

Kepemimpinan dalam organisasi gereja HKBP : kasus HKBP Bandung Barat dari sudut pandang teori dan perilaku organisasi

Hariandja, Marihot Tua Efendi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81046&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa variabel kepemimpinan dalam organisasi gereja pada umumnya dan gereja HKBP dan HKBP Bandung Barat pada khususnya merupakan suatu variabel yang sangat penting dengan tidak mengabaikan faktor lainnya disatu pihak dan masih rendahnya partisipasi anggota gereja HKBP Bandung Barat yang dilihat dari keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan gereja, kesediaan untuk mengkontribusi dana gereja, disamping sering terjadinya konflik-konflik kepemimpinan di dalam gereja HKBP yang mengakibatkan pertentangan antar anggota.

Dengan latar belakang diatas ingin diketahui bagaimanakah pola kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi gereja HKBP pada umumnya dan HKBP Bandung Barat pada khususnya, Bagaimanakah persepsi anggota HKBP Bandung Barat tentang kepemimpinan, sejauh manakah pengaruh nilai-nilai budaya yang terpolakan dalam sistem kekerabatan Dalihan Na Tolu terhadap kepemimpinan dan sejauh manakah pengaruh kepemimpinan terhadap partisipasi anggota sebagaimana diartikan diatas dimana dengan ini akan menggambarkan kepemimpinan yang bagaimanakah yang efektif dalam lembaga ini.

Penelitian dilakukan dengan studi kepustakaan dan lapangan melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan tehnik pengumpulan data studi dokumen, wawancara secara mendalam, observasi partisipasi dan kuesioner.

Adapun penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut :

- Pola Kepemimpinan yang diterapkan bersifat institusional dan formal yaitu terdapat beberapa orang pelaku kepemimpinan yang disebut dengan Parhalado (majelis) yang kalau dilihat untuk keseluruhan organisasi gereja HKBP terdapat disetiap tingkat, yaitu tingkat pusat, tingkat distrik, tingkat resort, dan tingkat gereja. Kemudian untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, gereja ini menekankan pada peningkatan integritas pribadi anggota pimpinan dengan harapan mereka menjadi panutan dan berpengaruh pada perilaku anggota. Mengenai Aspek struktur, sistem otoritas formal, sistem ganjaran yang secara teoritis dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan tidak begitu diperhatikan.
- Aspek-aspek nilai budaya yang secara khusus nilai yang ada dalam sistem kekerabatan Dalihan Na Tolu dalam interaksi kepemimpinan sangat mempengaruhi.
- Kemudian mengenai persepsi anggota tentang atribut pemimpin yang diharapkan adalah : seorang yang memiliki pengetahuan dalam bidang agama, seorang yang pintar berkotbah, seorang yang jujur, adil, bukan pemabuk, bukan penjudi, suka membantu. Aktivitas fungsional kepemimpinan adalah : memberikan bimbingan, memberikan dorongan, memperhatikan anggota khususnya anggota yang lengah, rajin keptemuan kelompok, dan ke gereja dan metode kepemimpinan adalah bermusyawarah,

membujuk/persuasif, memberi kebebasan, dan bersedia dikritik.

- Berdasarkan kriteria sebagaimana diatas ternyata tingkat efektivitas kepemimpinan yang dijalankan masih dalam kategori kurang efektif dan berbarengan dengan itu pula tingkat partisipasi anggota yang dilihat dari kunjungan ke gereja, kunjungan ke pertemuan kelompok dan kesediaan membayar/menyumbang dana gereja masih dalam kategori kurang baik juga. Kemudian berdasarkan uji korelasi Spearman Rho mengenai hubungan kedua variabel ditemukan nilai 0,32686 yang menyatakan terdapat hubungan positif dengan kekuatan sedang. Ini menunjukkan variabel kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang cukup penting didalam organisasi gereja HKBP.

Selanjutnya ditemukan pula bahwa ketiga sub variabel efektivitas kepemimpinan diantara yang satu dengan yang lain mempunyai hubungan positif dan dikaitkan dengan kontribusinya terhadap partisipasi aktivitas fungsional kepemimpinan mempunyai hubungan yang lebih kuat dan yang paling lemah adalah metode kepemimpinan.

Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan perlu dilakukan pembenahan berbagai sistem organisasi teristimewa mengenai sistem penggajian (reward system), sistem pembinaan anggota pimpinan dan sistem seleksi, kemudian di dalam interaksi dengan anggota senantiasa harus memperhatikan nilai-nilai budaya.