

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Gereja Sidang Jemaat Allah (GSJA) merupakan salah satu Gereja Kristen Protestan di Indonesia yang berada di bawah Persekutuan Gereja-gereja di Indonesia (PGI). GSJA juga bagian dari *Assemblies of God in the World* yang merupakan salah satu Gereja pentekosta terbesar di dunia. GSJA di Indonesia khususnya di daerah Kalimantan Timur memiliki sifat rangkap, salah satunya yaitu sebagai organisasi, dimana gereja perlu menata serta mengelola organisasi dengan baik, terarah, dan terorganisir (Petunjuk Pelaksanaan: SOP GSJA Kalimantan timur Periode 2016-2019).

GSJA tergolong dalam organisasi *non-profit* yang tujuan utamanya bukan mencari keuntungan, melainkan berdiri untuk mewujudkan perubahan pada individu atau komunitas. Organisasi *non-profit* menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga, karena semua aktivitas organisasi ini pada dasarnya adalah dari, oleh, dan untuk manusia (Komang, 2008).

Kepemimpinan diyakini menjadi unsur kunci dalam melakukan pengelolaan suatu organisasi yang efektif, dan tidak ada organisasi yang mampu berdiri tanpa adanya kepemimpinan (Yukl, 2010). Secara menyeluruh, kemajuan dalam organisasi gereja tidak terlepas dari peran para pemimpinnya, yaitu pendeta dan seluruh pemimpin (ketua) di masing-masing departemen, salah satunya ialah Departemen

Kaum Muda yang dipandang sebagai pilar penting, yang kemudian akan meneruskan regenerasi gereja di masa depan.

Departemen Kaum Muda merupakan Departemen yang dibentuk khusus oleh GSJA untuk menjadi wadah bagi pertumbuhan generasi muda. Struktur organisasi tertinggi ialah Departemen Kaum Muda Nasional (DKMN) yang berperan menetapkan serta menyeragamkan visi dan misi bagi Departemen Kaum Muda GSJA di seluruh Indonesia. Visi dan misi dari DKMN kemudian diteruskan kepada Departemen Kaum Muda Daerah (DKMD) di setiap wilayah, salah satunya di wilayah Kalimantan Timur.

Melalui DKMD, visi dan misi Nasional tersebut kemudian diteruskan kepada setiap ketua Departemen Kaum Muda di seluruh GSJA lokal secara bersamaan melalui program *Youth Pastoring Institute* (YPI), yang merupakan program pendidikan kepemimpinan, dimana ketua beserta pengurus di setiap Departemen Kaum Muda GSJA lokal berkumpul setiap setahun sekali untuk dibimbing dan dilatih menjadi pemimpin masa depan, memiliki kepemimpinan yang tajam serta pemahaman yang luas tentang pengembangan kaum muda ([dkmngsja.com](http://dkmngsja.com)). Dalam program tersebut, ketua Departemen Kaum Muda akan diberikan arahan dan informasi mengenai visi misi terhadap generasi muda, serta dasar-dasar nilai kepemimpinan dan kaitannya dengan pelayanan dalam organisasi gereja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua DKMD wilayah Kaltim, Salah satu GSJA lokal yang cenderung menunjukkan pertumbuhan anggota generasi muda yang lebih aktif dibandingkan GSJA lokal lainnya ialah Departemen Kaum Muda GSJA Agape Samarinda. Dikenal sebagai kota pendidikan di Kalimantan Timur, banyak anak-anak muda dari luar daerah mengarah untuk melanjutkan pendidikannya di kota Samarinda, Departemen Kaum Muda GSJA Agape Samarinda menangkap

peluang tersebut untuk menjangkau generasi muda termasuk yang berasal dari luar daerah dan membutuhkan tempat tinggal, komunitas serta gereja, dengan menciptakan wadah organisasi yang menjawab kebutuhan mereka baik secara psikologis maupun spiritual.

Pada Departemen Kaum Muda GSJA Agape Samarinda, anggota yang bergabung hingga saat ini berjumlah kurang lebih 50 orang, dipimpin oleh seorang ketua yang juga awalnya merupakan anggota dan kemudian diajukan oleh otoritas di gereja setempat untuk menjadi pemimpin berdasarkan beberapa pertimbangan, seperti karakter, kerohanian, keaktifannya sebagai anggota di gereja, dan yang terutama memiliki panggilan hati untuk melayani orang lain, yang dalam hal ini ialah memimpin anggota dan bertanggung jawab terhadap mereka.

Kepemimpinan yang mengutamakan pelayanannya terhadap orang lain (anggotanya), dikenal dengan istilah '*servant leadership*'. Menurut Stone, Russell & Patterson (2003) *Servant leadership* adalah tentang fokus. Fokus pemimpin terhadap pengikutnya, dan perilaku serta sikapnya sesuai dengan fokusnya pada pengikut. *Servant leadership* berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya yang hanya berfokus pada organisasi, atau tujuan organisasi, dan bukan berfokus terhadap anggota-anggotanya.

Pada Departemen Kaum Muda GSJA Agape Samarinda, mentoring yang dilakukan oleh otoritas gereja terhadap ketua sebelum menjadi pemimpin ialah dengan mengajaknya untuk terlibat dulu dalam pelayanan tanpa diberi tanggung jawab, menyediakan tempat dan menawarkan ketua untuk dapat tinggal di gereja bersama dengan beberapa anggota lainnya, lalu kemudian ia diarahkan dan mulai diberikan tanggung jawab lebih dalam pelayanan di Departemen Kaum Muda. Hal ini secara perlahan membentuk ketua untuk terbiasa dengan pelayanan, kemudian mulai

memiliki panggilan hati untuk melayani orang lain (anggota) dan mengembangkan *servant leadership* dalam kepemimpinannya. Otoritas gereja (pendeta) juga menyediakan berbagai bentuk dukungan terhadap pelayanannya. Segala dana, energi, dan fokusnya lebih banyak untuk melayani kebutuhan generasi kaum muda, karena masa depan gereja dipandang ada ditangan mereka.

Ketua Departemen Kaum Muda GSJA Agape Samarinda yang memimpin saat ini, sebelumnya telah menjadi anggota gereja selama 5 tahun, namun baru dipilih dan dipercayakan sebagai ketua oleh gereja selama kurang dari setahun. Sebagai ketua yang masih tergolong baru, ia masih harus menyesuaikan diri dalam berbagai hal yang berhubungan dengan perannya sebagai pemimpin, yaitu dengan program-program departemen setempat, visi misi nasional, termasuk menyesuaikan diri dengan tanggung jawab yang ada, yaitu melayani dan meluangkan waktu lebih bagi anggota-anggotanya diatas kepentingan pribadi. Untuk dapat memertahankan terlebih meningkatkan pertumbuhan di anggota-anggota Departemen Kaum Muda GSJA Agape Samarinda, dibutuhkan seorang ketua yang juga mendukung program-program departemen yang ada dan memiliki karakter sebagai seorang *servant-leader* yang mendahulukan pelayanan dan berfokus terhadap anggota-anggotanya.

Kepemimpinan yang berhasil adalah ketika ketua mampu menunjukkan sikap dan perilaku yang perhatian serta fokus utamanya adalah terhadap anggota-anggota, dan anggota-anggotanya merasa dirinya dapat bertumbuh dan berkembang secara pribadi didalam komunitas/organisasi gereja tersebut. Berdasarkan interaksi antara ketua dengan anggotanya, anggota dapat mengalami dan merasakan langsung sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh ketuanya, sehingga anggota dapat memersepsi apakah ketuanya telah menunjukkan sikap dan perilaku sebagai seorang *servant-leader* atau belum sepenuhnya, melalui ketujuh komponen (*virtuous construct*)

*servant leadership*, yaitu : *agapao love, humility, altruism, vision, trust, empowerment*, dan *service*.

Persepsi adalah suatu proses yang digunakan individu untuk mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberi makna pada lingkungan (Stephen P. Robins, 2006:169). Berdasarkan wawancara dengan 5 orang anggota Departemen Kaum Muda mengenai pelayanan ketuanya, beberapa anggota diantaranya memiliki persepsi bahwa ketuanya belum sepenuhnya terlibat dalam pelayanan karena juga memiliki kepentingan lain diluar kegiatan departemen gereja, anggota juga merasa jarang berkomunikasi dengan ketuanya secara mendalam, dan ketua jarang bertanya mengenai apa yang mereka butuhkan secara langsung. Sementara anggota lainnya memersepsi bahwa ketuanya telah cukup menunjukkan upayanya untuk mengutamakan pelayanan ditengah kesibukan/kepentingan pribadinya, dengan menyempatkan hadir pada berbagai kegiatan departemen meskipun terkadang harus menyusul atau tidak datang tepat waktu, termasuk meluangkan waktu untuk latihan musik bersama dengan anggota-anggotanya, dan mendampingi serta mengarahkan mereka dalam pelayanan sehingga mereka dapat berlatih dan mengembangkan kemampuannya. Anggota juga memersepsi bahwa ketuanya selalu melibatkan anggota dalam perencanaan maupun pengambilan keputusan, melalui rapat dan diskusi yang sering dilakukan. Anggota yang memersepsi bahwa ketuanya cukup terlibat penuh dalam pelayanan selama memimpin Departemen Kaum Muda, juga cenderung merasa dilibatkan dan termotivasi untuk berlatih bersama-sama mengambil bagian dalam suatu pelayanan baik di departemen maupun ibadah lainnya di gereja.

Selain hasil survey mengenai persepsi dari anggota Departemen Kaum Muda, digali juga mengenai penghayatan ketua selama memimpin anggota-anggotanya, yaitu

kesulitan-kesulitan dan dilema yang dihadapi selama memimpin untuk membagi waktu antara kepentingan pribadi (pekerjaan dan pendidikannya) dengan pelayanannya terhadap anggota-anggotanya. Ketua terkadang harus datang terlambat dalam mengikuti kegiatan Departemen bersama anggota dan tidak begitu intens terlibat dengan anggota karena harus mendahulukan kepentingan pekerjaannya, selain itu juga harus berfokus dalam menyelesaikan pendidikannya saat ini. Namun demikian, ia juga dalam berbagai kesempatan merasa tetap mengupayakan hadir terutama saat rapat maupun saat jadwal berlatih musik dan pelayanan lainnya bersama dengan anggota-anggotanya. Motivasinya bersedia menjadi ketua adalah karena ia awalnya sering dilibatkan dalam pelayanan dan tinggal di lingkungan gereja, sehingga kemudian muncul perasaan untuk ingin melayani di gereja tersebut, khususnya ia memiliki hati lebih untuk generasi muda, dimana ia merasa ingin berkontribusi terhadap pertumbuhan kaum muda dan ingin melihat anggotanya dan Departemen Kaum Muda setempat dapat berkembang baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari ketua, dan terutama melalui persepsi yang berbeda-beda dari anggota Departemen Kaum Muda terhadap ketuanya, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai persepsi anggota Departemen Kaum Muda tentang *servant leadership* di GSJA agape Samarinda.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi anggota Departemen Kaum Muda tentang *servant leadership* di Gereja Sidang Jemaat Allah (GSJA) Agape Samarinda.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai persepsi anggota tentang *servant leadership* di Gereja Sidang Jemaat Allah (GSJA) Agape Samarinda.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi anggota Departemen Kaum Muda terhadap tinggi-rendahnya komponen (*virtuous construct*) *servant leadership* di Gereja Sidang Jemaat Allah (GSJA) Agape Samarinda, yaitu : *agapao love, humility, altruism, vision, trust, empowerment, dan service*.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. Memberikan informasi tambahan terhadap bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) mengenai persepsi anggota tentang *servant leadership* di dalam suatu organisasi *non-profit*, yakni Gereja Sidang Jemaat Allah (GSJA) Agape Samarinda.
2. Memberikan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai *servant leadership*.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. Memberikan informasi kepada otoritas GSJA Agape Samarinda mengenai gambaran *servant leadership* di Departemen Kaum Muda setempat. Informasi ini

dapat digunakan oleh pemimpin Gereja dan staff pastoral sebagai masukan mengenai bentuk dukungan atau pembekalan apa saja yang dapat mendukung perkembangan *servant leadership* ketua di Departemen Kaum Muda.

2. Memberikan informasi kepada *youth pastor* (Pemimpin Departemen Kaum Muda GSJA wilayah Kalimantan Timur) mengenai gambaran *servant leadership* di Departemen Kaum Muda GSJA Agape Samarinda, sebagai bahan pertimbangan untuk *role model servant leadership* bagi Departemen Kaum Muda GSJA lainnya di wilayah Kalimantan Timur.
3. Memberikan informasi kepada Ketua Departemen Kaum Muda GSJA Agape Samarinda, sebagai bahan masukan dan evaluasi mengenai penghayatan atau persepsi anggota terhadap kepemimpinan dan pelayanan yang telah dilakukan.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

GSJA Agape Samarinda terdiri dari beberapa Departemen, salah satunya adalah Departemen Kaum Muda yang beranggotakan jemaat berusia 15-25 tahun yang berjumlah ± 50 orang. Departemen Kaum Muda di GSJA Agape Samarinda dipimpin oleh ketua yang juga berasal dari anggota dan kemudian dipilih oleh gereja untuk memimpin. Ketua dipercayakan untuk memimpin dan membimbing anggota, serta diberdayakan sesuai dengan potensi, karunia, dan kemampuannya untuk terlibat aktif dalam suatu tindakan pelayanan, yang fokusnya adalah melayani anggota-anggotanya (SOP GSJA Kaltim Periode 2016-2019).

Dalam konsep kepemimpinan ada yang dimaksud dengan *servant leadership*, yaitu pemimpin yang benar-benar melayani anggotanya. Menurut Stone, Russell & Patterson, *servant leadership* adalah tentang fokus. Fokus pemimpin terhadap pengikutnya, dan perilaku serta sikapnya sesuai dengan fokusnya pada pengikut.

*Servant-leaders* adalah mereka yang melayani dengan fokus pada pengikut, dimana pengikut menjadi perhatian utama dan perhatian organisasi bersifat *peripheral*. Konstruksi *servant leadership* adalah kebajikan (*virtues*), yang didefinisikan sebagai kualitas moral yang baik pada seseorang, atau kualitas umum dari kebaikan, atau keunggulan moral (Patterson, 2003).

Dalam kepemimpinannya, anggota dapat memersepsi sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh ketua terhadap mereka melalui interaksi yang terjadi. Persepsi merupakan suatu proses yang digunakan individu untuk mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberi makna pada lingkungan (Stephen P. Robins, 2006:169). Dalam hal ini anggota-anggota Departemen Kaum Muda dapat memersepsi mengenai sikap dan perilaku yang ditunjukkan ketua terhadap mereka secara berbeda-beda pula.

Kepemimpinan diyakini menjadi unsur kunci dalam melakukan pengelolaan suatu organisasi yang efektif (Yukl, 2010). Gereja GSJA dalam sifatnya sebagai organisasi perlu menata serta mengelola organisasi dengan baik, terarah, dan terorganisir dan menghidupi jemaat terutama dalam kerohaniannya. Untuk menggenapinya, seluruh kemajuan tidak terlepas dari peran para pemimpin, termasuk ketua dalam Departemen Kaum Muda, yang dipandang sebagai pilar penting, yakni Departemen yang akan meneruskan regenerasi Gereja GSJA di masa depan.

Ketua Departemen Kaum Muda sebagai seorang *servant-leader*, menunjukkan fokusnya pada anggota-anggota kaum muda setempat, dengan memerhatikan pertumbuhan masing-masing pribadi anggotanya melebihi fokusnya pada kepentingan pribadi maupun program-program organisasi Gereja. Apabila tujuan dari organisasi cenderung berorientasi pada *quantity*, yakni penambahan jumlah bilangan anggota Gereja termasuk kaum muda, Ketua Departemen Kaum Muda dengan model

kepemimpinan *servant leadership* akan lebih dulu berorientasi lebih pada *quality*, yakni kualitas dari masing-masing anggotanya, apakah anggota-anggota yang ia layani dapat bertumbuh dan berkembang, baik secara spiritual maupun kualitasnya secara pribadi. Selain itu, apabila organisasi akan cenderung lebih berorientasi dengan program, Ketua Departemen Kaum Muda sebagai *servant-leader* cenderung akan lebih berorientasi pada hubungan, yakni mampu menunjukkan fokus pada penerimaan, kepedulian, apresiasi, dan menjalin komunikasi serta membangun kepercayaan dengan masing-masing anggota kaum muda, bahkan melebihi fokusnya pada kepentingan pribadi maupun program-program gereja yang sifatnya momentum, seperti program *youthcamp*, Harnas (Hari Nasional), dan program-program lainnya.

Kesesuaian dari *servant leadership* dengan *virtues* (kebajikan) tidak dapat dipisahkan, karena *servant-leaders* memimpin dengan *virtues* (Patterson, 2003, Manz et al., 2008). Model kepemimpinan *Servant leadership* mencakup tujuh *virtuous construct* (konstruksi berbudi luhur), yang bekerja bersama dimulai dengan *agapao love* dan berakhir dengan *service* (Patterson, 2003) yaitu : *agapao love, humility, altruism, vision, trust, empowerment, dan service*.

Patterson (2003) menyebut bahwa *love* (cinta) sebagai batu penjurur antara hubungan pemimpin-pengikut, cinta mengembangkan hubungan yang mendalam antara pemimpin dan pengikutnya, sebuah hubungan yang tidak hanya mendalam tapi juga kuat.

*Agapao love* menggambarkan persepsi anggota Departemen Kaum Muda tentang seberapa mampu ketuanya menunjukkan sikap dan perilaku mencintai anggota secara sosial dan moral terhadap anggota-anggotanya, dengan bersedia mempelajari karunia dan talenta dalam diri setiap anggota, berfokus terhadap anggota, memiliki rasa cinta yang tak bersyarat, sungguh-sungguh menghargai anggota dan

perduli terhadap mereka. Ketua yang tinggi pada komponen *agapao love*, telah menunjukkan keterlibatannya pada apa yang dirasakan atau dibutuhkan oleh anggota-anggotanya, serta mencurahkan perhatiannya secara penuh, mementingkan kepentingan anggotanya melebihi fokusnya pada kepentingan pribadi. Ketua mampu menunjukkan belas kasih, kepedulian dan empati terhadap anggota-anggotanya dalam berbagai situasi, seperti saat anggota menghadapi pergumulan, dalam kondisi kedukaan, sakit, maupun saat moment berkesan dari masing-masing anggotanya seperti ulang tahun, kelulusan, dan lain sebagainya. Ketua mampu menunjukkan perhatiannya dengan berempati dan membangun hubungan dengan anggota-anggotanya. Ketua yang rendah pada komponen *agapao love*, kurang menunjukkan keterlibatannya pada apa yang dirasakan atau dibutuhkan oleh anggota-anggotanya dan belum sepenuhnya mencurahkan perhatiannya terhadap kepentingan mereka. Ketua jarang menunjukkan keterlibatannya dalam berbagai situasi dan kondisi yang dialami anggota-anggotanya, jarang meluangkan waktu, mengunjungi anggota-anggotanya, dan bertanya mengenai kabar maupun kondisi anggota-anggotanya. Waktu luangnya lebih banyak dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi dengan beraktivitas diluar kegiatan pelayanan dibandingkan membangun hubungan dan komunikasi dengan anggota-anggotanya.

Kepemimpinan dengan motivasi cinta memungkinkan lingkungan yang mendorong anggota organisasi untuk mengambil risiko, belajar, tumbuh, dan berkembang untuk mendapatkan tempat/posisi yang lebih baik (Patterson, 2006). Dasar cinta kasih yang dimiliki oleh ketua Departemen Kaum Muda dapat memotivasinya untuk terlibat lebih dan menjawab kebutuhan anggota-anggotanya, hal ini juga memungkinkan perkembangan pada *virtues* lainnya.

*Humility*, menggambarkan persepsi anggota Departemen Kaum Muda tentang seberapa mampu ketuanya menunjukkan sikap dan perilaku yang bersedia mendengarkan anggota, terbuka dalam menerima kritik dan saran, memiliki ego yang sehat, bertanggung jawab, menghindari pujian dari luar dan tidak menjadi angkuh. Ketua yang tinggi pada komponen *humility*, telah menunjukkan sikap dan perilaku yang tidak melebih-lebihkan kemampuan serta posisi dan pencapaian-pencapaian pribadinya dalam pelayanan terhadap anggota, melainkan memberikan kesempatan kepada anggota untuk dapat menyampaikan ide dan harapan-harapannya saat rapat atau diskusi, serta mengapresiasi dan mendengarkan mereka, ketua telah menunjukkan ketertarikannya untuk bertanggung jawab pada pelayanan dengan melakukan segala sesuatu sungguh-sungguh untuk kebaikan anggotanya, bukan untuk tujuan memperoleh pujian dari orang lain. Ketua yang rendah pada komponen *humility*, menunjukkan sikap dan perilaku yang kurang bersedia menerima kritik atau *feedback* yang diberikan anggota-anggotanya, sehingga dalam berbagai kesempatan seperti saat rapat atau diskusi jarang memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan gagasan, kritik, saran, maupun harapan-harapannya dalam rencana kegiatan pelayanan organisasi Gereja di masa depan.

*Altruism*, menggambarkan persepsi anggota Departemen Kaum Muda tentang seberapa mampu ketuanya menunjukkan sikap dan perilaku yang bersedia membantu anggota, dengan melibatkan pengorbanan pribadi dan peduli terhadap kesejahteraan anggotanya. Ketua yang tinggi pada komponen *altruism*, telah menunjukkan keterlibatannya dalam membantu anggota-anggota yang membutuhkan bantuan, seperti bertanya mengenai apa yang dibutuhkan oleh anggota, serta mengorbankan waktu dan kepentingan pribadinya untuk berbagai kegiatan dan pelayanan dengan anggota (kunjungan, *fellowship*, dan lain sebagainya). Ketua yang rendah pada komponen

*altruism*, kurang menunjukkan keterlibatannya dalam membantu anggota-anggota yang membutuhkan bantuan, jarang bertanya mengenai apa yang dibutuhkan oleh anggota, serta jarang mengorbankan waktu dan kepentingan pribadinya untuk membantu anggota yang sedang kesulitan seperti saat anggota mengalami pergumulan, sakit, membutuhkan dana, maupun saat anggota kesulitan hadir beribadah karena terkendala transportasi dan masalah-masalah lainnya.

*Vision*, menggambarkan persepsi anggota Departemen Kaum Muda tentang seberapa mampu ketuanya menunjukkan sikap dan perilaku yang bersedia mempelajari kemampuan-kemampuan anggota dan melihat kemana arah anggota untuk dapat melayani mereka, serta mengenal potensi setiap anggota, dan membantunya mengembangkan arah tujuan yang jelas. Ketua yang tinggi pada komponen *vision*, telah menunjukkan pandangannya yang mengarah pada keadaan anggota Departemen Kaum Muda di masa depan, dengan bertanya (menyelidiki harapan) yang ingin di capai oleh setiap anggota, memberikan pelayanan yang membantu anggota untuk dapat mengembangkan arah dan tujuan yang jelas, yaitu dengan mengarahkan anggota pada bidang pelayanan sesuai dengan potensi dan bakat yang dimiliki (bidang musik, *worship leader*, *singer*, dan lain sebagainya). Ketua yang rendah pada komponen *vision*, jarang bertanya (menyelidiki harapan) yang ingin di capai oleh setiap anggota dimasa depan, dan belum menunjukkan keterlibatannya secara langsung terhadap anggota dalam mengarahkan mereka pada bidang pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan, potensi dan bakat mereka.

*Trust*, menggambarkan persepsi anggota Departemen Kaum Muda tentang seberapa mampu ketuanya menunjukkan sikap dan perilaku berusaha menanamkan kepercayaan dengan mereka, serta menunjukkan perilaku yang konsisten dan dapat dipercaya. Ketua yang tinggi pada komponen *trust*, menunjukkan kepercayaan dengan bersikap terbuka dengan anggota, menolong anggota untuk dapat merasa nyaman

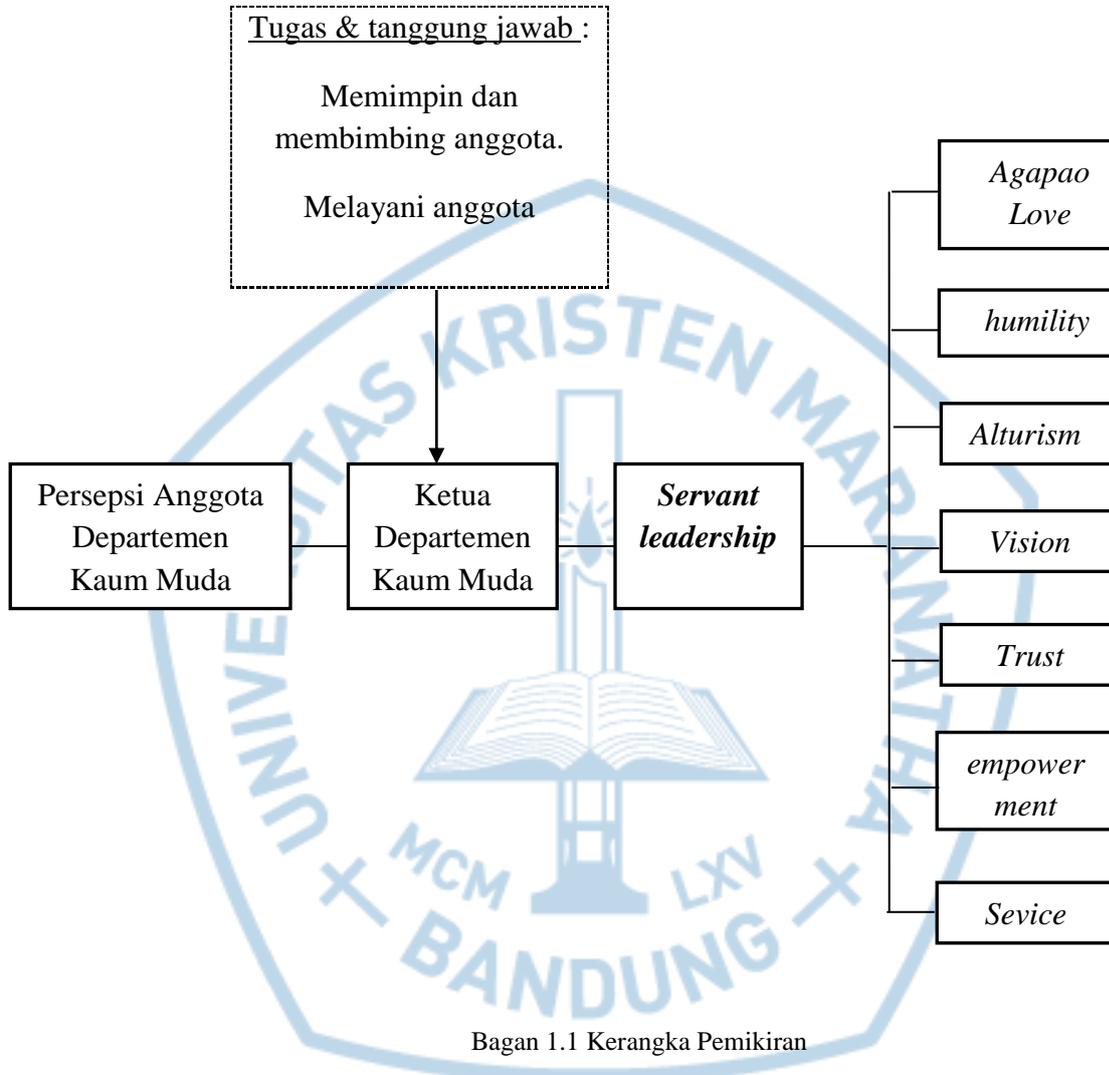
bersuara dan menggunakan kemampuan mereka dalam berbagai kegiatan pelayanan di Gereja maupun di Departemen Kaum Muda. Ketua menunjukkan karakter yang jujur, dapat dipercaya, dan menjadi figur rasa aman dengan tidak menunjukkan sikap menghakimi melainkan menunjukkan sikap yang positif dan penuh kasih dalam mendengarkan, menanggapi kegagalan, maupun kesalahan dari anggotanya, sehingga anggotanya tidak sungkan atau merasa takut untuk terbuka apa adanya dengan ketua. Ketua juga telah menunjukkan kepercayaannya pada anggota dengan yakin bahwa mereka dapat terus bertumbuh serta belajar dari kesalahan maupun kegagalan yang dialaminya. Ketua yang rendah pada komponen *trust*, belum menunjukkan sikap terbuka dan percaya pada seluruh anggota-anggotanya, terutama pada potensi dan kemampuan mereka untuk dapat mengambil bagian pada berbagai kegiatan pelayanan di organisasi gereja.

*Empowerment*, menggambarkan persepsi anggota Departemen Kaum Muda tentang seberapa mampu ketuanya menunjukkan sikap dan perilaku yang bersedia memercayakan kewenangan kepada mereka dan benar-benar memberikannya, serta membuat anggota merasa penting. Ketua yang tinggi pada komponen *empowerment*, telah menunjukkan kesediaannya dalam melibatkan anggota dan membuat mereka merasa penting, dengan memercayakan anggota untuk dapat mengambil bagian dalam berbagai kegiatan pelayanan, mengajarkan dan mengembangkan anggotanya selama proses pemberdayaan dengan memberikan tanggung jawab dan wewenang untuk mereka dapat bertumbuh, seperti memberikan tanggung jawab terhadap anggotanya untuk memimpin anggota lainnya dalam kepengurusan, melatih dan membimbing anggota lainnya untuk dapat belajar melayani di Gereja seperti memainkan alat musik, menjadi *worship leader*, *singer*, dan lain sebagainya. Ketua yang rendah pada komponen *empowerment*, dipersepsikan oleh anggota belum

memercayakan kewenangan dan tanggung jawab lebih terhadap anggota dengan melibatkan mereka pada kegiatan pelayanan maupun organisasi gereja, ketua juga belum terlibat secara langsung dalam mengajarkan maupun memberi arahan untuk anggota-anggotanya, sehingga anggota tidak memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri dan kemampuan-kemampuannya.

*Service*, menggambarkan persepsi anggota Departemen Kaum Muda tentang seberapa mampu ketuanya menunjukkan sikap dan perilaku yang bertanggung jawab terhadap mereka, menempatkan kepentingan anggota di atas kepentingan pribadi, serta bersedia memberikan diri sepenuhnya untuk melayani anggota. Ketua yang tinggi pada komponen *service*, telah menunjukkan tanggung jawabnya sebagai ketua terhadap anggota dengan menghubungi mereka, menunjukkan respon yang cepat dan baik ketika dibutuhkan/dihubungi oleh anggota, serta menunjukkan kesediaan untuk mengutamakan kepentingan anggota di atas kepentingannya pribadi dengan menyempatkan untuk hadir dalam berbagai kegiatan Gereja khususnya saat ibadah Departemen, menghadiri rapat dan diskusi, mengunjungi anggota yang sakit dan anggota yang jarang hadir dalam kegiatan Departemen, meskipun disaat bersamaan ketua juga memiliki tanggung jawab dan kepentingan lain dalam pekerjaannya. Ketua yang rendah pada komponen *service*, belum menunjukkan keterlibatan secara penuh dalam pelayanan terhadap anggota, kurang berkontribusi secara aktif untuk melayani kebutuhan-kebutuhan mereka dan menunjukkan tanggung jawabnya sebagai ketua Departemen Kaum Muda GSJA Agape Samarinda. Ketua lebih sering mengutamakan kepentingan pribadi seperti pekerjaan, tugas-tugas, dan kegiatan lainnya dibandingkan melayani dan membangun hubungan dengan anggota-anggotanya.

Untuk memperjelas mengenai uraian di atas, maka terdapat skema pemikiran seperti berikut ini :



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

## 1.6 Asumsi Penelitian

- 1) *Servant leadership* merupakan model kepemimpinan yang sesuai untuk menjawab kebutuhan anggota dan dikembangkan pada pemimpin (ketua) di Departemen Kaum Muda Gereja Sidang Jemaat Allah (GSJA) Samarinda.
- 2) Ketua Departemen Kaum Muda Gereja Sidang Jemaat Allah (GSJA) Samarinda menunjukkan sikap dan perilaku sebagai seorang *servant-leader* yang tergambarkan melalui ketujuh komponen atau '*virtuous construct*' *servant leadership* yaitu *agapao love, humility, alturism, vision, trust, empowerment, dan service*.

