

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendeta menjabat sebagai kepala gereja untuk menjaga gereja tetap sehat. Kinerja seorang Pendeta memainkan peran yang sangat besar dalam menentukan bagaimana gereja bertumbuh. Pendeta harus memperlihatkan kepemimpinan yang baik, dan harus memberikan pelayanan yang berkaliber tinggi dan produktif, yang mana mereka harus bisa memenuhi kebutuhan jemaat, yang telah dipercayakan kepada mereka untuk dipelihara oleh Tuhan. Pelayanan yang berkaliber tinggi dan produktif memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan kawanan domba, yang telah dipercayakan kepada mereka untuk dipelihara oleh Allah Nicolas (2021).

Dewi (2019) menyatakan bahwa keteladanan perilaku dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, maka kepemimpinan Pendeta tidak terbatas pada peran tertentu, melainkan ditunjukkan oleh karakternya. Dalam perannya sebagai Pendeta, melayani gereja dan jemaat adalah tugas dan tanggung jawab sebagai mentor dan juga pemimpin rohani bagi jemaat. Dalam memainkan peranannya sebagai seorang Pendeta, kepemimpinan Yesus Kristus perlu menjadi teladan bagi seorang Pendeta, karena Yesus Kristus sebagai acuan dan panutan yang di teladani dalam kebaktian gereja. Gereja membutuhkan pemimpin yang tidak hanya menjalankan kepemimpinannya dengan kebutuhan yang sama seperti yang mereka lakukan sekarang, namun harus menjalankan kepemimpinan yang mencontoh Yesus Kristus, karena kepemimpinan seorang Pendeta berdampak pada tumbuh kembangnya sebuah gereja Widiyanto (2022).

Kepemimpinan Kristen sangat terkait dengan manajemen berbasis nilai, karena itu pemimpin yang mempraktikkan etika adalah pemimpin yang mencontohkan prinsip-prinsip moral dalam kehidupan mereka sendiri dan membagikannya kepada para pengikutnya, mendorong mereka untuk mengenali dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral tersebut. Etika kepemimpinan Kristen sangat terkait dengan manajemen berbasis nilai. Runtuwene (2021). Selain itu pemimpin perlu untuk memiliki keterampilan berkaliber tinggi, baik di dalam maupun luar organisasi. Sangat disesalkan, jika sebuah gereja mempunyai pemimpin yang kurang bermoral. Hal ini membuat sangat sulit untuk mengarahkan organisasi menuju kesuksesan dan pada akhirnya

akan membawa kehancuran, karena gereja tidak memiliki pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi para pengikutnya . Nainggolan (2022).

Sheila (2022) menerangkan bahwa pemimpin diharapkan menjadi arsitek budaya, dalam menentukan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mendasari budaya organisasi yang diinginkan. Pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visi, nilai-nilai, dan praktek yang diharapkan kepada sebuah organisasi . Komunikasi yang efektif membantu menciptakan pemahaman dan keselarasan di antara anggota organisasi. Pemimpin harus menjadi teladan bagi anggota organisasi lainnya dengan mewujudkan nilai-nilai yang diinginkan melalui perilaku dan tindakan sehari-hari.

Francisco n.d.(2020) mengatakan bahwa pemimpin harus mendorong partisipasi dan kolaborasi aktif dari seluruh anggota organisasi. Dengan menciptakan lingkungan inklusif, pemimpin membantu membangun budaya kerja yang kooperatif, kreatif, dan inovatif. Pemimpin harus memberikan dukungan dan peluang pengembangan kepada anggota organisasi, termasuk sumber daya, pelatihan, dan kesempatan pengembangan pribadi dan profesional. Dukungan ini membantu mendorong perkembangan individu dan berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang kuat. Pemimpin harus berperan sebagai agen perubahan, mengarahkan perubahan dan inovasi yang diperlukan untuk meningkatkan budaya organisasi. Pemimpin harus mampu mengidentifikasi peluang perubahan, mengkomunikasikan pentingnya adaptasi, dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul.

Dalam organisasi yang dilakukan oleh gereja, dengan menggunakan sistem manajemen untuk mengatur dan mengelola berbagai hal di gereja. Pengelolaan gereja yang baik harus dilandaskan pada firman dan urapan Tuhan dalam pengambilan suatu keputusan. Dalam hal ini, para pengelola gereja perlu membuat suatu landasan kerja manajerial secara garis besar, berupa pola pikir makro pengelolaan gereja, sehingga semua aktivitas manajemen dapat selalu diorientasikan pada pola pikir tersebut, karena *the essence of management is decision making* yang artinya, esesnsi yang sesungguhnya dari manajemen adalah pengambilan keputusan Khosyi'in (2021).

Ada 7 pilar dalam organisasi, yaitu: (1) Person of character, Pemimpin yang berkarakter kuat dan tegas. (2) Puts people first, pemimpin yang selalu mendahulukan kepentingan orang lain ketimbang dirinya (3) Skilled communicator, pemimpin yang pandai dalam berkomunikasi (4) Compassionate collaborator, pemimpin yang suka untuk membuat kolaborasi (5) Has foresight,

pemimpin yang bisa memprediksi masa depan sebuah organisasi (6) Systems thinker, pemimpin yang kuat dalam merancang system (7) Leads with moral authority, pemimpin yang bermoral tinggi dan menjauhi kejahatan Alur (2022).

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang sudah ada, kinerja atau pelayanan para pendeta sering dikaitkan dengan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh *servant leadership* dan *transformational leadership* terhadap *shepherd services* (Kinerja Pendeta), di Gereja GPM Lekloor Pulau Kisar, di lihat dari bagaimana seorang Pendeta menunjukkan cara melayani, menjadi pendengar yang baik atas keluhan jemaat dan mampu untuk melihat keteladanan perilaku yang bermanfaat sebagai contoh untuk jemaat, dan mampu untuk mendorong perilaku jemaat untuk lebih terhubung, baik secara sosial maupun terhubung dengan Tuhan.

1. Apakah *Servant Leadership* memengaruhi kualitas *Shepherd Services* di Gereja GPM Lekloor?
2. Apakah *Transformational Leadership* memengaruhi kualitas *Shepherd Services* di Gereja GPM Lekloor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh *servant leadership* terhadap *shepherd services*
2. Menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap *shepherd services*.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis:

A. Peningkatan pemahaman tentang *servant leadership* :

Tesis ini dapat membantu pemimpin gereja dan anggota jemaat untuk lebih memahami konsep kepemimpinan melayani dan bagaimana menerapkannya dalam konteks gereja. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan gereja dan menghasilkan pemimpin yang lebih melayani.

B. Peningkatan kualitas *transformational leadership*:

Tesis ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berdampak positif pada *spiritualitas* dan pelayanan gereja. Pemimpin gereja dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan *transformasional* mereka sendiri.

C. Peningkatan kualitas *shepherd services*:

Tesis ini dapat membantu Pendeta dalam kepemimpinannya di dalam sebuah gereja dan jemaat, untuk memahami cara meningkatkan pelayanan mereka kepada jemaat. Mereka dapat menggabungkan prinsip-prinsip kepemimpinan melayani dan transformasional dalam pelayanan.

1.4.2. Manfaat Teoritis:

- A. Tesis ini dapat mengembangkan teori kepemimpinan dengan menggabungkan konsep *servant leadership* dan *transformational leadership* dalam konteks keagamaan dan dapat membantu mengkaji teori kepemimpinan dengan pemahaman baru tentang bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi *shepherd services*.
- B. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada literatur tentang pelayanan Pendeta dalam gereja-gereja dan dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan pendeta dan bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi pelayanan ini.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menerangkan beberapa hal seperti latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua perlu dituliskan untuk lebih dapat menerangkan beberapa hal penting seperti dasar teori yang bertugas untuk mendukung penelitian, kerangka pikir serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

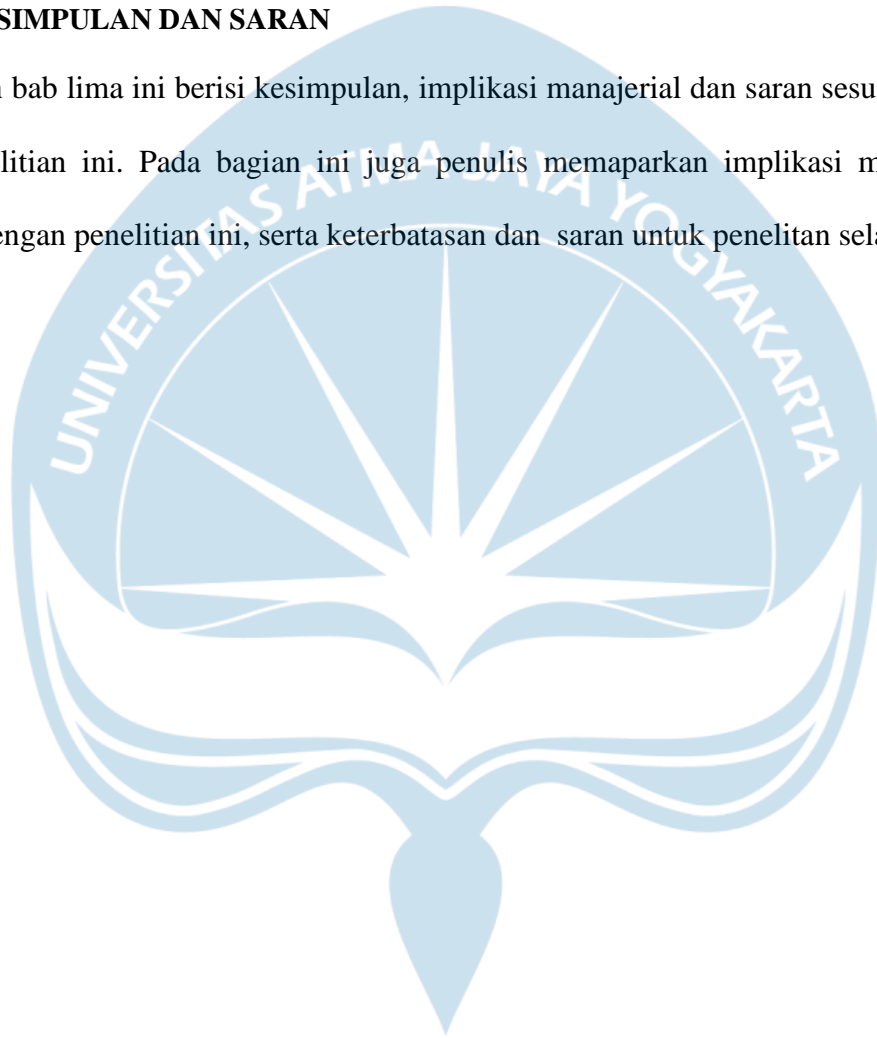
Pada bab ketiga akan menjelaskan mengenai metode penelitian yang meliputi prosedur dan alat analisis yang digunakan pada penelitian. Pemaparan bab ini antara lain desain penelitian; jenis data, sumber data, dan metode penelitian; populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengukuran data, dan instrumen penelitian, pengujian instrumen, serta analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian bab empat ini menyajikan hasil pemeriksaan beserta pembahasan proses penyelidikan eksplorasi berkelanjutan yang mencakup pemeriksaan khusus dan kuantitatif. Pemeriksaan yang jelas menunjukkan informasi yang menggambarkan kualitas responden, sedangkan penyelidikan kuantitatif dilakukan untuk menguji legitimasi, keandalan, dan spekulasi secara terukur.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian bab lima ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial dan saran sesuai dengan hasil dalam penelitian ini. Pada bagian ini juga penulis memaparkan implikasi manajerial yang berkaitan dengan penelitian ini, serta keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Servant Leadership*

Servant Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yang di dalam pelayanannya tidak melalui paksaan dan tidak memberikan tekanan, melainkan dengan optimalisasi karakteristik dirinya mampu mengarahkan, menggerakkan, dan mengkoordinasi orang-orang yang dipimpin untuk mewujudkan tujuan. Proses dalam melayani serta memberikan pengaruh, menggerakkan dan menemukannya persoalan-persoalan terkait dengan relasi dan komunikasi antara pemimpin dengan yang dipimpinnya. Jika dikaitkan dalam konteks gereja, gaya kepemimpinan *Servant Leadership* mengacu pada prinsip-prinsip Alkitab yang bersifat melayani Zebua (2022).

Pemimpin yang melayani akan memberikan pengaruh yang baik bagi jemaatnya maupun lingkungan gerejanya. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan melayani menekankan pelayanan, dimulai dengan keinginan individu untuk melayani dan mengutamakan pelayanan . Pasaribu et al. (2023).

Pemimpin yang melayani harus mampu melayani baik kebutuhan internal maupun eksternal . Pemimpin yang melayani orang lain pada akhirnya akan berbentuk membentuk pola pikir orang lain di sekitarnya, dengan tujuan untuk meniru pola pikir mereka yang berorientasi pada pelayanan. Selain itu, kepemimpinan yang melayani mendorong perkembangan moral dan pengembangan kerja tim. Ketika seseorang pemimpin menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhannya sendiri, mereka menunjukkan kepemimpinan yang melayani Sallatu (2022).

Kepemimpinan yang melayani, dalam konteks memberi definisi bahwa seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya dan komunitas akan mendahulukan hal-hal tadi, daripada pencapaian ambisi pribadi atau pola dan kesukaannya saja Ibelala Gea (2023).

2.2. *Transformational Leadership*

Transformational Leadership merupakan salah satu diantara sekian gaya kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan terutama terhadap perubahan