, makna dan tantangan. Pengikut bekerja dengan antusias dan optimis untuk menumbuhkan semangat kerja tim dan komitmen.

Pengikut diberi keluasaan untuk berpartisipasi secara optimal dalam hal gagasan-gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjanjikan

harapan yang jelas dan transparan. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok, antusiasme dan optimisme dikorbankan sehingga harapan-harapan itu menjadi penting dan bernilai bagi para pengikut dan perlu di realisasikan melalui komitmen yang tinggi.

4) Stimulasi Intelektual

Pemimpin mendorong pengikut untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya. Pengaruhnya diharapkan, pengikut merasa pimpinan menerima dan mendukung untuk memikirkan cara-cara kerja, mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas-tugas mereka. Pemimpin mendorong pengikutnya untuk mengeksplorasi cara-cara baru melakukan sesuatu dan kesempatan baru untuk belajar. Pemimpin mendorong para pengikutnya untuk menjadi inovatif dan kreatif.

5) Konsiderasi Individu

Kemampuan dan tanggung jawab pemimpin untuk memberikan kepuasan dan mendorong produktivitas pengikutnya. Pemimpin cenderung bersahabat, informal, dekat dan memperlakukan pengikutnya dengan perlakuan yang sama memberikan nasehat, membantu, dan mendukung serta mendorong *self-development* para pengikutnya.

c. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Prinsip-prinsip yang harus diciptakan oleh seorang pemimpin transformasional, yaitu:²³

- 1) Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional.
- 2) Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya pemimpin dapat mengoptimalkan, memotivasi dan memberi

²³Erik Rees, *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy* (Online: cicministry.org, 2001).

energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi pengikut untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan atau pun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi para pengikut.

- 3) Fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, atau pun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- 4) Mobilitasi, yaitu pengarahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
- 5) Siap Siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- 6) Tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu yang dengan baik dan tuntas. Untuk itu tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

d. Enam Metode melahirkan perubahan

Pemimpin transformasional adalah orang yang membantu organisasi dan orang lain untuk membuat perubahan positif dalam aktivitas anggotanya. Perubahan itu sering kali berskala besar dan dramatis. Setelah menetapkan arah batu yang menarik bagi organisasi atau menciptakan masa depan, pemimpin biasanya memilih salah satu dari enam metode yang berada untuk melahirkan perubahan yaitu.²⁴

- 1) Mengubah kultur organisasi. Tindakan paling luas yang dilakukan pemimpin transformasional adalah mengubah kultur organisasi. Ini berarti bahwa nilai, sikap, dan bahkan atmosfer organisasi diubah. Perubahan paling umum adalah mengubah kultur dari kultur birokratis, kaku dan sedikit mengambil resiko menjadi kultur dimana orang bisa lebih bergerak dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi.
- 2) Meningkatkan kesadaran orang tentang imbalan. Pemimpin transformasional membuat anggota organisasi sadar akan arti penting imbalan tertentu dan bagaimana

²⁴Ibid.

- cara mendapatkannya. Pemimpin mungkin menyebutkan kebanggaan yang akan dirasakan anggota jika organisasi menjadi nomor satu dibidangnya.
- 3) Membantu orang tidak sekedar mengejar kepentingan diri. Pemimpin transformasional membantu anggota organisasi untuk melihat pada gambaran yang lebih besar demi kebaikan tim dan organisasi. Sedikit demi sedikit pemimpin membuat anggotanya menyadari bahwa tindakan tersebut memberi kontribusi pada tujuan yang lebih luas ketimbang sekedar memenuhi kepentingan diri sendiri.
 - 4) Membantu orang mencari pemenuhan diri. Pemimpin transformasional membantu orang lain untuk tidak sekedar berfokus pada kesuksesan kecil-kecilan, tetapi juga pada usaha mencari pemenuhan diri.
 - 5) Memberi pemahaman kepada orang lain tentang keadaan penting/darurat (*urgent*). Untuk menciptakan transformasi, pemimpin mengumpulkan para manajer kritis dan anggota lainnya dan melibatkan dalam diskusi urgensi perubahan.
 - 6) Mengejar kejayaan. Tindakan transformasional tertinggi adalah membuat orang lain bersemangat untuk melakukan kerja keras demi berkembangnya organisasi.

2. Komunitas Sel

Komunitas sel adalah sebuah kelompok kecil yang ada dalam sebuah gereja dan menjadi salah satu program gereja agar gereja dapat bertumbuh dengan baik. Obaja Tanto Setiawan mengatakan bahwa Gereja disebut sebagai tubuh Kristus yang terdiri dari banyak sel. Sel adalah bagian terkecil dari tubuh yang hidup dan terus bermultiplikasi.²⁵ Secara ideal sel dibatasi pada tiga sampai 10 orang. Kelompok sel memungkinkan komitmen dan keterlibatan yang lebih dalam diantara masing-masing anggota. Komunitas sel merupakan persekutuan spiritual yang menjadikan orang lain menjadi terikat dalam satu unit keluarga, dimana setiap anggota bertanggung jawab memperhatikan, saling mendorong dalam kasih dan dalam pekerjaan baik. Dengan adanya komunitas sel dalam sebuah gereja ini akan sangat membantu anak-anak muda Kristen yang sedang mengalami suatu persoalan, masalah atau tekanan yang sedang mereka hadapi karena komunitas sel adalah keluarga rohani yang menyediakan tempat yang aman bagi orang-orang untuk terbuka dan bersikap transparan terhadap pencobaan atau kelemahan-kelemahan rohani.

²⁵Obaja Tanto Setiawan, *Kelompok Sel Prinsip 12* (Jakarta: Media GBI Kerajaan Allah, 2000), 18.

D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan transformasional di Komsel *Fellas Youth* Gereja Beth-El Tabernakel Kristus Alfa Omega Gajah Mada Semarang dengan nilai prosentase 86,6% yang berada pada kategori Sangat tinggi yaitu antara (81-100).

Berdasarkan pembahasan penelitian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Komsel *Fellas Youth* Gereja Beth-El Tabernakel Kristus Alfa Omega Gajah Mada Semarang adalah sangat baik dan maksimal, di buktikan dengan tabel di bawah ini:

| No. | Dimensi Variabel | Prosentase |
|-----|--|------------|
| 1. | Pemahaman Kepemimpinan Transformasional | 85,9% |
| 2. | Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional | 87,5% |
| 3. | Komponen Perilaku-Perilaku Kepemimpinan Transformasional | 84,9% |
| 4. | Karakteristik Pemimpin Transformasional | 86,6% |
| 5. | Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional | 86,8% |

Tabel Kesimpulan Dimensi

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai prosentase kepemimpinan transformasional di Komsel *Fellas Youth* Gereja Beth-El Tabernakel Kristus Alfa Omega Gajah Mada Semarang dengan dimensi pemahaman kepemimpinan transformasional sebesar 85,9%, dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional sebesar 87,5%, komponen perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional sebesar 84,9%, karakteristik pemimpin transformasional sebesar 86,6% dan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional sebesar 86,8%, selanjutnya nilai ini akan diinterpretasi dengan tabel interpretasi hipotesis di bawah ini:

| Prosentase | Makna |
|------------|---------------|
| 0-20 | Sangat Rendah |
| 21-40 | Rendah |
| 41-60 | Sedang |
| 61-80 | Tinggi |
| 81-100 | Sangat Tinggi |

Tabel. Pedoman untuk Interpretasi Makna Prosentase Deskriptif

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi dari variabel kepemimpinan transformasional di Komsel Fellas Youth Gereja Beth-El Tabernakel Kristus Alfa Omega Gajah Mada Semarang berada pada kategori sangat tinggi (81-100).

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh hasil penelitian bahwa nilai t-hitung untuk uji hipotesis deskriptif satu variabel dengan menggunakan bantuan SPSS 17.00 melalui *uji one sample test* ditemukan bahwa nilai $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$ yaitu ($< 92,744$). Karena hasil perhitungan yang diperoleh $t\text{-tabel} = 1,668 < t\text{-hitung} = 92,744$ maka hipotesis H_0 (Hipotesis Nol) yang berbunyi : Diduga penerapan kepemimpinan transformasional pemimpin komunitas sel *Youth* Gereja Beth-El Tabernakel Kristus Alfa Omega berada pada kategori rendah atau sama dengan (\geq) 40% dari nilai maksimum ditolak.

H_a (Hipotesis Alternatif) yang berbunyi : Diduga penerapan kepemimpinan transformasional pemimpin komunitas sel *Youth* Gereja Beth-El Tabernakel Kristus Alfa Omega berada pada kategori bukan rendah atau tidak sama dengan ($<$) 40% dari nilai maksimum diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa Penerapan Kepemimpinan Transformasional di Komsel Fellas Youth Gereja Beth-El Tabernakel Kristus Alfa Omega Gajah Mada Semarang berada pada tingkat sangat tinggi dengan skor nilai 86,6%.

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan transformasional di Komsel *Fellas Youth* Gereja Beth-El Tabernakel Kristus Alfa Omega Gajah Mada Semarang dengan nilai prosentase 86,6% yang berada pada kategori Sangat tinggi yaitu antara (81-100).

DAFTAR PUSTAKA

- Barna, George. *Leaders on Leadership*. Malang: Gandum Mas, 2007.
- Bloomer, George. *Penyalahgunaan Otoritas Rohani*. Jakarta: Metanoia Publishing, 2004.
- Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Darmaputera, Eka. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Alkitab*. Yogyakarta: Kairos, 2005.
- Gidion. *Developing Healthy Churches*. Semarang: KAO Press, 2017.
- . *Metode Penelitian*. Semarang: KAO Press, 2015.
- . *Research Methodology*. Semarang: KAO Press, 2018.
- Raihani. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT.LKS Printing Cemerlang, 2010.
- Rees, Erik. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: cicministry.org, 2001.
- Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Selvester, Tacoy. *Kunci Sukses Melayani Kaum Muda*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2008.
- Setiawan, Obaja Tanto. *Kelompok Sel Prinsip 12*. Jakarta: Media GBI Kerajaan Allah, 2000.
- Sukmadinata dan Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Susilo, David Priyo. *Kepemimpinan Kristen*, n.d.
- Triantoro, Safaria. *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Wiwcharuck, Peter. *Building Effective Leadership*. Alberta: International Christian Leadership Development Foundation, 1988.
- Yukl dan Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks, 2010.