GAYA KEPEMIMPINAN DI GEREJA GBI SUZUYA TANJUNG MORAWA YANG BERBEDA DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN DI SEKOLAH SMA PGRI MEDAN

Boi David Nainggolan [1] , Grace Dearni Batubara [2] , Helen Cindytha Pasaribu 3,Yohana Putri Girsang[4], Nurhasanah Siregar[5]

Pendidikan Matematika ,FMIPA UNIMED

Email: cindythapsrbu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan gaya kepemimpinan antara pemimpin gereja di GBI Suzuya Tanjung Morawa dan kepala sekolah di SMAS PGRI 1 Medan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis melalui wawancara langsung kepada kedua pemimpin dan beberapa anggota jemaat serta guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan gereja berorientasi pada pelayanan rohani, pembinaan spiritual, dan penguatan hubungan personal antarjemaat dengan menekankan nilai kasih, empati, dan keteladanan Kristus. Sementara itu, kepemimpinan kepala sekolah berfokus pada pengelolaan manajemen pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, serta peningkatan motivasi dan prestasi akademik melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Perbedaan utama terletak pada orientasi dan pendekatan yang digunakan, di mana pemimpin gereja bersifat relasional dan rohani sedangkan kepala sekolah bersifat struktural dan strategis. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan karakteristik, visi, dan kebutuhan organisasi agar dapat mewujudkan tujuan bersama secara optimal

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Gereja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepemimpinan Transformasional, Pelayanan Rohani

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the differences in leadership styles between the church leader at GBI Suzuya Tanjung Morawa and the school principal at SMAS PGRI 1 Medan. The research employs a qualitative method with a phenomenological approach through direct interviews with both leaders as well as several congregational members and teachers. The findings reveal that church leadership is oriented toward spiritual service, faith development, and strengthening interpersonal relationships among congregants by emphasizing values of love, empathy, and the example of Christ. Meanwhile, the school principal's leadership focuses on educational management, human resource development, and the enhancement of motivation and academic achievement through the application of a transformational leadership style. The main difference lies in the orientation and approach, where the church leader's style is relational and spiritual, while the school principal's is structural and strategic. The study concludes that an effective leadership style must be aligned with the organization's characteristics, vision, and needs in order to achieve common goals optimally.

Keywords: Leadership Style, Church Leadership, School Leadership, Transformational Leadership, Spiritual Service

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Raihanah Daulay dkk, 2016:135). Kepemimpinan sendiri memiliki hubungan yang sangat erat demgan hubungan antara pemimpin dengan orang yang dipimpin, sebab kepempinan adalah kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk mau bekerja keras untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi yang dipimpinnya.

Dalam menjalankan kegiatan kepemimpinan itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu menghadapi berbagai karakter dari orang-orang yang dipimpin, berbagai latar belakang yang menjadikan pemimpin harus bekerja keras untuk mengenal masing-masing karakter, masing-masing latar belakang yang tentunya berbeda sehingga pemimpin dapat mengetahui cara yang tepat untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpin tersebut, karena jika tidak demikian pemimpin akan gagal dal menjalankan kepemimpinannya.

Seorang pemimpin mungkin boleh gagal dalam menjalankan kepemimpinannya, namun semuanya itu adalah suatu keadaan yang mampu menggambarkan dinamika kepemimpinannya, untuk membawa perkembangan atau kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Guna menjalankan sistem kepemimpinannya, terdapat cara alamiah mempelajari kepemimpinan, cara tersebuat adalah melakukannya dalam kerja, dalam praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi.

Menjadi seorang pemimpin tentunya harus menjadi contoh kepada orang yang dipimpin, dalam bekerja maupun diluar organisasi, dan untuk lebih mendalami kepemimpinan itu seorang pemimpin boleh bertukar informasi dengan orang-orang yang sudah ahli pada bidang itu, supaya lebih matang dalam praktek kegiatan memimpin pada organisasi. Hal ini membuktikan bahwa menjadi sorang pemimpin bukan suatu pekerjaan yang mudah, tetapu sebuah keterampilan yang harus dimiliki seseorang agar segala kegiatan dalam organisasi dapat diawasi dengan tepat, agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin juga harus mampu memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja tinggi, karena pemimpin melalui orang-orang yang ada dalam organisasi untuk mencapai target yang sudah ditentukan didalam perencanaan. Usman Effendi 2015:2006 mengatakan fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, yang semuanya ditujukan untuk mencapai

kinerja yang tinggi dari orang-orang dalam organisasi.

Hubungan manusia adalah faktor utama yang sangat mempengaryhi dinamika kepemimpinan bagi seorang pemimpin, dan gaya kepemimpinan menjadi sesuatu yang mendorong dalam membentuk hubungan manusia tersebut sesuai dengan dinamika kepemimpinan, bahwa pemimpin adalah agen perubahan organisasi.

Seorang pemimpin juga tentu harus melewati permasalahan yang tidak lepas dari pembicaraan mengenai manajemen. Karena itu seorang pemimpin sering digambarkan sebagai seorang pemimpin sebagai seorang penggembala, dan setiap penggembala akan ditanya tentang perilaku penggembalaannya. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan ini. Ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas hasil pelaksanaan suatu pekerjaan merupakan ungkapan yang memosisikan pemimpin sebagai posisi terpenting dalam organisasi.

2. KAJIAN TEORI

PENGERTIAN DAN KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN GEREJA

Kepemimpinan gereja adalah proses mempengaruhi dan membimbing jemaat agar dapat mencapai tujuan rohani dan pelayanan yang selaras dengan ajaran agama. Bimbingan ini didasarkan kepada ajaran agama yang asalnya adalah dari Tuhan Yang Menciptakan manusia. Pada dasarnya, pemimpin gereja bukan hanya pengelola organisasi, tetapi juga menjadi teladan spiritual yang menjadi panutan. Kepemimpinan ini juga mengutamakan nilai-nilai kasih, kerendahan hati, dan pelayanan yang tulus demi kesejahteraan komunitas jemat. Hal ini membuat pemimpin gereja bertugas tidak hanya mengelola organisasi tetapi menata pelayanan agar menumbuhkan kesaksian dan pertumbuhan iman jemaat.

Kepemimpinan gereja ialah suatu proses dan fungsi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam konteks kehidupan jemaat dan organisasi gereja untuk memandu, membimbing, dan mengarahkan anggota menuju tujuan bersama yang bersifat spiritual dan sosial. Kepemimpinan ini bukan sekedar manajemen administratid, melainkan juga melibatkan aspek rohani yang mendalam karena gereja berfungsi sebagai komunitas iman yang menjalankan misi keagamaan. Pemimpin gereja, seperti pendeta, gembala, atau penatua, memiliki tanggungjawab untuk menjaga keharmonisan jemaat, memperkuat iman anggota, serta memfasilitasi pelayanan yang berdampak positif bagi masyarakat sekitar.

Secara umum, kepemimpinan gereja merupakan bentuk kepemimpinan yang memiliki tujuan utama mengembangkan kehidupan rohani anggota jemaat dan mendorong pertumbuhan gereja sebagai komunitas iman. Kepemimpinan ini berfokus pada pelayanan, pengabdian, dan pengelolaan sumber daya gereja dengan pendekatan yang berbasis kasih, keadilan, dan kerendahan hati. Berbeda dengan kepemimpinan disektor bisnis atau pemerintahan yang sering menekankan aspek kekuasaan dan hasil materiil, kepemimpinan gereja lebih menitikberatkan pada pencapaian tujuan spiritual, penguatan moral, serta pembentukan karakter jemaat sesuai dengan ajaran agama.

Menurut Pdt. Robert P. Borrong, Ph.D., kepemimpinan dalam gereja bukanlah pelaksanaan kekuasaan atau otoritas manusia, melainkan suatu kegiatan pelayanan yang

ditujukan kepada Yesus Kristus sebagai Pemilik dan Kepala Gereja. Gereja ada karena adanya panggilan untuk mewartakan Kerajaan Allah di dunia, sehingga kepemimpinan gereja fokus pada penataan pelayanan bagi Tuhan dan dunia, bukan sekedar pengelolaan organisasi. Pemimpin gereja berperan sebagai pelayan yang bekerja dengan sukacita dan sukarela karena panggilan dari Tuhan, serta menjalankan otoritas berdasarkan otoritas berdasarkan otoritas Allah, bukan atas kekuatan pribadi mereka sendiri.

Clinton dalam Gibss (2010) mendefinisikan pemimpin Kristen sebagai seseorang yang diberi kapasitas dan tanggungjawab dari Allah untuk memberi pengaruh kepada kelompok umat Allah guna menjalankan kehendak Allah. Mawikere (2018) menambahkan bahwa kepemimpinan Kristen mengacu pada sikap dan kemampuan seorang pemimpin dalam mengikuti panggilan Allah untuk mencapai tujuan Allah melalui Yesus Kristus. Maxwell (2009) menegaskan bahwa kepemimpinan menentukan keberhasilan organisasi, termasuk gereja, dan gaya kepemimpinan melayani (servant leadership) menjadi salah satu konsep utama dalam kepemimpinan Kristen.

George Barna mendefenisikan kepemimpinan Kristen sebagai proses memotivasi, memperlengkapi, dan mengarahkan orang lain untuk mengejar visi dari Tuhan yang diyakini bersama. Visi dari Tuhan ini menjadi inti dalam kepemimpinan Kristen dan menjadi makna hidup pemimpin. Kepemimpinan Kristen diarahkan pada pelayanan yang mencakup kerendahan hati, kasih, kejujuran, keadilan, dan konsistensi dalam memenuhi kebutuhan orang lain. Seorang pemimpin gereja juga memiliki karakteristik, yang meliputi:

Pelayanan yang Dilandari Panggilan Tuhan

Pemimpin gereja bekerja sebagai pelayan yang terpanggil oleh Tuhan untuk mengabdi dalam pelayanan gereja dan dunia. Kepemimpinan dijalankan dengan sukarela dan sukacita, buka semata untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan.

Berdasarkan Otoritas Ilahi

Otoritas pemimpin gereja berasal dari pengakuan dan panggilan Tuhan, bukan dari kekuatan pribadi. Kepemimpinan ini bersumber pada legitimasi ilahi yang memberikan otoritas untuk memimpin jemaat agar sesuai dengan kehendak Allah

Memiliki Visi dan Misi Spiritualitas yang Kuat

Kepemimpinan gereja harus berlandaskan visi yang diberikan oleh Tuhan, yang menjadi fokus dalam memotivasi dan mengarahkan jemaat untuk menjalankan misi Gereja. Visi ini menjadi tujuan utama dalam pelayanan gereja.

Model Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership)

Pemimpin gereja lebih mengutamakan pelayanab daripada kekuasaan. Mereka menjadi panutan melalui sikap kasih, kerendahan hati, dan lebih mengutamakan kesejahteraan rohani jemaat.

Kepemimpinan Partisipatif dan Sinodal

Dalam praktiknya gaya kepemimpinan gereja sering bersifat demokratis atau partisipatif, seperti model sinodal presbiterial yang menekankan keputusan bersama melalui musyawarah, bukan dominasi satu orang.

Etika dan Integritas Tinggi

Pemimpin gereja harus menjadi contoh moral dan spiritual yang baik bagi jemaat. Integritas menjadi hal utama agar memiliki kredibilitas dan kepercayaan dari para anggota jemaat.

Kreatif dan Fleksibel Sesuai Situasi

Kepemimpinan dalam gereja juga mengadopsi gaya situasional yang mampu menyesuaikan diri dengan tingkat kedewasaan jemaat dan perubahan konteks sosial untuk mencapai tujuan efektif.

Secara keseluruhan, kepemimpinan gereja adalah sebuah proses bimbingan rohani dan sosial yang menuntut pemimpin memiliki karakter kuat berlandaskan nilai-nilai serta kemampuan melayani jemaat dengan penuh kasih. Karakteristik kepemimpinan ini menekankan pelayanan, integritas, komunikasi yang memperkuat, dan keterlibatan jemaat secara demi mencapai tujuan bersama dalam membangun komunitas iman yang sehat dan produktif.

PENGERTIAN DAN KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Sekolah merupakan institusi pendidikan yang memiliki berbagai dimensi yang satu sama lain berkaitan dan saling menunjang yang di dalamnya terdapat kegiatan belajar mengajar untuk peningkatan kualitas dan pengembangan potensi peserta didik. Dengan kepala sekolah yang memiliki jabatan tertinggi di sekolah, sehingga kepala sekolah memiliki peranan penting dalam segala sesuatu yang ada disekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses pengaruh yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, mengelola, dan mengoordinasikan seluruh sumber daya sekolah yang termasuk didalamnya guru, staff, siswa dan lingkungan sekolah dengan tujuan agar pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer yang mengatur administrasi sekolah, tetapi juga sebagai pemimpin strategis yang memiliki visi dan misi jelas dalam memajukan mutu pendidikan serta membangun budaya sekolah yang kondusif.

Menurut Slamet P.H., kepala sekolah adalah sosok yangn memiliki wawasan jauh ke depan (visi), tahu tindakan yang harus diambil (misi), serta menguasai cara atau strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Kepala sekolah harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat, memobilisasi sumber daya sekolah, dan menginspirasi guru maupun staf untuk turut aktif berkontribusi pada perkembangan sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu mengelola perbedaan pandangan dan karakter dalam lingkungan sekolah dengan toleransi yang tinggi tanpa mengorbankan standar mutu pendidikan.

Adapun karakteristik kepemimpinan kepala sekolah itu meliputi:

Berorientasi pada Visi dan Misi Sekolah

Kepala sekolah efektif memiliki visi jauh ke depan dan misi yang jelas tentang pendidikan yang ingin dicapai disekolahnya. Visi inilah yang akan menjadi panduannya dalam menentukan strategi dan tindakanan yang dilaksanakan.

Kemampuan Manajerial dan Pengambilan Keputusan

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan koordinasi, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat untuk mengatasi berbagai persoalan yang muncul di sekolah.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Demokratis

Kepala sekolah yang baik melibatkan guru dan staff secara aktif dalam pengambilan keputusan dan menjalankan program sekolah. Sikap demokratis, ramah, dan terbuka sangat menunjang terciptanya lingkungan kerja yang positif.

Memiliki Kepribadian Tenang dan Emosional Stabil

Berdasarkan penelitian psikologis, kepala sekolah yang efektif memiliki karakter tenang, sabar, teliti, dan mampu mengendalikan emosi dengan baik. Kepemimpinan yang tidak emosional cenderung mampu menghadapi tekanan dan tantangan dengan lebih baik.

Memiliki Integritas dan Kejujuran

Integritas dan sikap jujur menjadi pondasi kepemimpinan kepala sekolah, yang menimbulkan kepercayaan dari seluruh sivitas akademika serta mendukung terciptanya budaya sekolah yang sehat.

Memotivasi dan Menginspirasi

Kepala sekolah harus mampu memotivasi guru, staf, dan siswa agar bersedia bekerja keras dan berinovasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Fleksibel dan Adaptif terhadap Perubahan

Kepala sekolah yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dan strategi sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah, termasuk dalam menghadapi perubahan dan tuntutan zaman.

Mengutamakan Pengembangan SDM

Kepala sekolah harus aktif dalam mengembangkan sumber daya manusia di sekolah, terutama meningkatkan kompetensi guru dan staf agar mereka dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Fokus pada Hubungan Humanis dan Kebersamaan

Karakteristik lainnya adalah kemampuan membangun hubungan antarpribadi yang harmonis, bersikap ramah, humoris, dan demokratis, sehingga menciptakan

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan ialah wawancara dengan pemimpin gereja dan kepala sekolah. Secara keseluruhan metode yang kami lakukan adalah wawancara dengan beberapa subjek guna menjawab permasalahan gaya kepemimpinan yang berbeda disetiap institusi yang menjadi objek penelitian yang kami lakukan. Metode wawancara menurut para ahli seperti Sugiyono (2018, 2022) adalah pertemuan tatap muka antara peneliti dan informan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab guna mendapatkan data atau pemahaman mendalam tentang suatu topik.

B. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Wawancara ini dilakukan selama dua hari yang dimana wawancara kepada pemimpin gereja dilakukan pada tanggal 21 September 2025 di GBI Suzuya Tanjung Morawa dan pada tanggal 25 September 2025 di SMAS PGRI 1 Medan.

C. SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN

Kami memberikan pertanyaan kepada bapak gembala di gereja GBI Suzuya dengan dilanjutkan dengan kami menanyakan kembali kepada jemaat apakah setuju dengan jawaban yang diberikan oleh bapak tersebut. Kami juga memberikan pertanyaan kepada kepala sekolah sekolah tersebut dengan seorang guru yang menjadi bagian dari sekolah tersebut. Kedua wawancara ini dilakukan guna melihat adanya perbedaan bentuk

kepemimpinan dalam setiap organisasi yang dibentuk.

D. TEKNIK DATA

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna mengungkapkan kejadian dengan penjelasan yang menyeluruh apa adanya. Desain penelitian yang digunakan adalah fenomenologi dengan fokus utama yaitu pengalaman nyata. Melalui pengalaman nyata pemimpin inilah hasil penelitian ini dapat disusun.

Menurut Darmadi (2014:209) penelitian fenomenologi menjelaskan dan mengungkapkan makna konsep atau fenomena pengalaman yang di dasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Peneliti memiliki titik fokus pada permasalahan gaya kepemimpinan yang berbeda disetiap institusi dalam hal ini dalam kepemimpinan gereja dan kepemimpinan kepala sekolah.

Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan tringulasi. Tringulasi merupakan teknik pengecekan keabsahan data yang didasarkan pada sesuatu di luar data, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah ada. Dalam penelitian kualitatif bisa menggunakan dua macam triangulasi yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Triangulasi teknik adalah teknik pengumpulan data yang berbda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Analisis data kualitatif yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, menilah-milah menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskan, mencari dan menemukan pola, menemukan apa saja yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat di ceritakan kepada orang lain. Teknik analisis in memiliki 3 tahapan yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2012). Kepemimpinan juga adalah salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Jufrizen, 2017). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Selain kepemimpinan ada juga faktor paling kritikal yang akhirnya dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi juga dikenal sebagai fondasi sistem dan aktivitas menajemen dalam setiap organisasi.

Dalam melihat cara kepemimpinan yang efektif, penelitian ini dilakukan dengan

melakukan wawancara ke SMA PGRI Medan dan juga Gereja GBI Suzuya Tanjung Morawa, dengan pertanyaan yang diberikan yaitu:

1. Bagaimana kepala sekolah memimpin dan mengarahkan guru serta staf dalam menjalankan visi sekolah?
2. Bagaimana kepala sekolah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan?
3. Sejauh mana kepala sekolah mampu memotivasi dan membangun kerjasama di antara pengajar dan siswa?
4. Bagaimana kepala sekolah menangani konflik yang terjadi di lingkungan sekolah?
5. Apa strategi kepala sekolah dalam mengembangkan program pembelajaran yang efektif?
6. Bagaimana gaya kepemimpinan pendeta dalam memimpin jemaat di gereja?
7. Bagaimana pendeta menginspirasi dan memotivasi anggota jemaat untuk aktif berpartisipasi?
8. Apa tantangan utama yang dihadapi pendeta dalam menjalankan kepemimpinan di gereja?
9. Bagaimana pendeta menyelesaikan konflik atau perbedaan pendapat di antara jemaat?
10. Bagaimana peran pendeta dalam mengembangkan visi dan misi gereja?
11. Bagaimana pendeta menjaga hubungan yang harmonis antara pemimpin gereja dan jemaat?
12. Apa nilai-nilai kepemimpinan yang paling ditekankan oleh pendeta dalam pelayanan?

Menurut Anthony & Govindarajan, 2005 budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi. Dalam Kepemimpinan kepala sekolah di SMAS PGRI 1 Medan menggunakan model kepemimpinan dengan gaya transformasional. dalam menghadapi permasalahan yang ada bapak ini melakukan diskusi bersama para guru guna menyelesaikan permasalahan tersebut. Beliau berkata "jika terjadi permasalahan antara guru dan siswa, mereka akan dipanggil guna menyelesaikannya tanpa memberikan pandangan sepihak bagi salah satunya baik itu guru maupun siswa tersebut, karena dalama memimpin perlu adanya keadilan agar organisasinya terbentuk dengan baik"

Selain itu juga untuk mempererat persaudaraan diantara guru dan murid , bapak ini membuat suatu kegiatan yang melibatkan guru dan murid didalamnya agar terbentuk kerukunan dan kedamaian didalamnya. Beliau memberitahu bahwa "setiap tahunnya akan dilakukan ibadah padang, yang membawa guru dan siswa sidalamnya".

Menurut James MacGregor Burns, Kepemimpinan tranformasional adalah kepemimpinan yang dimana terjadi proses memimpin dengan keadaan dimana pemimpin dan pengikut saling menginspirasi untuk mencapai tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi dengan mengubah nilai-nilai dengan menyesuaikan dengan kebutuhan dan keyakinan mereka.

Burns merupakan pencetus awal konsep kepemimpinan transformasional dalam bukunya *"Leadership" (1978)*. Menurut Burns, kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas satu sama lain. Teori ini Teori ini membedakan antara Transactional Leadership (kepemimpinan transaksional): hubungan berdasarkan pertukaran (reward–punishment) dengan dengan Transformational Leadership: hubungan yang mendorong perubahan nilai, komitmen, dan tujuan bersama.

Kemudian Bass mengembangkan dan memperluas teori Burns denganmenambahkan aspek-aspek yang dapat diukur secara empiris. Dalam bukunya *"Leadership and Performance Beyond Expectations" (1985)*, Bass menjelaskan bahwa pemimpin transformasional: Meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja bawahan, Menginspirasi mereka untuk melampaui ekspektasi. Bass juga mengembangkan alat ukur yang dikenal sebagai Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) untuk menilai perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Menurut **Bass & Avolio**, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama, sering disebut sebagai **"4 I's"**:

1. **Idealized Influence (Pengaruh Ideal),** Pemimpin menjadi **panutan (role model)** yang dihormati dan dipercaya. Menunjukkan integritas, keberanian, dan komitmen terhadap nilai-nilai moral.
2. **Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif),** Pemimpin mengkomunikasikan **visi yang jelas dan menarik**, serta menumbuhkan semangat dan optimisme pengikut.
3. **Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual),** Pemimpin mendorong bawahan untuk **berpikir kreatif**, mempertanyakan asumsi lama, dan mencari solusi inovatif.
4. **Individualized Consideration (Pertimbangan Individual),** Pemimpin menunjukkan perhatian pribadi terhadap kebutuhan dan pengembangan masing-masing bawahan.

Berbeda dengan kepemimpinan di sekolah, pemimpin gereja juga memiliki cara memimpin yaitu Pendeta Ir. Syadrudin yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan berbagai generasi dalam jemaat. Hal ini sesuai dengan konsep *kepemimpinan situasional* yang dikemukakan oleh *Hersey & Blanchard (1988)*, bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan, karakter, dan kebutuhan pengikutnya.

Selain itu, teori *multigenerational leadership* menurut *Jean M. Twenge (2010)* menjelaskan bahwa dalam satu komunitas sering terdapat generasi Baby Boomer, Generasi X, Milenial, hingga Generasi Z, yang memiliki perbedaan nilai, cara komunikasi, dan harapan terhadap pemimpin. Karena itu, pemimpin rohani seperti Pendeta Ir. Syadrudin dituntut untuk bersifat adaptif.

Dengan gaya ini, beliau tidak terjebak dalam satu pola kepemimpinan, melainkan menyesuaikan dengan konteks jemaatnya. Namun, nilai utama tetap diteladani dari Yesus Kristus (Filipi 2:5–8) sebagai pemimpin yang melayani.

Adapun cara menginspirasi yang dilakukan yaitu dengan memusatkan diri dengan Amanat Agung (Matius 28:19–20). Hal ini menunjukkan bahwa visi pelayanan beliau bersifat *transformatif dan misioner*.

Menurut John C. Maxwell (1999), seorang pemimpin rohani sejati bukan hanya memimpin dengan otoritas, tetapi dengan "influence" (pengaruh) yang lahir dari nilai dan teladan hidupnya. Sedangkan *Warren Bennis (2003)* menekankan bahwa inspirasi sejati muncul ketika pemimpin mampu mengkomunikasikan visi yang bermakna bagi orang lain.

Tantangan utama beliau adalah keberagaman generasi, yang sesuai dengan konsep diversity leadership. Menurut *James Kouzes & Barry Posner (2007)*, pemimpin yang efektif harus mampu memahami keragaman dalam kelompoknya dan menjadikannya kekuatan, bukan sumber konflik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah faktor krusial yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, baik di bidang pendidikan maupun pelayanan keagamaan. Menurut Winardi (2012), kepemimpinan berperan dalam membentuk sikap dan mendorong orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan bersama. Jufrizen (2017) menegaskan bahwa kepemimpinan menentukan kinerja karyawan sekaligus kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif harus mampu memberi arahan jelas dan mengkoordinasikan usaha seluruh anggota organisasi agar tujuan dapat tercapai secara optimal.

Kepemimpinan tidak berdiri sendiri akibat pengaruh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, di mana budaya organisasi berperan sebagai fondasi utama yang membentuk sistem dan aktivitas manajemen. Anthony & Govindarajan (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai, norma, dan asumsi yang menjadi pedoman perilaku dalam organisasi sehingga memengaruhi kinerja secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan di SMA PGRI 1 Medan dan Gereja GBI Suzuya Tanjung Morawa menunjukkan perbedaan pendekatan kepemimpinan sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing organisasi. Kepala Sekolah SMAS PGRI 1 Medan menggunakan model kepemimpinan transformasional yang tercermin dalam gaya kepemimpinan yang mengutamakan inspirasi moral, motivasi tinggi, dan perhatian terhadap kebutuhan individual guru dan siswa.

Berdasarkan teori Burns (1978) dan pengembangan Bass (1985), kepemimpinan transformasional ditandai oleh empat dimensi utama: pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspiratif (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration). Kepala sekolah secara aktif menciptakan suasana keadilan dengan menyelesaikan konflik secara adil dan mengadakan kegiatan bersama untuk mempererat hubungan antar guru dan siswa, sehingga membangun suasana harmonis dan mendorong perkembangan akademis yang maksimal.

Di sisi lain, pemimpin gereja, Pendeta Ir. Syadrudin, mengimplementasikan kepemimpinan situasional yang adaptif terhadap keberagaman generasi jemaat, mulai dari Baby Boomers hingga Generasi Z. Hal ini sesuai dengan teori Hersey & Blanchard (1988) dan konsep multigenerational leadership Jean M. Twenge (2010) yang menegaskan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan berdasarkan kesiapan, karakter, dan kebutuhan pengikut. Pendeta ini memimpin dengan teladan Kristus sebagai dasar utama, menempatkan pelayanan rohani dan pembangunan hubungan personal sebagai prioritas utama. Visi pelayanan yang dipusatkan pada Amanat Agung (Matius 28:19–20) menunjukkan orientasi transformatif dan misioner yang mengajak jemaat berpartisipasi aktif dalam pengembangan iman dan komunitas.

Pendeta juga menghadapi tantangan keberagaman internal jemaat dengan menerapkan prinsip diversity leadership agar perbedaan generasi menjadi sumber kekuatan bukan konflik, sebagaimana dianjurkan James Kouzes & Barry Posner (2007). Selain itu,

pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan empatik, menempatkan pendengar sebagai pusat pengambilan keputusan, mengacu pada konsep emotional intelligence Daniel Goleman (1995). Keteladanan pemimpin rohani ini sesuai dengan nasihat Paulus dalam 1 Korintus 11:1 yang menekankan konsistensi hidup sebagai fondasi kepemimpinan sejati.

Kepemimpinan kepala sekolah lebih terstruktur dan fokus pada aspek manajerial dan strategi pengembangan pendidikan, sedangkan kepemimpinan pemimpin gereja lebih bersifat relasional dan rohani, menekankan pelayanan komunitas sebagai organisme hidup, bukan sekadar institusi formal. Keduanya memperlihatkan pentingnya visi yang jelas, komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik yang adil, serta peningkatan motivasi dan moral pengikut untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menyatukan berbagai aspek nilai, budaya, motivasi, dan komunikasi dalam konteks adaptif sesuai karakteristik organisasi dan pengikutnya. Kepemimpinan seperti ini tidak hanya meningkatkan prestasi formal tetapi juga membangun kerjasama harmonis, memberi inspirasi moral, serta menumbuhkan semangat kolaborasi dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Baik kepala sekolah maupun pendeta menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam melakukan transformasi nilai, mengelola perbedaan, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan individu dan kelompok. Ini menjadi kunci utama dalam menyongsong perubahan dan tantangan masa depan di berbagai bidang kehidupan berorganisasi.

B. SARAN

Berikut adalah beberapa saran yang cocok untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan di SMA PGRI 1 Medan dan Gereja GBI Suzuya Tanjung Morawa berdasarkan temuan dan teori yang telah dipaparkan:

Saran untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA PGRI 1 Medan

- Perkuat Pengembangan Kepemimpinan Transformasional: Kepala sekolah dapat lebih mengoptimalkan empat dimensi kepemimpinan transformasional, terutama dalam stimulasi intelektual dengan memberikan pelatihan kreatif dan inovatif bagi guru agar terus berkembang menghadapi tantangan pendidikan modern.
- Perluas Kegiatan Kolaboratif: Menambah kegiatan yang melibatkan guru, siswa, dan staf secara lebih intensif untuk memperkuat budaya organisasi, meningkatkan solidaritas, dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar dan berinovasi.
- Implementasi Sistem Evaluasi Berkelanjutan: Membangun sistem evaluasi dan umpan balik yang rutin untuk mengukur efektivitas program pembelajaran dan manajemen konflik serta menyesuaikan strategi kepemimpinan sesuai kebutuhan aktual sekolah.

Saran untuk Kepemimpinan Pendeta Gereja GBI Suzuya

- Fasilitasi Pelatihan Kepemimpinan Multigenerasi: Mengadakan pelatihan atau workshop khusus bagi pemimpin dan pengurus gereja yang berfokus pada pengelolaan keberagaman generasi serta cara komunikasi efektif antar generasi.

- Perkuat Pendekatan Inklusif dan Empatik: Meningkatkan kemampuan pendeta dan pengurus dalam mendengarkan secara aktif dan memahami kebutuhan tiap anggota jemaat demi menjaga keharmonisan dan memperkuat keterlibatan jemaat dalam pelayanan gereja.
- Kembangkan Program Pelayanan Kolaboratif: Menciptakan program pelayanan yang melibatkan berbagai kelompok generasi dan memberdayakan anggota jemaat secara aktif dalam kegiatan yang mencerminkan visi misioner dan inklusif gereja.
-

DAFTAR PUSTAKA

Adair, John. 2008. Kepemimpinan yang Memotivasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 0

Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta

Bennis, W. (2003). On Becoming a Leader. New York: Basic Books.

Blackaby, H., & Blackaby, R. (2001). Spiritual Leadership: Moving People on to God's Agenda. Nashville: B&H Publishing Group.

Drucker, P. (2006). The Effective Executive. New York: Harper Business.

Follett, M. P. (1942). Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett. New York: Harper & Brothers.

Ghiselli, Edwin. 2006. Sifat-Sifat Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Indriasari, Ratna. 2022. Servant Leadership: Model Kepemimpinan Alternatif Pembentukan Karakter. Jakarta: Deepublish.

Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). The Leadership Challenge. San Francisco: Jossey-Bass.

Maxwell, J. C. (1999). The 21 Irrefutable Laws of Leadership. Nashville: Thomas Nelson.

Nanus, B. (1992). Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization. San Francisco: Jossey-Bass.

Paramarta, Assoc. Prof. Dr. H. Vip, dkk. 2022. Digital Leadership (Kepemimpinan Digital). Jakarta: Deepublish.

Sande, K. (2004). The Peacemaker: A Biblical Guide to Resolving Personal Conflict. Grand Rapids: Baker Books.

Sulaksono, Hari. 2016. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Jakarta: Deepublish.

Twenge, J. M. (2010). Generation Me: Why Today's Young Americans Are More Confident, Assertive, Entitled—and More Miserable Than Ever Before. New York: Atria Books.

Warren, R. (2002). The Purpose Driven Church: Growth Without Compromising Your Message and Mission. Grand Rapids: Zondervan.