Available at: http://www.jurnalbia.com/index.php/bia

Riset '*Leadership Understanding*' Gembala-gembala Peserta Lembaga Kajian Gereja (LKG) Jawa Timur

Sonny Eli Zaluchu Sekolah Tinggi Teologia Baptis Indonesia (STBI) Semarang sonnyzaluchu@stbi.ac.id

DOI: https://doi.org/10.34307/b.v3i1.154

Abstract: The success of an organization lies in the hands of its leaders. The deciding factor is the extent to which a leader correctly understands the definition and functions of leadership. This research conducted by the description method in which data obtained through an online questionnaire to photograph the extent of respondents' understanding, namely shepherds involved in the Church Study Institute (LKG) organization in East Java, regarding leadership. The results found that the LKG participants had the right leadership paradigm and carried out the leadership principles in service. The study also found that shepherds support leadership as successive, meaning that it is not life-long and can be replaced. It was also found that an understanding of leadership is in accordance with the theory of leadership that a leader is not born but is formed.

Keywords: church study; leader; leadership; teamwork

Abstrak: Kesuksesan organisasi terletak di tangan pemimpinnya. Faktor yang menentukan adalah sejauh mana seorang pemimpin memahami dengan benar definisi dan fungsi-fungsi kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskripsi yang datanya diperoleh melalui kuesioner online, untuk memotret sejauh mana pemahaman responden yaitu gembala-gembala yang terlibat di dalam organisasi Lembaga Kajian Gereja (LKG) di Jawa Timur, mengenai kepemimpinan. Hasil penelitian menemukan bahwa peserta LKG tersebut memiliki paradigma kepemimpinan yang benar dan menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan tersebut di dalam pelayanan. Penelitian juga menemukan bahwa para gembala mendukung kepemimpinan bersifat suksesif, artinya tidak seumur hidup dan dapat tergantikan. Juga ditemukan bahwa pemahaman tentang kepemimpinan sesuai dengan teori kepemimpinan bahwa seorang pemimpin tidak dilahirkan tetapi dibentuk.

Kata kunci: kajian gereja; kepemimpinan; pemimpin; tim kerja

Article History: Received: 04-04-2020 Revised: 15-05-2020 Accepted: 21-05-2020

1. Pendahuluan

Konsep Leadership Understanding (LU) dikemukakan pertama kali oleh Gayle C. Avery melalui bukunya berjudul Understanding Leadership: Paradigms and Cases.¹ Buku tersebut memberikan pemaparan yang sangat jelas bahwa kesuksesan sebuah kepemimpinan di organisasi manapun, bertitik tolak dari pemahaman para pemimpin tentang kepemimpinan itu sendiri. Terdapat dua kajian utama yang menentukan yakni definisi

¹Gayle C. Avery, Understanding Leadership: Paradigms and Cases, Understanding Leadership: Paradigms and Cases, 2004.

tentang kepemimpinan dan cara seorang pemimpin menjalankan perannya. Kedua hal ini bersinergi dan memberi pengaruh bukan saja pada organisasi tetapi pada setiap orang yang berada di dalam organisasi tersebut.

Konsep LU dibangun dengan berbagai cara. Salah satu yang paling efektif adalah membuka wawasan melalui berbagai kegiatan edukasi. Salah satu contohnya adalah pelaksanaan seminar, workshop, dan pelatihan oleh sebuah lembaga berbadan hukum yang disebut Lembaga Kajian Gereja (LKG) di Jawa Timur. LKG melaksanakan berbagai kegiatan yang memperlengkapi pesertanya dengan berbagai pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan di lapangan pelayanan secara praktis. Salah satunya adalah mempersiapkan hamba-hamba Tuhan untuk responsif terhadap perubahan dan mereposisi dirinya untuk tidak ketinggalan. Dengan demikian organisasi bergerak selaras dengan perubahan yang terjadi. Rivai & Mulyadi menegaskan bahwa organisasi dan segala warna yang terdapat di dalamnya, sangat ditentukan oleh pribadi yang menjadi pemimpin di dalam organisasi tersebut.² Dengan demikian, ketika seorang pemimpin berubah, maka organisasi akan mengikuti perubahan itu dengan sendirinya.

Satu tantangan baru di dalam kepemimpinan terjadi di era revolusi industri 4.0 adalah penyesuaian diri dengan teknologi digital. Mesin telah mengambil alih fungsi-fungsi yang semula dikerjakan oleh tangan manusia. Dunia bergeser ke arah konsep dan praktik digital sebagai platform baru.³ Apabila seorang pemimpin hanya memahami kepemimpinan sebagai jabatan belaka, maka pada titik tersebut, pemimpin akan gagal membawa organisasinya menyesuaikan diri dengan perubahan, secara khusus di dalam memosisikan diri dalam laju teknologi digital yang bergerak sangat cepat. Disini terlihat bahwa kepemimpinan itu ternyata bergerak dinamis, menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

Tantangan lainnya adalah dalam hal fungsional. Ketika mesin dan teknologi semakin mendominasi cara hidup manusia, seorang pemimpin dituntut mem-beri ruang bagi orang-orang baru yang lebih adaptif, terampil dan melek teknologi. Me-musatkan semua hal ke dalam diri satu orang pemimpin sudah tidak relevan sebagai model kepemimpinan terbaik. Jika pandangan tradisional ini tetap dipertahankan maka perubahan yang terjadi seperti menuangkan anggur baru ke dalam kantong anggur yang lama. Konsep klasik yang memandang bahwa kepemimpinan adalah hadiah dari Tuhan yang harus diemban sampai ajal tiba, bukan saja tidak populer, tetapi juga tidak relevan. Terlebih dengan kehadiran angkatan baru milenial yang membutuhkan sentuhan khusus, dari seorang pemimpin yang juga dituntut memiliki wawasan milenial. Hal demikian tidak akan dapat diperoleh dari seorang "pemimpin tua" yang bertahan di dalam kekakuan dan memandang curiga perubahan dengan mempertahankan status quo. Sebaliknya,

²Veithzal Rivai and Deddy Mulyadi, "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi," in *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 2012, 34–35.

³Wawan Setiawan, "Era Digital Dan Tantangannya," *Seminar Nasional Pendidikan 2017* (2017): 1–9, https://core.ac.uk/download/pdf/87779963.pdf.

seorang pemimpin yang bergerak dinamis, adaptif dan berwawasan milenial, akan mampu membangun *Atmosphere Continous Improvement*. Menurut Soesanto, *Atmosphere Continous Improvement* adalah sebuah daya di dalam diri seorang pemimpin yang peka terhadap perubahan dan memimpin ke arah perubahan. Hasilnya, organisasi bergerak maju karena tercipta sebuah atmosfir dimana pemimpin dan pengikut maju bersama-sama untuk kepentingan yang lebih besar.⁴ Inilah yang menjadi kunci bagi sebuah *Leadership Understanding* seorang pemimpin.

Sebagai bentuk kesadaran terhadap hal tersebut dan wujud kepedulian terhadap masa depan pemimpin dan organisasi gereja, LKG mengembangkan pembentukan LU melalui edukasi dan literasi serta workshop rutin menggunakan tema-tema kontemporer sesuai dengan tantangan zaman dan kebutuhan organisasi. Itulah yang hendak diukur di dalam penelitian ini, sejauh mana LU terbentuk di dalam diri peserta LKG.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertumpu pada data yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner *online* dari *google form* di dalam sebuah pertemuan yang dilakukan Lembaga Kajian Gereja (LKG) pada bulan Januari 2020 di Hotel Agro Wisata Malang, Jawa Timur. Responden berjumlah 57 orang dengan semua data valid (menjawab semua angket). Analisis menggunakan statistik deskriptif sederhana.⁵ Sementara paper sendiri ditulis untuk menggambarkan dan hanya memotret fenomena pemahaman kepemimpinan peserta LKG sehingga pendekatan ini disebut pendekatan deskriptif.⁶ Teori tentang kepemimpinan merujuk pada sejumlah buku dan artikel jurnal yang diramu dalam teknik literature review.⁷

Karena penelitian ini hendak memaparkan hasil pemahaman dan pengetahuan responden maka kuesioner disusun dalam dua pilihan yang kontras. Terdapat beberapa kuesioner yang memberikan opsi setuju dan tidak setuju, dan beberapa dengan opsi pernyataan positif versus negatif. Karena bersifat deskriptif maka tidak dirasa perlu melakukan pendalaman terhadap jawaban responden apalagi meneliti hubungan. Penelitian semata-mata memotret level *leadership understanding* menggunakan lima indikator yakni indikator pemahaman tentang kepemimpinan, indikator pandangan tentang pembentukan kepemimpinan, indikator pandangan tentang suksesi kepemimpinan, indikator pandangan tentang pengembangan kapasitas. Penyajian data melalui tabulasi sederhana dan analisisnya bertitik

⁴Heri Soesanto, *Pemimpin - Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial [Leader - Creating Superior Culture of Millennial Generation]* (Yogyakarta: Kanisius, 2019), 157–158.

⁵Murray J. Fisher and Andrea P. Marshall, "Understanding Descriptive Statistics," *Australian Critical Care* 22, no. 2 (2009): 93–97; Martin G. Larson, "Descriptive Statistics and Graphical Displays," *Circulation* 114, no. 1 (2006): 76–81.

⁶Bonnie Soeherman, *Fun Research - Penelitian Kualitatif Dengan Design Thinking*, 1st ed. (Jakarta: Kompas Gramedia, 2019), 71–72.

⁷Yan Chai Hum, "Literature Reviews," in *SpringerBriefs in Applied Sciences and Technology*, 2013, 11–45.

tolak dari tabulasi tersebut dan dikaitkan dengan teori yang ada. Pembahasan dikelompokkan menurut kategori setiap indikator.

Profil Peserta LKG

Responden di dalam penelitian ini adalah seluruh hamba Tuhan GPdI yang melayani di Wilayah Jawa Timur dan menjadi peserta tetap dari Lembaga Kajian Gereja (LKG). Organisasi ini merupakan lembaga yang didirikan untuk memperlengkapi, memberikan wawasan dan mengembangkan kapasitas para pemimpin gereja di wilayah Jawa Timur. LKG memiliki kegiatan rutin untuk menyelenggarakan Seminar, *Workshop* dan Pelatihan untuk hamba-hamba Tuhan.

Dilihat dari lamanya pelayanan, profil responden disajikan melalui grafik di bawah ini. Terlihat bahwa mayoritas responden memiliki rentang pelayanan di atas 15 tahun. Hanya sebagian kecil responden yang memiliki masa pelayanan 5 tahun ke bawah.

Tabel 1: Komposisi Responden menurut Lama Melayani

Lama Melayani	Jumlah (%)
Dibawah 5 tahun	3.9
5 sd 10 tahun	13.7
10 sd 15 tahun	15.7
15 sd 20 tahun	21.6
Di atas 20 tahun	45.1

Sedangkan dilihat dari latar belakang pendidikan, sebaran responden terlihat pada grafik berikut ini. Mayoritas peserta telah berpendidikan memadai sehingga melalui profil ini dapat disimpulkan bahwa peserta LKG adalah hamba-hamba Tuhan yang teachable.

Tabel 2: Komposisi Responden menurut Jenjang Sekolah

Jenjang Sekolah	Jumlah (%)
Sekolah Alkitab/setara	41.2
S1	43.1
S2	11.8
S3	3.9

Dilihat dari kedudukan di dalam organisasi pelayanan, mayoritas responden adalah gembala sidang atau top leader di dalam organisasinya masing-masing. Dengan demikian tepat untuk memilih kelompok ini sebagai sumber data penelitian.

Tabel 3: Komposisi Responden menurut Posisi Pelayanan

Posisi/Kedudukan	Jumlah (%)
Gembala Sidang	80.4
Pengerja dan Staf Gembala	9.8
Lain	9.8

3. Hasil dan Pembahasan

Kajian Teori

Salah satu masalah di dalam implementasi kepemimpinan di dalam organisasi atau pelayanan adalah ketika pemimpin membangun persepsi yang salah tentang paradigma kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan Winston & Patterson berhasil membuktikan bahwa mayoritas masalah yang terjadi di dalam kepemimpinan disebabkan oleh sejauh mana pemimpin memahami kepemimpinan itu sendiri secara definitif.⁸ Kesalahannya adalah pandangan klasik yang mengatakan bahwa pemimpin diangkat dan dilahirkan. Padahal seorang pemimpin sejatinya dibentuk.⁹ Berdasarkan hasil penelitian tersebut terlihat bahwa cara seorang pemimpin mendefinisikan kepemimpinan akan memberi corak dan mempengaruhi kepemimpinan-nya serta menentukan kesuksesannya. Sebab seseorang sejatinya tidak akan lahir sebagai pemimpin hingga dibentuk untuk menjadi pemimpin oleh seorang pemimpin lainnya. Itu sebabnya dikatakan bahwa kepemimpinan itu dibentuk.

Pada umumnya, masalah menyangkut definisi kepemimpinan adalah bertahannya sebagian orang memegang definisi klasik yaitu memandang pemimpin identik sebagai penguasa. Bahkan menurut Maxwell, kepemimpinan klasik selalu dikait-kaitkan dengan jabatan atau posisi tertentu di dalam organisasi. Pemahaman yang salah akan membawa dampak buruk bagi organisasi dan kepemimpinan itu sendiri yang oleh Einarsen dkk. digolongkan sebagai destructive leadership behaviour. Pemimpin yang memiliki model seperti ini memperlihat sejumlah perilaku negatif seperti kepemimpinan yang tiran, intimidatif, perilaku kontraproduktif, dan agresi di lingkup kepemimpinannya. Orang-orang menaatinya hanya karena takut atau memiliki kepentingan yang ikut diperjuangkan. Pemimpin menjadi hegemoni dan berkuasa sepenuhnya, serta tidak memberikan ruang bagi orang lain untuk menjadi bagian dari kepemimpinan-nya. Dalam hal komunikasi, pemimpin seperti ini akan mengembangkan gaya komunikasi top-down daripada bottom-up.

Pemimpin dengan sifat *destructive leadership behaviour* akan sulit mengembangkan *social awareness*, sebuah konsep yang justru sangat dibutuhkan di dalam kepemimpinan. Dalam bukunya WOW Leadership, Hermana Kartajaya bersama Ardhi Ridwansyah menekankan *social awareness* sebagai aspek kemampuan sosial yang harus dimiliki

⁸Bruce Winston and Kathleen Patterson, "An Integrative Definition of Leadership," *International journal of leadership studies* (2006).

⁹Sonny Zaluchu, "Respons Tests of Leadership Menurut Teori Frank Damazio Pada Mahasiswa Pascasarjana Jurusan Kepemimpinan Kristen STT Harvest Semarang," *Jurnal Jaffray* 16, no. 2 (2018): 145–160, https://ojs.sttjaffray.ac.id/index.php/JJV71/article/view/289.

¹⁰John Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda [Developing Leader within You]* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1995).

¹¹Ståle Einarsen, Merethe Schanke Aasland, and Anders Skogstad, "Destructive Leadership Behaviour: A Definition and Conceptual Model," *Leadership Quarterly* (2007).

¹²John C. Maxwell, "The 21 Indispensable Qualities of a Leader," *21 Indispensable Qualities of a Leader* - *Business Book Summaries* (2012).

seorang pemimpin sehingga dapat berinteraksi dengan orang lain, dengan cara mampu berkomunikasi dan menyampaikan tujuannya kepada orang lain. Di dalam dirinya juga terdapat kesadaran kontekstual dan kemampuan untuk memahami orang lain secara empati.¹³ Semua kemampuan sosial tersebut hanya dapat diperoleh ketika pemimpin menempatkan dirinya menjadi bagian dari *team-work*.

Sebuah kepemimpinan yang sukses adalah kepemimpinan yang di jalankan dan mengembangkan *team-work* sebagai unit kerja bersama di dalam mencapai tujuan. Hal ini didasari dari sebuah asumsi bahwa seorang pemimpin tidak akan berhasil dan sukses sendirian. Salah satu syarat mutlak yang diperlukan di dalam dinamika tim adalah kepercayaan. Pemimpin dituntut mempercayai orang lain dan menciptakan iklim kepercayaan di dalam tim tersebut. Dalam penelitiannya, Costa menemukan bahwa efektifitas, kinerja dan kepuasan serta keberhasilan di dalam sebuah tim berkorelasi positif dengan tingkat kepercayaan antar-anggota tim. Belbin menambahkan bahwa kesamaan *chemistry* dan lancarnya hubungan inter-personal di dalam sebuah tim ikut menentukan keberhasilan organisasi dan efektifitas kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kehadiran team-work di dalam lingkup kepemimpinan yang sehat dan dinamis, mutlak diperlukan. Scazzero memberi penegasan bahwa membangun tim yang sehat adalah salah satu tugas utama bagi setiap pemimpin.

Untuk membentuk tim yang baik dan efektif maka pemimpin harus memastikan semua orang yang terlibat di dalam tim dapat bergerak bersama-sama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut membentuk orang-orang yang mengikutinya dengan memperlengkapi, melatih, dan memberdayakan. Tujuan akhirnya adalah menciptakan pemimpin-pemimpin baru yang terampil, profesional dan cerdas. Benefit yang diperoleh sangat jelas yakni efektifitas dan kontribusi maksimal di dalam organisasi. Kouzes & Posner mengatakan bahwa para pemimpin yang berhasil memperkuat orang lain akan mampu meningkatkan kinerja orang tersebut. Kemampuan menjadi maksimal dan kompetensi diri meningkat. Hal tersebut disebabkan oleh hadirnya keterlibatan diri sebagai bagian yang harus mensukseskan tim.¹⁷

Mantan Presiden Stanford University, John L. Hennessy menulis pengalaman kepemimpinnya yang sangat inspiratif dalam buku berjudul *Leading Matters*. Buku tersebut mengisahkan pengalaman kepemimpinanya di Stanford yang menjadi inspirasi bagi banyak orang. Pada bagian akhir buku tersebut, Hennessy menyampaikan ulasan ten-

¹³Hermawan Kartajaya and Ardhi Ridwansyah, *WOW Leadership - Kepemimpinan Yang Menggerakkan Pikiran, Perasaan Serta Spirit Kemanusiaan*, 2nd ed. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015), 119.

¹⁴Ana Cristina Costa, "Work Team Trust and Effectiveness," *Personnel Review* 32, no. 5 (2003): 605-622-673

¹⁵R. Meredith Belbin, *Team Roles at Work, Team Roles at Work, Second Edition*, 2nd ed., 2012.

¹⁶Peter Scazzero, *The Emotionally Healthy Leader*, ed. Milhan K. Santoso, 3rd ed. (Surabaya: Literatur SAAT, 2018), 237.

¹⁷James M. Kouzes and Barry Z. Posner, *Leadership the Challenge*, ed. Wisnu Chandra Kristiaji and Ratri Medya, 3rd ed. (Jakarta: Erlangga, 2010), 299–301.

tang warisan seorang pemimpin (*legacy*). Menurutnya, pemimpin memiliki batas kapasitas dan kemampuan. Usia pemimpin terus berjalan dan membuatnya tua. Orang-orang baru yang lebih muda dan kapabel muncul di permukaan. Zaman juga mengalami perubahan. Oleh karena itu, pemimpin harus sadar bahwa dirinya tergan-tikan. Pandangan ini justru bertentangan dengan pemahaman klasik yang memegang pengertian memimpin sampai mati. Hennessy mencontohkan seorang atlit yang terus berlomba, pada akhirnya akan mengalami penurunan kemampuan dalam banyak hal dan kehilangan keahliannya. Maka bagi Hennessy, sebelum semua reputasi itu memu-dar, keputusan untuk menyerahkan kepemimpinan kepada penerus adalah pilihan terbaik. 18

Kenyataannya, tidak semua pemimpin menyadari konsep Hennessy untuk mundur di posisi puncak. Khususnya di dalam domain kepemimpinan rohani dimana dianggap kepemimpinan adalah amanat ilahi yang harus diemban sampai mati. Organisasi rohani atau gereja atau pelayanan yang masih menganut konsep ini akhirnya mengalami penurunan kinerja karena masih dipimpin oleh "orang tua" yang sudah tidak kuat berdiri/berjalan, dihinggapi Alzheimer, dan tidak lagi lancar berkomunikasi. Perubahan kepemimpinan atau suksesi adalah bagian yang sangat penting di dalam sebuah gambaran kepemimpinan yang sehat dan dinamis. Pengkhotbah juga sudah mengingatkan bahwa untuk segala sesuatu di bawah kolong langit ada masanya (Pengkh. 3:1). Hal yang sama berlaku pada kepemimpinan. Tidak selamanya seseorang mampu memimpin. Oleh karena itu, sebelum terlambat, justru pada masa puncak kepemimpinannya, seorang pemimpin perlu mempersiapkan suksesi dan mengawal suksesi tersebut kepada generasi berikutnya sehingga gerak organisasi dapat semakin meningkat. 19

Hasil Penelitian

Pemahaman tentang Kepemimpinan

Polarisasi pemahaman responden terhadap kepemimpinan disajikan dalam gambar di bawah ini.

Tabel 4: Pendapat tentang Definisi Kepemimpinan

Definisi Pemimpin	Persentasi (%)
Menduduki jabatan atau posisi tertentu	3.9
Mempengaruhi orang lain untuk bergerak bersama	96.1

Dari data di atas terlihat bahwa mayoritas responden telah memiliki pemahaman yang benar tentang kepemimpinan. Ada sedikit responden, sebanyak 3.9 % yang masih memiliki paradigma yang salah tentang kepemimpinan dengan mengaitkannya pada kedudukan atau posisi. Hal ini dapat dimengerti karena rata-rata responden telah menempuh pendidikan yang memadai sehingga berpengaruh positif terhadap pemaha-

¹⁸John L. Hennessy, *Leadership Matters - Lessons from My Journey* (Stanford, California: Stanford University Press, 2018), 139–151.

¹⁹Scazzero, *The Emotionally Healthy Leader*, 302.

man dan pembentukan paradigma yang benar tentang kepemimpinan. Mayoritas responden telah menyelesaikan jenjang pendidikan di sekolah Alkitab (41.2 %) dan jenjang pendidikan S1 (43.1 %). Terdapat 11.8% responden yang bahkan telah menyelesaikan jenjang pascasarjana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan ikut membentuk konsep dan paradigma yang benar di kalangan hamba-hamba Tuhan GPdI se-Jawa Timur.

Pengujian dilakukan terbalik untuk melihat konsistensi terhadap jawaban. Atas pernyataan '*Tanpa kedudukan tertentu, seseorang tidak bisa disebut sebagai pemimpin*' ternyata 92.2 % responden menyatakan ketidaksetujuannya. Hal itu berarti, pemahaman responden tentang pengertian kepemimpinan bersifat konsisten. Dalam pemahaman ini, kedudukan atau jabatan di dalam organisasi atau perangkat organisasi lainnya, tidak lagi dipandang sebagai konsep kunci kepemimpinan.

Pandangan tentang Pembentukan Kepemimpinan

Dalam memahami proses terbentuknya pemimpin, terdapat beberapa pandangan yang berkembang di tengah-tengah masyarakat. Ada anggapan bahwa seseorang dapat terlahir sebagai seorang pemimpin tetapi ada juga pendapat bahwa kepemimpinan tersebut diwariskan. Sementara, juga terbentuk pandangan bahwa kepemimpinan itu dibentuk oleh pemimpin lain dan mengembangkan kapasitas di dalam dirinya untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil.²⁰ Dalam hal tersebut, gambar dibawah ini memaparkan pandangan responden terhadap munculnya pemimpin.

Tabel 5: Pendapat tentang Munculnya Pemimpin

Munculnya Pemimpin	Persentasi (%)
Dibentuk	74.5
Dilahirkan	25.5

Terlihat bahwa tidak ada satupun responden yang berpendapat bahwa kepemimpinan diterima sebagai warisan dari orang tua. Terdapat 25.5 % responden yang mengatakan bahwa seseorang dapat dilahirkan sebagai pemimpin. Sedangkan sisanya, 74.5 % berpendapat bahwa kepemimpinan dibentuk di dalam sebuah proses pembentukan melalui kehadiran pemimpin lain. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sekalipun pemahaman tentang definisi kepemimpinan sudah benar, tetapi cara pandang tentang bagaimana seseorang menjadi pemimpin masih perlu diperbaiki. Melihat komposisi responden yang masih beranggapan pemimpin dilahirkan (25.5 %) dapat disimpulkan bahwa hal ini disebabkan oleh level pemahaman yang dapat diatasi dengan literasi dan atau edukasi. Sebab dengan menggunakan pernyataan negatif terlihat bahwa 80.4 % responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan yang mengatakan seorang pemimpin

²⁰Rebecca J. Reichard and Stefanie K. Johnson, "Leader Self-Development as Organizational Strategy," *Leadership Quarterly* 22, no. 1 (2011): 33–42.

terlahir sebagai pemimpin dan yang lainnya terlahir sebagai pengikut. Terdapat 19.6 % responden yang menyatakan persetujuan terhadap pernyataan tersebut.

Pandangan tentang Suksesi Kepemimpinan

Suksesi adalah peralihan kepemimpinan. Dalam hal ini responden memandang bahwa sebuah kepemimpinan tidak berlaku selamanya dan seorang pemimpin dapat tergantikan. Organisasi yang sehat adalah organisasi yang mempersiapkan para pemimpin berikutnya di dalam sebuah suksesi yang berhasil.²¹ Polarisasi pendapat responden tentang suksesi terlihat pada gambar di bawah ini.

Tabel 6: Pendapat tentang Suksesi Kepemimpinan

Suksesi Kepemimpinan	Persentasi (%)
Pemimpin dapat diganti/melakukan suksesi	84
Pemimpin tidak tergantikan/sampai mati)	16

Grafik di atas memperlihatkan bahwa 84% responden setuju bahwa seorang pemimpin tidak taktergantikan. Dalam hal ini responden mayoritas memegang kebenaran bahwa peralihan kepemimpinan dapat terjadi di dalam sebuah suksesi selama pemimpin masih hidup. Sedangkan 16% sisanya masih memegang pandangan klasik bahwa seorang pemimpin tak tergantikan selama pemimpin tersebut masih hidup.

Melihat pandangan responden tentang suksesi maka dapat disimpulkan bahwa responden menyadari pentingnya mempersiapkan seorang pemimpin dalam sebuah suksesi yang dipersiapkan. Jika melihat latar belakang responden yang rata-rata adalah pendeta atau hamba Tuhan atau pengerja di lingkup denominasi pentakostal yang masih mempraktikkan kepemimpinan seumur hidup, maka terlihat responden mayoritas menyadari pentingnya mempersiapkan pemimpin karena memahami konsep bahwa seorang pemimpin dibentuk dan pemimpin harus menghasilkan pemimpin-pemimpin selama dirinya masih hidup. Jika dilihat dengan pandangan responden mengenai nepotisme dalam kepemimpinan, hasilnya dinyatakan dalam grafik berikut ini.

Tabel 7: Pendapat tentang Nepotisme

Nepotisme dalam Kepemimpinan	Persentasi (%)
Dapat diterima	19.6
Tidak dapat diterima	80.4

Responden sebagian besar (80.4%) menyetujui bahwa nepotisme di dalam kepemimpinan tidak dapat diterima sebagai sebuah praktik yang dapat dibenarkan. Dalam pemahaman responden, isteri atau anak atau anggota keluarga lainnya, tidak dapat dipaksakan untuk menjadi pemimpin pengganti di dalam sebuah suksesi sekalipun sekalipun siap, dan terlebih jika tidak siap, untuk menjadi pemimpin berikutnya di dalam organisasi atau gereja atau pelayanan. Dengan kata lain, pemimpin harus diper-

²¹Donald J. Schepker et al., "CEO Succession, Strategic Change, and Post-Succession Performance: A Meta-Analysis," *Leadership Quarterly* 28, no. 6 (2017): 701–720.

siapkan terlepas apakah orang yang dipersiapkan itu memiliki ikatan keluarga atau tidak. Memaksakan anggota keluargha sebagai pemimpin tidak diterima sebagai hal yang diperkenankan di dalam sistem kepemimpinan.

Pandangan tentang Team Work

Kepemimpinan tunggal di dalam pemahaman responden dipandang sebagai sesuatu yag harus ditinggalkan. Organisai-organisasi modern justru memperlihatkan bentuk yang simpel dengan penekanan pada tim kerja yang fungsional.²² Sebanyak 98% responden setuju bahwa kepemimpinan tunggal tidak tepat dan tidak populer lagi dewasa ini, khususnya jika dikaitkan dengan dinamika dan problematika kepemimpinan yang semakin kompleks. Dengan demikian, responden setuju dan terbuka terhadap kepemimpinan tim (*team work*) yang hasilnya diperlihatkan pada gambar di bawah ini.

Tabel 8: Pendapat tentang Team Work

Team Work	Persentasi (%)
Tidak setuju kepemimpinan tunggal (menerima <i>teamwork</i>)	98
Mempertahankan kepemimpinan tunggal (menolak <i>teamwork</i>)	2

Grafik di atas memperlihatkan bahwa 98% responden setuju bahwa keberadaan tim mutlak diperlukan di dalam sebuah kepemimpinan. Alasan utama adalah kesadaran bahwa seorang pemimpin tidak mampu memimpin organisasi atau pelayanan sendirian. Keberhasilan seorang pemimpin sesungguhnya ditopang oleh peran dan keikutsertaan sejumlah orang yang menjadi bagian dari kepemimpinan. Keberadaan *team-work* disadari sebagai bagian kepemimpinan yang berhasil.

Terhadap pernyataan 'Saya merasa terancam jika harus berbagi kepemimpinan atau kekuasaan dengan orang lain karena itu merugikan kepentingan saya' seluruh responden sepakat bahwa hal tersebut tidak dapat diterima. Responden 100% menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut. Terlihat bahwa seluruh responden terbuka terhadap keberadaan orang lain dan memiliki sikap yang kondusif dan secure terhadap orang lain.

Pandangan terhadap Pengembangan Kapasitas

Pengembangan kapasitas dirasakan sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dilakukan selama seseorang berada di dalam masa kepemimpinannya. Dengan kata lain pemimpin dituntut mengembangkan diri dan mendorong serta memfasilitasi pegikutnya untuk melakukan hal yang sama. Hal tersebut dilakukan untuk merespon perubahan lingkungan dan perkembangan zaman.²³ Responden sepakat bahwa pengembangan diri adalah sebuah hasil atau usaha yang perlu dikerjakan pemimpin (98%) dan tidak akan

²²Cameron Klein et al., "Does Team Building Work?," Small Group Research 40, no. 2 (2009): 181–222.

²³Christine B. Meyer and Inger G. Stensaker, "Developing Capacity for Change," *Journal of Change Management* 6, no. 2 (2006): 217–231.

terjadi dengan hanya mempertahankan sikap 'percaya pada kemampuan yang berasal dari Tuhan'. Menyangkut pengembangan kapasitas, sikap responden terlihat melalui grafik di bawah ini.

Tabel 9: Pandangan tentang Pengembangan Diri

Pengembangan diri pemimpin/pengikut	Persentasi (%)
Perlu dilakukan	98
Tidak perlu dilakukan	2

Dalam hal ini terdapat kesadaran bahwa pemimpin bukanlah sebuah fungsi yang sekedar mempengaruhi orang lain di dalam level yang tetap sama. Kapasitas, kemampuan intelektual/managerial dan ketrampilan pemimpin serta pengikut harus bergerak dinamis demi kemajuan organisasi, atau pelayanan yang berhasil. Perkembangan zaman yang demikian cepat tidak memberi pilihan bagi setiap sumber daya manusia (pemimpin/pengikut) untuk adaptif jika tidak ingin ketinggalan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat disimpulkan bahwa *Leadership Understanding* telah terbentuk di dalam diri peserta LKG dengan hasil dari setiap indikator memperlihatkan deskripsi data yang positif. Para peserta dipandang telah memiliki pemahaman yang baik dan benar tentang kepemimpinan dan cara seorang pemimpin terbentuk. Peserta juga mayoritas memperlihatkan deskripsi bahwa seorang pemimpin tidak tak tergantikan. Dalam hal pembentukan team work peserta LKG menyadari pentingnya arti penting *teamwork* di dalam sebuah organisasi. Temuan lainnya memperlihatkan adanya kesadaran peserta untuk mengembangkan diri di dalam aspek-aspek yang diperlukan untuk kemajuan diri dan organisasi.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan yang dikembangkan oleh organisasi seperti LKG dapat menjadi *role model* bagi organisasi lain di dalam lingkup serupa untuk membawa organisasi dan pemimpin yang ada di dalamnya mencapai kapasitas maksimal bagi tujuan-tujuan pelayanan itu sendiri.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih ditujukan kepada Pdt. Samuel Jianto (salah seorang pendiri) dan Dr. Doni Heryanto (Ketua LKG) atas bantuan dan semua dukungan yang diterima penulis untuk melaksanakan penelitian ini.

Referensi

Avery, Gayle C. *Understanding Leadership: Paradigms and Cases. Understanding Leadership: Paradigms and Cases*, 2004.

Belbin, R. Meredith. *Team Roles at Work. Team Roles at Work, Second Edition*. 2nd ed., 2012.

Costa, Ana Cristina. "Work Team Trust and Effectiveness." *Personnel Review* 32, no. 5 (2003): 605-622+672.

- Einarsen, Ståle, Merethe Schanke Aasland, and Anders Skogstad. "Destructive Leadership Behaviour: A Definition and Conceptual Model." *Leadership Quarterly* (2007).
- Fisher, Murray J., and Andrea P. Marshall. "Understanding Descriptive Statistics." *Australian Critical Care* 22, no. 2 (2009): 93–97.
- Hennessy, John L. *Leadership Matters Lessons from My Journey*. Stanford, California: Stanford University Press, 2018.
- Hum, Yan Chai. "Literature Reviews." In *SpringerBriefs in Applied Sciences and Technology*, 11–45, 2013.
- Kartajaya, Hermawan, and Ardhi Ridwansyah. WOW Leadership Kepemimpinan Yang Menggerakkan Pikiran, Perasaan Serta Spirit Kemanusiaan. 2nd ed. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015.
- Klein, Cameron, Deborah DiazGranados, Eduardo Salas, Huy Le, C. Shawn Burke, Rebecca Lyons, and Gerald F. Goodwin. "Does Team Building Work?" *Small Group Research* 40, no. 2 (2009): 181–222.
- Kouzes, James M., and Barry Z. Posner. *Leadership the Challenge*. Edited by Wisnu Chandra Kristiaji and Ratri Medya. 3rd ed. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Larson, Martin G. "Descriptive Statistics and Graphical Displays." *Circulation* 114, no. 1 (2006): 76–81.
- Maxwell, John. *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda [Developing Leader within You]*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1995.
- Maxwell, John C. "The 21 Indispensable Qualities of a Leader." 21 Indispensable Qualities of a Leader Business Book Summaries (2012).
- Meyer, Christine B., and Inger G. Stensaker. "Developing Capacity for Change." *Journal of Change Management* 6, no. 2 (2006): 217–231.
- Reichard, Rebecca J., and Stefanie K. Johnson. "Leader Self-Development as Organizational Strategy." *Leadership Quarterly* 22, no. 1 (2011): 33–42.
- Rivai, Veithzal, and Deddy Mulyadi. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi." In *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 34–35, 2012.
- Scazzero, Peter. *The Emotionally Healthy Leader*. Edited by Milhan K. Santoso. 3rd ed. Surabaya: Literatur SAAT, 2018.
- Schepker, Donald J., Youngsang Kim, Pankaj C. Patel, Sherry M.B. Thatcher, and Michael C. Campion. "CEO Succession, Strategic Change, and Post-Succession Performance: A Meta-Analysis." *Leadership Quarterly* 28, no. 6 (2017): 701–720.
- Setiawan, Wawan. "Era Digital Dan Tantangannya." *Seminar Nasional Pendidikan 2017* (2017): 1–9. https://core.ac.uk/download/pdf/87779963.pdf.
- Soeherman, Bonnie. Fun Research Penelitian Kualitatif Dengan Design Thinking. 1st ed. Jakarta: Kompas Gramedia, 2019.
- Soesanto, Heri. *Pemimpin Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial [Leader Creating Superior Culture of Millennial Generation]*. Yogyakarta: Kanisius, 2019.
- Winston, Bruce, and Kathleen Patterson. "An Integrative Definition of Leadership." *International journal of leadership studies* (2006).
- Zaluchu, Sonny. "Respons Tests of Leadership Menurut Teori Frank Damazio Pada Mahasiswa Pascasarjana Jurusan Kepemimpinan Kristen STT Harvest Semarang." *Jurnal Jaffray* 16, no. 2 (2018): 145–160. https://ojs.sttjaffray.ac.id/index.php/JJV71/article/view/289.