

**PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KETERLIBATAN
ORANG MUDA KATOLIK DALAM HIDUP MENGGEREJA DI STASI
SANTO MIKAEL KUDAMATI KEUSKUPAN AGUNG MERAUKE**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Agama
Pada Program Studi Pendidikan dan Pengajaran Agama Katolik
Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke



Oleh:

SELVIANA KIMATUGOP

NIM: 1303016

NIRM: 13.10.421.04947 GDJ

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN AGAMA KATOLIK
SEKOLAH TINGGI KATOLIK SANTO YAKOBUS
MERAUKE**

2015

**PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KETERLIBATAN
ORANG MUDA KATOLIK DALAM HIDUP MENGGEREJA DI STASI
SANTO MIKAEL KUDAMATI KEUSKUPAN AGUNG MERAUKE**

SKRIPSI

Oleh:

SELVIANA KIMATUGOP

NIM : 1303016

NIRM : 13.10.421.04947 GDJ

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 02 Mei 2015

Yohanes Hendro P. S.Pd

**PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KETERLIBATAN
ORANG MUDA KATOLIK DALAM HIDUP MENGGEREJA DI STASI
SANTO MIKAEL KUDAMATI KEUSKUPAN AGUNG MERAUKE**

Oleh :

SELVIANA KIMATUGOP

NIM : 1303016

NIRM : 13.10.421.04947 GDJ

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada tanggal

dan dinyatakan memenuhi syarat

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Yohanes Hendro P. S.Pd.
Anggota	: 1. P. Donatus Wea, Pr., Lic.Iur.
	2. Sr. M. Zita Katalina, PBHK, S.Pd.
	3. Yohanes Hendro P. S.Pd.

Merauke, 10 Mei 2015

Program Studi Pendidikan dan Pengajaran Agama Katolik

Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke

Ketua,

P. Donatus Wea, Pr, Lic. Iur.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Pastor, dewan stasi, umat dan OMK stasi St. Mikael Kuda Mati atas kesediaan dan bantuan untuk bekerjasama dengan peneliti sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
2. Seluruh keluarga besarku yang tercinta.
3. Almamaterku Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.

MOTTO

“Akulah gembala yang baik dan Aku mengenal domba-domba-Ku dan domba-domba-Ku mengenal Aku, sama seperti Bapa mengenal Aku dan Aku mengenal Bapa, dan Aku memberikan nyawa-Ku bagi domba-domba-Ku.”

(Yohanes 10:14-15)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang penulis tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya Sorang lain, kecuali yang telah disebut dalam kutipan dan daftar pustaka sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Merauke, 02 Mei 2015

Penulis

Selviana Kimatugop

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah yang Mahabaik dan Maha Berbelas Kasih, atas segala berkat serta anugrahNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul “Peran Kepemimpinan Visioner Terhadap Keterlibatan Orang Muda Katolik Dalam Hidup Menggereja Di Stasi Santo Mikael Kudamati Keuskupan Agung Merauke”.

Penulis menyadari bahwa penulisan karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis membutuhkan kritik dan saran yang mendukung agar proses penulisan karya ilmiah ini dapat berjalan dengan lancar tanpa ada suatu kendala apapun. Tak lupa pula penulis ingin menyampaikan limpah terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu penulis dalam proses penulisan karya ilmiah ini antara lain sebagai berikut:

1. Suami, anak-anak dan keluarga yang tercinta yang telah memberikan dukungan, bantuan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.
2. Ketua STK St. Yakobus Merauke, Rm. Donatus Wea, Pr. Lic. Iur, yang dengan sabar dan setia membimbing, serta menyayangi penulis dan teman-teman seangkatan program DMS.
3. Dosen pembimbing Bpk. Yohanes Hendro, S.Pd, atas bantuan dan kesabaran serta kesetiaan dalam membimbing penulis dari awal penulisan ini hingga selesai.
4. Para Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke.

5. Sahabat-sahabat serta semua orang yang telah memberi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tentunya belum sempurna, dengan rendah hati penulis mengharapkan usulan, saran serta kritik yang mendukung dan bermanfaat untuk kajian lebih lanjut dan dapan mencapai kesempurnaan. Semoga penulisan ini dapat memberikan sumbangsih bagi umat katolik pada umumnya dan secara khusus bagi kaum remaja/ orang muda katolik (OMK) di stasi St. Mikael, Keuskupan Agung Merauke .

Merauke, 05 Mei 2015

Selviana Kimatugop

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Upaya meningkatkan hasil belajar mata pelajaran agama katolik dengan menggunakan metode diskusi pada siswa kelas V SD Negeri Uwus Agats Kabupaten Asmat Tahun Akademik 2014/2015”. Peneliti mengambil topik penelitian ini berdasarkan keprihainan bahwa selama ini prestasi belajar siswa khususnya dalam mata pelajaran Pendidikan Agama Katolik cenderung stagnan bahkan mengalami penurunan. Penulis berasumsi bahwa hal ini diakibatkan metode pembelajaran yang cenderung monoton yaitu dengan metode ceramah dan tanya jawab. Oleh karena itu peneliti menggunakan metode diskusi sebagai alternatif solusi untuk mengatasi prestasi belajar siswa yang rendah tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan kelas (PTK) yang dilaksanakan dalam 2 (dua) siklus. Masing-masing siklus mencakup 1 kompetensi dasar (KD) yang dilaksanakan dalam 4 (empat) kali pertemuan dengan durasi masing-masing pertemuan 3x35 menit. Peneliti memilih SD Negeri Uwus Agats karena peneliti mengajar di sekolah ini dan melihat masalah-masalah yang terjadi di lapangan. Peneliti menentukan siswa-siswi kelas V sebagai subjek penelitian karena siswa-siswi kelas ini berdasarkan hasil observasi memiliki masalah proses pembelajaran yang paling dominan dibandingkan dengan kelas lainnya. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan lembar observasi, soal pre tes dan post tes serta lembar kerja siswa (LKS). Observasi dilakukan oleh rekan kerja peneliti yaitu guru kelas (wali kelas) selama peneliti melaksanakan tindakan. Soal pre tes diberikan di awal masing-masing siklus dan soal post tes diberikan di akhir siklus. Hal ini berguna untuk mengukur tingkat keberhasilan tindakan melalui indikator pencapaian hasil belajar. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan siswa dalam KD 1 menunjukkan peningkatan. Pada periode pra-siklus, nilai rata-rata kelas untuk kompetensi dasar 1 (KD 1) adalah 65. Nilai rata-rata kelas tersebut mengalami peningkatan setelah penerapan tindakan dalam siklus I dan siklus II, yakni masing-masing menjadi 69 dan 70. Prosentase siswa yang tuntas atau mencapai KKM untuk Kompetensi Dasar 1 juga menunjukkan peningkatan. Pada periode Pra-Siklus, prosentase siswa yang tuntas atau mencapai nilai KKM adalah 5,88%, sedangkan pada periode Siklus I dan Siklus II prosentase tersebut meningkat menjadi masing-masing 70,58% dan 82, 35%. Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan metode diskusi dapat meningkatkan hasil belajar siswa kelas V SD Negeri Uwus, Agats Kabupaten Asmat TA 2014/2015.

Kata kunci : metode diskusi, hasil belajar, pendidikan agama Katolik

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	
B. Identifikasi Masalah	
C. Pembatasan Masalah	
D. Rumusan Masalah	
E. Tujuan Penelitian.....	
F. Manfaat Penelitian.....	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
A. Model Kepemimpinan.....	
1. Pengertian Model Kepemimpinan	
2. Jenis-jenis Model Kepemimpinan.....	
3. Fungsi Pemimpin	
4. Cara Mengukur Model Kepemimpinan	
5. Kepemimpinan Visioner	
6. Kepemimpinan yang Efektif dalam Organisasi	
B. Orang Muda Katolik (OMK)	
1. Pengertian Orang Muda Katolik	
2. Kebutuhan dan Cita-cita Orang Muda Katolik	
3. Tantangan-tantangan yang Dihadapi oleh Orang Muda	
C. Keterlibatan dalam Hidup Menggereja	
1. Dimensi-dimensi Hidup Menggereja	
2. Bentuk-bentuk Keterlibatan dalam Hidup Menggereja	
D. Organisasi Orang Muda Katolik (OMK)	

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	
1. Tempat Penelitian.....	
2. Waktu Penelitian	
B. Jenis Penelitian	
C. Sumber Data, Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	
1. Sumber Data	
2. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	
D. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	
1. Kredibilitas	
2. Dependabilitas	
3. Konfirmabilitas.....	
4. Transferabilitas.....	
E. Teknik Analisis Data.....	
1. Pengumpulan Data	
2. Reduksi Data	
3. Displai Data	
4. Menyimpulkan dan Verifikasi	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Deskripsi Demografi	
1. Jumlah OMK Stasi St. Mikael Kudamati.....	
2. Struktur Organisasi OMK Stasi St. Mikael Kudamati.....	
3. Kondisi Demografi OMK St Mikael Kudamati.....	
B. Deskripsi Geografi	
C. Hasil Wawancara	
1. Informan 1 : Pastor Paroki	
2. Informan 2 : Ketua Dewan Stasi	
3. Informan 3 : Koordinator Seksi Kepemudaan	
4. Informan 4 : Ketua OMK.....	
5. Informan 5 : Anggota OMK.....	
D. Hasil Observasi	

1. Kepemimpinan Visioner	
2. Keterlibatan Anggota OMK dalam Hidup Menggereja	
E. Pembahasan.....	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	
A. Kesimpulan	
B. Saran.....	
DAFTAR PUSTAKA	68
DAFTAR LAMPIRAN.....	69
Lampiran 1 : Surat Ijin Penelitian	
Lampiran 2 : Panduan Wawancara	
Lampiran 3 : Panduan Observasi	
Lampiran 4 : Foto-foto Sesi Wawancara	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jumlah OMK Stasi	46
Tabel 4.2	Latar belakang pendidikan OMK.....	48
Tabel 4.3	Latar belakang pekerjaan OMK	48
Tabel 4.4	Keadaan Sosial budaya OMK	49
Tabel 4.5	Usia OMK St. Mikael.....	50
Tabel 4.6	Matriks Wawancara 1.....	52
Tabel 4.7	Matriks Wawancara 2.....	54
Tabel 4.8	Matriks Wawancara 3.....	55
Tabel 4.9	Matriks Wawancara 4.....	57
Tabel 4.10	Matriks Wawancara 5.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan bukanlah bakat yang dimiliki seseorang sejak lahir. Kepemimpinan (*leadership*) tidak lahir secara spontan melainkan harus melalui proses yang panjang. Seorang pemimpin pun belum tentu memiliki model kepemimpinan yang baik dan tepat untuk lembaga atau institusi yang dipimpinya. Hal ini dikarenakan kemampuan memimpin akan diperoleh melalui proses pendidikan dan pergulatan seseorang dalam setiap pengalaman hidupnya.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang sangat dekat dengan kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah ilmu, kemampuan dan keterampilan (*skill*) dalam menggunakan pengaruh terhadap orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha kerjasama. Kepemimpinan akan sangat mewarnai, mempengaruhi bahkan menentukan bagaimana perjalanan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Seorang pemimpin yang baik belum tentu akan mampu mewujudkan tujuan sebuah organisasi tanpa didukung oleh model kepemimpinan yang baik. Model kepemimpinan yang baik dapat mengubah visi menjadi kenyataan.

Pemimpin adalah orang-orang yang tahu apa yang harus dikerjakan, memiliki kemampuan dan kelebihan yang melebihi kemampuan orang lain, mempunyai kecakapan, kemampuan untuk mawas diri, kemampuan

mengajak, membimbing, fasilitator bagi orang lain, memberi motivasi orang lain. Selain itu juga harus memiliki kemampuan untuk membina orang lain untuk membentuk satu kesatuan kerja dan bersama-sama mereka berkerja, dan bahkan rela berkorban demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Perkembangan dalam organisasi pada setiap jaman menuntut karakteristik kepemimpinan tertentu. Perkembangan teori kepemimpinan telah banyak dimunculkan oleh para pakar, antara lain: kepemimpinan karismatik, kepemimpinan militeristik, kepemimpinan situasional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan operasional, hingga kepemimpinan visioner.

Model kepemimpinan yang dianggap paling efektif adalah model kepemimpinan visioner. Sebab kepemimpinan visioner dianggap sebagai salah satu tipe kepemimpinan yang paling efektif dalam menghadapi tantangan perubahan yang terjadi di era globalisasi yang sarat dengan perubahan.

Daniel Goleman dalam Susi Purwoko (2004:65) yang mengungkapkan tentang kepemimpinan visioner, menyimpulkan bahwa kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas. Visi merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Tanpa visi yang berfungsi sebagai pedoman,

tak ada tujuan dan hasil yang maksimal serta dapat dicapai dalam sebuah organisasi.

Model kepemimpinan visioner dijalankan dengan menentukan arah dan tujuan organisasi yang ditentukan sebelumnya, yaitu dari visi organisasi. Setelah itu seorang pemimpin visioner harus mampu menunjukkan perannya menjadi ujung tombak berjalannya semua rencana kegiatan baik dalam sosialisasi, implementasi, evaluasi untuk mengetahui kendala yang dihadapi serta memecahkannya melalui sebuah solusi berdasarkan visi organisasi. Sehingga model kepemimpinan visioner diharapkan membawa dan menjalankan sebuah organisasi dalam segala situasi dan perubahan yang terjadi. Pemimpin visioner hendaknya mampu menjadi bagian dari pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan, sehingga pada implementasinya anggota organisasi akan ikut terpengaruh untuk mewujudkan tujuan organisasi berdasarkan visi.

Pada penulisan ini, penulis akan lebih menyoroti mengenai model kepemimpinan visioner dalam sebuah organisasi Gereja yaitu Orang Muda Katolik (OMK). OMK sebagai sebuah organisasi yang menampung dan mengakomodir kepentingan anak-anak muda agar lebih terlibat dalam hidup menggereja. OMK dalam perjalanannya juga tidak lepas dari berbagai masalah seperti ketua OMK yang kurang menguasai teknik-teknik kepemimpinan hingga permasalahan dari anggotanya yang notabene adalah kaum muda.

Pada masa kini perkembangan orang muda selalu menjadi sorotan utama. Anak muda saat ini menderita “penyakit” dengan apa yang disebut kenakalan remaja. Fenomena ini tidak ditempatkan dalam alur pikir positif untuk dicarikan jalan keluar segera, namun dibiarkan menjadi materi saling lempar tanggung jawab di kalangan orang dewasa.

Orang muda adalah manusia yang dipanggil untuk menjadi sendiri atau untuk menjadi pribadi. Ia dapat menjadi dirinya sendiri apabila ia berhasil menemukan makna dan tujuan hidupnya dari berbagai pergumulan masa mudanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa anak muda adalah suatu proses untuk menjadi atau berkembang maju menuju suatu titik tertentu, dalam hal ini adalah kedewasaan diri.

Pada masa kini orang dewasa mulai menyadari pentingnya peran Orang Muda Katolik dalam membangun kehidupan menggereja dan masyarakat yang lebih baik. Orang Muda Katolik sering dijuluki sebagai bunga Gereja dan harapan bangsa, sebab di pundak Orang Muda Katolik juga terpatri berjuta harapan semua pihak baik keluarga, Gereja maupun bangsa dan negara.

Oleh karena itu, organisasi OMK diharapkan dapat menjadi tempat bagi para kaum muda untuk mengembangkan iman dan berbagai kompetensi mereka, akan tetapi masa muda juga merupakan masa yang penuh tantangan. Iman orang muda sedang berada dalam tahap peralihan yakni dari iman yang diwariskan oleh orang tua menuju kedewasaan iman katolik yang sejati.

Keadaan orang muda yang demikian sebaiknya diimbangi dengan adanya model kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dalam organisasi Orang Muda Katolik. Hal ini bertujuan agar orang muda yang masih labil tersebut dapat bersama-sama mengembangkan dirinya menuju kepenuhan iman Kristiani.

Kenyataan yang terjadi pada OMK di Stasi Santo Mikael Kudamati dewasa ini adalah banyak OMK yang kurang aktif dalam kehidupan menggereja. Hal ini dikarenakan kurangnya peranan sosok seorang pemimpin yang dapat menjadi teladan dan dapat menggerakkan anggotanya. Kepemimpinan OMK secara defenitif sudah terbentuk, namun pada prakteknya di lapangan tidak berjalan dengan baik.

Peran seorang pemimpin dan pembina OMK sangatlah diharapkan dalam mendampingi dan membina iman anggota OMK. Pada umumnya banyak kaum muda yang bisa dan mampu menjadi anggota OMK, namun mereka kurang bersemangat karena kurangnya manajemen dan model kepemimpinan yang tegas dari ketua dan Pembina OMK.

Penulis melihat hal ini sebagai sebuah fenomena yang cukup memprihatinkan. Ketidakmampuan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi dengan baik dapat berimplikasi sangat luas terhadap perkembangan organisasi yang dipimpinnya. Pada akhirnya, banyak anggota OMK yang tidak peduli dengan kehidupan organisasinya, tidak mau terlibat dalam hidup menggereja sehingga imannya juga tidak dapat berkembang baik.

Berangkat dari realitas OMK di stasi santo Mikael Kudamati yang kurang aktif dalam kegiatan menggereja, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul proposal skripsi mengenai "Peran Model Kepemimpinan Visioner Terhadap Keterlibatan Orang Muda Katolik dalam Hidup Menggereja Di Stasi Santo Mikael Kudamati".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. OMK tidak mempunyai sosok pemimpin yang dapat menjadi teladan dan menggerakkan anggotanya.
2. Anggota OMK relatif banyak namun banyak pula yang tidak aktif dalam kegiatan OMK.
3. Tidak adanya program kaderisasi pengurus OMK atau kaderisasi bagi anggota OMK yang baru dibentuk.
4. Anak muda saat ini memiliki kecenderungan perilaku yang mengarah pada kenakalan remaja.
5. Orang tua kurang mengontrol dan mengawasi pergaulan anaknya.
6. Orang tua kurang mendorong anaknya agar lebih aktif terlibat dalam kegiatan menggereja.
7. Kepengurusan OMK di Stasi St. Mikael secara definitive sudah terbentuk namun dalam kehidupan organisasi tidak berjalan.

8. Orang muda katolik Stasi St. Mikael kurang aktif terlibat dalam kegiatan menggereja.
9. Anak muda berada dalam tahap perkembangan iman yang masih rentan akan pengaruh negatif dari luar terutama teman sepergaulan.
10. Kurangnya kegiatan-kegiatan paroki yang dapat membantu dalam membina dan mengembangkan iman anak muda.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat luasnya topik penelitian, maka penulis akan membatasi masalah pada lemahnya kepemimpinan pengurus OMK dan kurang terlibatnya anggota OMK dalam hidup menggereja seperti kegiatan-kegiatan internal organisasi OMK , kegiatan stasi dan juga kegiatan eksternal OMK dalam rangka pengembangan diri dan pengembangan iman anggota.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemahaman ketua OMK Stasi St. Mikael kudamati tentang pola kepemimpinan visioner?
2. Bagaimana keterlibatan anggota OMK stasi St. Mikael Kudamati dalam hidup menggereja?

3. Bagaimana pola kepemimpinan dapat mempengaruhi keterlibatan anggota OMK dalam hidup menggereja?
4. Apakah ketua OMK sudah menerapkan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan visioner?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan pemahaman ketua OMK tentang pola kepemimpinan visioner.
2. Mendeskripsikan keterlibatan anggota OMK stasi St. Mikael Kudamati dalam hidup menggereja.
3. Memberikan penjelasan rasional mengenai peranan pola kepemimpinan terhadap keterlibatan anggota OMK stasi St. Mikael Kudamati dalam hidup menggereja.
4. Melakukan kajian empiris sejauh mana ketua OMK stasi St. Mikael Kudamati sudah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan visioner.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung bagi beberapa pihak terkait. Manfaat penelitian tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Bagi OMK

Memberikan gambaran secara komprehensif mengenai kehidupan organisasi OMK mereka sehingga dapat memberikan motivasi agar lebih giat dalam hidup berorganisasi dan hidup menggereja.

2. Bagi dewan stasi

Memberikan sumbangan pemikiran kepada dewan stasi agar secepatnya mencari terobosan baru dalam mengatasi masalah kepemimpinan OMK yang tidak berjalan dan OMK yang kurang aktif dalam kegiatan menggereja.

3. Bagi umat

Memberikan saran-masukan kepada umat agar selalu memperhatikan anak-anaknya dan mengajak mereka supaya selalu terlibat secara aktif dalam kegiatan hidup menggereja.

5. Bagi penulis mengembangkan pengetahuan penulis tentang model kepemimpinan dan organisasi OMK serta mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Model Kepemimpinan

1. Pengertian Model Kepemimpinan

Model dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai (1) pola (contoh, acuan, ragam, dsb) dari sesuatu yang akan dibuat atau dihasilkan; (2) barang tiruan yang kecil dng bentuk (rupa) persis seperti yang ditiru. Model dapat diartikan sebagai suatu pola yang menjadi contoh atau acuan dalam membuat atau menghasilkan sesuatu.

Kata kepemimpinan dalam bahasa inggris yaitu "*leadership*" yang dapat berarti "menunjukkan jalan", dapat pula diterjemahkan dengan "mengepalai suatu pekerjaan". Dari pengertian tersebut, kepemimpinan adalah hal yang berhubungan dengan tuntutan, bimbingan, menyalurkan jalan untuk mencapai tujuan bersama. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan kepemimpinan sebagai ilmu tentang kemampuan dalam menggunakan pengaruh terhadap organisasi lain untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha kerja sama yang telah dibuat bersama.

Siagian dalam Darwito (2008:34) menjelaskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang untuk memimpin,

mengarahkan, mempengaruhi dan mengatur anggotanya secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa model kepemimpinan adalah suatu corak atau pola yang bersifat konsisten atau tetap, yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam rangka memimpin, mengarahkan, mengatur dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Model kepemimpinan dikatakan bersifat konsisten karena pola tersebut cenderung tetap dan perlu waktu cukup lama untuk dapat mengubah atau mengaplikasikannya.

2. Jenis -jenis Model Kepemimpinan

Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi dapat mengikuti salah satu model atau bahkan mengkombinasikan beberapa model. Patricia (2011) menjelaskan model-model kepemimpinan sebagai berikut:

a. Model Kepemimpinan Kharismatis

Model kepemimpinan kharismatis adalah model kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kelebihan model kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan model kepemimpinan seperti ini

adalah seorang pribadi yang visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan.

Kelemahan tipe kepemimpinan model ini bisa dianalogikan dengan peribahasa “Tong Kosong Nyaring Bunyinya”. Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada mereka, namun setelah beberapa lama, orang-orang yang datang ini akan kecewa karena ketidak-konsistenan pemimpin tersebut. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta pertanggungjawabannya, si pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf dan janji. Model kepemimpinan kharismatis bisa efektif jika :

- 1) Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali gagal.
- 2) Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka. Penempatan orang-orang untuk menduduki tempat-tempat dan posisi-posisi dalam suatu organisasi harus sesuai dengan kompetensinya.

b. Model Kepemimpinan Otoriter

Model kepemimpinan otoriter adalah model pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam model kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin

dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya.

Pemimpin yang menjalankan model kepemimpinan ini juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah merah. Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah - langkahnya penuh perhitungan dan sistematis.

Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan kepribadian merah ini. Mereka sangat mementingkan tujuan, sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Mekanik atau dimakan adalah prinsip hidupnya. Model kepemimpinan ini menganggap bahwa semua orang adalah musuh, entah itu bawahannya atau rekan kerjanya. Model kepemimpinan otoriter ini kadang kala menekankan kepada bawahannya supaya tidak menjadi ancaman, dengan kedisiplinan yang tidak masuk akal atau dengan target yang tak mungkin dicapai. Model kepemimpinan otoriter ini bisa efektif bila ada keseimbangan antara

disiplin yang diberlakukan kepada bawahan serta ada kompromi terhadap bawahan.

c. Model Kepemimpinan Demokratis

Model kepemimpinan demokratis adalah model pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Model kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab kepada para bawahannya.

Pada model kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai sedangkan cara untuk mencapai sasaran anggota yang menentukan. Selain itu anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Kelebihan model kepemimpinan demokratis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas. Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya. Dalam bahasa sederhana, seorang pemimpin yang memiliki model kepemimpinan jenis ini merupakan diplomator yang ulung, atau *win-win solution*.

Kesabaran dan kepasifan adalah kelemahan pemimpin dengan model demokratis ini. Umumnya, mereka sangat sabar dan sanggup

menerima tekanan. Namun kesabarannya ini bisa sangat – sangat keterlaluan. Mereka bisa menerima perlakuan yang tidak menyenangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak. Dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya meninggalkan si pemimpin. Model kepemimpinan demokratis ini akan efektif bila :

- 1) Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih
- 2) Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu *win-win solution*, ada kalanya terjadi *win-loss solution*. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.

d. Model Kepemimpinan Moralitas

Model kepemimpinan moralitas adalah model kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Biasanya seorang pemimpin bermodel moralitas sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bermodel moralitas pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya. Segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini. Orang-orang datang karena kehangatannya akan terlepas dari segala kekurangannya.

Pemimpin model moralitas adalah sangat emosional. Dia sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat. Model kepemimpinan moralitas ini efektif bila :

- 1) Keberhasilan seorang pemimpin moralitas dalam mengatasi kelabilan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya.

- 2) Belajar mempercayai orang lain atau membiarkan melakukan dengan cara mereka, bukan dengan cara anda.

3. Fungsi Pemimpin

Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui fungsi dan perannya dalam sebuah organisasi sehingga pada saat menjalankan tugas tidak mengalami kesulitan. Sondang P. Siagian (2003:48). Adapun fungsi-fungsi seorang pemimpin adalah:

- a Pimpinan sebagai penentu arah.
- b Pimpinan sebagai komunikator yang efektif.
- c Pimpinan sebagai mediator.
- d Pimpinan sebagai integrator.
- e Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara.

Dari kelima fungsi kepemimpinan di atas yang paling utama adalah sebagai motor penggerak yang bisa membimbing, mengarahkan, motivator, komunikator, serta konsultan bagi anggota organisasi. Dengan demikian diharapkan seorang pemimpin mampu menjalankan perannya dengan baik. Sehingga usaha untuk mencapai tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan bersama.

4. Cara Mengukur Model Kepemimpinan

Untuk mengukur model kepemimpinan, digunakan indikator sebagai berikut (Gibson, 2004):

a. *Charisma*

Adanya karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.

b. *Ideal influence* (pengaruh ideal)

Seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya.

c. *Inspiration*

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya.

d. *Intellectual stimulation*

Adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.

e. *Individualized consideration* (perhatian individu)

Perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya.

5. Kepemimpinan Visioner

a. Kompetensi Pemimpin Visioner

Untuk menjadi seorang pemimpin yang mampu memimpin dengan baik dibutuhkan kompetensi yang mendukung perannya sebagai

ujung tombak organisasi. Kompetensi adalah kemampuan atau kelebihan yang dimiliki oleh seseorang untuk mendukung segala aktivitasnya. Menurut Burt Nanus dalam menjalankan model kepemimpinan, seorang pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci yaitu :

- 1) Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, sebab untuk mengetahui segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi perlu adanya proses komunikasi dengan baik akan menumbuhkan iklim organisasi yang baik.
- 2) Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan berelasi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Lingkungan luar merupakan pihak yang akan menikmati hasil dari kerja organisasi, sehingga seorang pemimpin visioner dituntut untuk mengantisipasi perubahan lingkungan luar organisasi dengan harapan produk atau servis yang akan diberikan akan sesuai dengan perubahan yang terjadi.
- 3) Seorang pemimpin visioner memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Kompetensi yang dimaksud dalam hal ini adalah keterlibatan secara langsung seorang pemimpin dalam segala proses pelaksanaan kegiatan organisasi.
- 4) Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan pengalaman masa lalu untuk mengantisipasi masa depan.

Dari berbagai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin secara umum yaitu syaratnya menjadi seorang pemimpin haruslah sehat jasmani dan memiliki kompetensi yang cukup, sehingga dalam memimpin nantinya pemimpin akan menunjukkan kematangannya sebagai pemimpin.

b. Peranan Seorang Pemimpin Visioner

Untuk dapat menjalankan kepemimpinan dengan efektif, seorang pemimpin visioner harus mengetahui peran yang harus dijalankan olehnya, sehingga dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi tidak terjadi penumpukan peran. Menurut Burt Nanus ada empat peran penting yang harus dijalankan oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya yaitu;

1) Peran penentu arah

Seorang pemimpin menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi anggota, meyakinkan mereka bahwa apa yang ia lakukan merupakan hal yang benar dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan.

2) Agen perubahan

Agen perubahan merupakan peran penting dari seorang pemimpin visioner karena pemimpin efektif harus secara stabil

menyesuaikan diri terhadap perubahan dan berpikir kedepan tentang perubahan yang baik dan benar.

3) Juru bicara

Juru bicara berfungsi sebagai penerima pesan dari luar dan berbicara kedalam organisasi adalah merupakan suatu bagian penting dari masa depan suatu organisasi. Maka pemimpin sebagai juru bicara harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar mereka dapat melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara eksternal dan secara internal serta visi yang disampaikan harus bermanfaat, menarik dan menimbulkan kegairahan tentang masa depan organisasi yang baik.

4) Pelatih

Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerja sama kelompok untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus mengoptimalkan kemampuan seluruh anggota organisasi dalam bekerja sama, mengkoordinir aktifitas anggota atau usaha yang sedang di jalankan demi mencapai tujuan organisasi yang baik.

Seorang pemimpin visioner dituntut untuk mampu mengawal semua aktivitas organisasi mulai dari perancangan visi bersama, penyusunan rencana, program kerja tahunan serta implementasi dari semua rencana kemudian mengevaluasi pelaksanaannya dan menilai

seberapa besar tingkat kesuksesan pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini Orang Muda Katolik.

Orang Muda Katolik merupakan sebuah organisasi yang mempunyai visi. Visi OMK sebagai bagian dari umat Allah ialah mampu berperan aktif dalam hidup menggereja, pengembangan iman umat serta mengemban misi sosial yaitu solidaritas bagi siapa saja yang membutuhkan.

6. Kepemimpinan yang Efektif dalam Organisasi

Model kepemimpinan yang mana yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap model kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan model yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda.

Model setiap pemimpin tentunya berbeda-beda, demikian juga dengan para pengikutnya. Ini merupakan cara lain untuk mengatakan bahwa situasi-situasi tertentu menuntut satu model kepemimpinan tertentu, sedangkan situasi lainnya menuntut model yang lain pula.

Model kepemimpinan yang dijalankan oleh seseorang berbeda satu sama lain. Pada suatu waktu tertentu kebutuhan-kebutuhan kepemimpinan dari suatu organisasi mungkin berbeda dengan waktu lainnya, karena

organisasi-organisasi akan mendapatkan kesulitan bila terus-menerus berganti pimpinan, maka para pemimpinlah yang membutuhkan model yang berbeda pada waktu yang berbeda. Model yang cocok sangat tergantung pada tugas organisasi, tahapan kehidupan organisasi, dan kebutuhan-kebutuhan pada saat itu. Organisasi-organisasi perlu memperbarui diri mereka sendiri, dan model kepemimpinan yang berbeda seringkali dibutuhkan.

Seringkali seorang pemimpin harus bertindak secara sepihak. Organisasi-organisasi harus melewati tahap-tahap yang berbeda dalam hidup mereka. Selama periode-periode pertumbuhan dan perkembangan yang cepat, kepemimpinan otokrasi mungkin akan bekerja dengan baik. Misalnya, pendiri suatu organisasi keagamaan yang baru, sering merupakan tokoh kharismatik yang mengetahui secara intuitif apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Karena itu adalah visinya, maka ialah yang paling sanggup untuk menanamkannya kepada orang lain tanpa diskusi. Tetapi selama periode pertumbuhan yang lambat atau konsolidasi, organisasi tersebut perlu menyediakan waktu lebih untuk merenung dan berusaha agar lebih berdaya guna.

Ketika organisasi tersebut masih baru, pendirinya dapat mengandalkan kekuatan visinya untuk menarik orang-orang lain yang mempunyai sasaran yang sama. Namun, pada waktu organisasi itu berhasil, maka cara-cara lain untuk mempertahankan persamaan visi akan diperlukan. Bila model kepemimpinan tidak disesuaikan, sehingga

mencakup penyamaan sasaran dengan peran serta penuh, sering organisasi tersebut mengalami kegagalan. Seorang pemimpin yang baik harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan dan memikul tanggung jawab atas akibat dan resiko yang timbul sebagai konsekwensi daripada keputusan yang diambilnya.

Seorang pemimpin harus punya pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam dalam proses menyaring satu keputusan yang tepat. Disamping itu, model kepemimpinan yang dijalankannya dalam mengelola suatu organisasi harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan segala tingkah laku dari bawahan sedemikian rupa, sehingga segala tingkah laku bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan yang bersangkutan.

Apapun model kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya harus dapat memberikan motivasi serta kenyamanan bagi para anggotanya. Hanya dengan jalan demikian pencapaian tujuan dapat terlaksana. Apapun model kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya, dia harus dapat memberikan motivasi, kenyamanan dan perubahan ke arah kebaikan bagi anggotanya.

Idealnya, seorang pemimpin harus memiliki berbagai macam model. Ia harus siap menghadapi segala keadaan yang sedang dihadapi oleh organisasinya. Memandang hal ini dari sisi organisasi, maka organisasi harus mengadaptasi suatu strategi untuk efektivitas, dengan

mempertimbangkan kebutuhan dan 'produknya'. Sebagian besar organisasi sukarela dan nirlaba didirikan berdasarkan asumsi adanya persamaan visi dan sasaran. Mereka memiliki strategi mencari keberhasilan (untuk mencapai sasaran mereka).

B. Orang Muda Katolik (OMK)

1. Pengertian Orang Muda Katolik

Dalam Kamus webster mendefinisikan orang muda sebagai pribadi yang berada diantara masa kanak-kanak dan orang dewasa. Batasan usia ini lebih longgar sampai pada usia 30 tahun sejauh belum menikah. Orang muda memiliki banyak potensi dan berdasarkan potensi itu mereka dapat membuat perubahan-perubahan sehingga mereka sering diberi label sebagai *Agent Of Change*, agen pembaruan dan penggerak perkembangan karena ciri-ciri yang melekat pada kemudaan mereka yaitu energik, kreatif, dinamis, empatik, kritis dan berani mengambil resiko. Sejahter tidak terikat oleh kepentingan tertentu, mereka juga sering dianggap sebagai suara hati nurani rakyat.

Tidak ingin dijadikan produk orang tua yang merupakan cermin utama perkembangan orang muda, yakni sedang mencari dan menemukan identitasnya. Mereka menolak segala rekayasa untuk membentuk diri mereka. Mereka mau mencari identitasnya, membentuk pribadinya sendiri. Meskipun masih mengakui perlu dibimbing dengan penuh pengertian,

harapan mereka adalah perlakukan kami sebagai sahabat sederajat yang diberi kesempatan dan kepercayaan yang sesungguhnya.

Dengan kata lain mereka mau dihargai sebagai yang sedang becoming, menjadi dirinya sendiri, sedang berada dalam proses menemukan identitas dirinya. Dalam proses itu orang muda mencari tokoh-tokoh identifikasi, diawali dengan meniru tokoh identifikasi, lambat laun mereka mulai membentuk sikap, perilaku dan pandangannya sendiri dengan inspirasi dari sang tokoh.

Masyarakat pada umumnya menempatkan orang muda sebagai generasi masa depan, generasi penerus karena itu belum layak mempunyai tempat untuk berperan kini dan disini. Mereka baru pada tahap disiapkan untuk berperan nanti yakni kalau mereka sudah dianggap dewasa dan layak untuk itu. Mereka berperan justru ketika potensi yang melekat pada ciri kemudaan sudah lewat. Saat ini orang muda dituntut untuk berperan sampai pada kesadaran yang amat penting akan diri mereka sebagai komponen masa kini. Karena itu memberi peran dan tanggung jawab adalah salah satu bentuk dan bagian integral pembinaan diri mereka. Setiap bentuk peribadatan orang muda dalam berbagai kegiatan harus dilihat sebagai proses pembelajaran.

Gereja Katolik di Indonesia mendefinisikan Orang Muda Katolik sebagai berikut: Orang muda katolik (OMK) adalah pribadi yang telah menerima sakramen baptis dan berusia 13-35 tahun yang belum menikah.

Bertitik tolak dari seruan Paus Yohanes II, kepada seluruh Orang Muda Katolik di dunia, kamu adalah masa depanku, kamu adalah harapanku, karena kamu adalah hari esok yang menjanjikan, kamu adalah harapan Gereja dan masyarakat saya mengundang kamu untuk menjadi garam dan terang bagi dunia. Seruan Paulus ini memberikan tekanan sentral kepada keberadaan orang muda didalam gereja dan masyarakat sebagai berikut:

- a. Orang muda sebagai subyek yang akan memenuhi harapan pembangunan dan perkembangan hidup iman gereja.
- b. Orang muda sebagai suatu anugerah dan berkat Allah yang menjanjikan untuk kelangsungan hidup gereja ke depan.
- c. Orang muda memiliki pelbagai bakat dan potensi yang sangat menjanjikan sebagai harapan untuk mewujudkan perkembangan gereja menuju perwujudan visinya.
- d. Orang muda sebagai suatu anugerah dan berkat Allah untuk membangun dan mengembangkan umat Allah dan anggota masyarakat sebagai garam dan terang dunia.

2. Dimensi-dimensi OMK dalam Hidup Menggereja

Secara umum Komisi Kerasulan Awam MAWI (1998:79-81) menjelaskan bahwa setiap orang kristiani yang telah menerima sakramen pembaptisan hendaklah membaktikan diri dan terlibat dalam lima tugas menggereja yakni:

a. Koinonia

Koinonia artinya persekutuan, dimana OMK adalah corak Gereja partikular saat ini. Dikatakan OMK adalah Gereja karena OMK hidup dalam persekutuan dan inilah yang menjadi ciri Gereja yang sebenarnya bahwa Gereja adalah persekutuan umat Allah. Pada zaman Gereja perdana, para rasul telah menunjukkan contoh hidup dalam persekutuan yang harmonis dimana mereka selalu hidup dalam kebersamaan, saling berbagi dan apa yang menjadi milik pribadi merupakan milik semua.

Lebih dari pada itu mereka menjual segala harta milik mereka kemudian hasilnya dibagikan kepada mereka yang membutuhkan (bdkKis 4:32-36). Kita zaman sekarangpun dituntut demikian agar belajar dari umat Gereja perdana, karena saat ini orang tidak lagi mementingkan kepentingan bersama atau orang yang ada disekitarnya tetapi hanya menonjolkan sifat keegoisan dan mau menang sendiri.

OMK adalah wajah Gereja masa kini yang hendaknya mampu mengembalikan citra Gereja yang sebenarnya lewat setiap pewartaan dan kesaksian hidupnya. Mengembalikan citra Gereja yang dimaksudkan adalah selalu hidup dalam persekutuan dan kerukunan karena arti dari Gereja itu sendiri adalah persekutuan umat Allah yang mana Kristus adalah kepalaNya dan kita adalah anggota-anggotanya. Pernyataan ini merupakan suatu motifasi bagi OMK dalam perjalanan ke depan agar selalu membina kerjasama dan menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau persekutuan.

b. Liturgia

Liturgia sinonim dengan kata liturgi yang artinya tata perayan dalam Ekaristi. Ekaristi merupakan puncak kehidupan dari umat kristiani, karena dalam Ekaristi umat menghayati peristiwa penyelamatan Allah melalui diri Yesus Kristus dalam rupa roti dan anggur yang dikuduskan menjadi tubuh dan darah Kristus.

Konstitusi tentang Liturgi Suci art. 6 menegaskan bahwa karya keselamatan yang dilestarikan oleh Gereja, terlaksana dalam liturgi. Hal ini mau menjelaskan bahwa puncak keselamatan itu terlaksana dalam setiap liturgi yang kita adakan setiap saat. Dalam liturgi kita diajak untuk membina kebersamaan karena di dalamnya kita menerima tubuh darah Kristus yang satu dan yang sama, dan hal yang sama pula telah dilakukan oleh jemaat perdana sejak dahulu (bdk Kis 2:42-46) untuk mengenang sengsara, wafat dan kebangkitan Kristus.

c. Kerygma

Kerygma artinya pewartaan yang membawa kabar gembira tentang Kerajaan Allah bagi semua orang. Maka kita semua yang telah dibaptis diharapkan menjadi perpanjangan tangan dari Kristus untuk menabur tentang kebenaran sejati. Kita adalah garam dan terang dunia masa kini yang mana selalu siap menggarami setiap hati yang telah tawar bagi sabda Allah serta memberi terang bagi setiap orang yang tersesat. Tugas ini merupakan tugas kita bersama khususnya sebagai OMK, kita mampu menjadi laskar Kristus dalam dunia zaman sekarang. Menjadi

laskar Kristus berarti siap membela iman kita akan Kristus serta siap diutus untukewartakan Kristus.

d. Martiria

Tugas martiria artinya memberikan kesaksian. Kesaksian yang dituntut adalah kesaksian hidup lewat sapaan dan tingkah laku hidup kita setiap hari. Kesaksian yang diharapkan mampu memancarkan wajah-wajah Kristus zaman ini. Saat ini iman umat kadang bisa dibeli dengan uang atau materi, kehidupan umat tidak lagi bercermin pada terang Sabda melainkan hidup seturut arus global dengan menghilangkan tata aturan, norma-norma yang sebenarnya menjadi acuan hidup. Zaman sekarang OMK ditantang agar bisa mengembalikan wajah Gereja seperti kehidupan para martir yang rela mati demi membela iman mereka akan Yesus Kristus. Maka kesaksian hidup merupakan hal yang sangat penting. Memberikan kesaksian dalam kehidupan OMK berarti selalu membagi kasih dengan sesama sehingga menunjukkan bahwa pola hidup Kristus adalah Maha cinta, ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan rohani serta mengambil bagian dalam setiap perayaan liturgi.

e. Diakonia

Tugas diakonia adalah tugas pelayanan atau melayani. Hendaknya sebagai OMK, perlu belajar dari sang guru Ilahi kita yaitu Kristus yang

datang bukan sebagai raja yang memerintah dengan tangan besi tetapi Ia datang sebagai pelayan untuk melayani setiap insan yang haus akan firman bukan untuk Dia dilayani sebagai raja. Maka OMK dituntut untuk melayani dalam setiap tugas dan panggilan sebagai awam yang juga merupakan partner kerja dari imam untuk mengemban tugas mulia ini. Tugas itu yakni untuk melayani mereka yang tersingkirkan dan yang membutuhkan pertolongan seperti Kristus yang datang sebagai

Gembala untuk mengumpulkan domba-dombanya yang tercerai berai. Dan inilah sifat kepemimpinan yang harus menjadi contoh bagi pemimpin-pemimpin saat ini khususnya pemimpin dalam OMK.

3. Organisasi Orang Muda Katolik (OMK)

Organisasi bukanlah sekedar kumpulan orang dan bukan pula sekedar pembagian kerja. Pembagian kerja hanyalah salah satu asas organisasi. Organisasi hendaknya dipahami sebagai satu sistem saling pengaruh diantara orang-orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi OMK menjadi wadah pembelajaran yang tepat dan efektif bagi OMK untuk menjadi kader pemimpin dalam gerejadan masyarakat. Melalui organisasi OMK mereka belajar memimpin, merencanakan dan melaksanakan berbagai kegiatan serta mengevaluasinya dengan menerapkan asas-asas kepemimpinan yang sehat dan efisien, tertib dan aman sehingga tujuan bersama dapat terwujud dengan baik. Melalui

organisasi OMK di paroki dan stasi atau lingkungan, mereka juga dapat menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Yesus dan kitab suci.

Organisasi OMK sebagai suatu sistem saling berpengaruh diantara orang-orang muda Katolik yang berhimpun dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tetapi walaupun sudah mendapat nama dan jenis tertentu, kadang-kadang yang terlihat jelas hanyalah suatu kumpulan abstrak atau gedung sekretariat. Maka harus dibentuk struktur organisasi ini akan dampak lebih tegas apabila dituangkan dalam program OMK.

a. Struktur organisasi OMK

1.) Pengertian struktur organisasi OMK.

struktur organisasi adalah kerangka hubungan diantara satuan-satuan organisasi yang didalamnya terdapat pimpinan dan anggota, pembagian tugas dan wewenang dalam suatu kesatuan yang utuh. Struktur organisasi harus memenuhi sejumlah kriteria, agar tugas dan tanggung jawab masing-masing satuan dapat berjalan sehat dan efisien, tertib dan lancar.

2.) Struktur organisasi OMK tingkat paroki

Ada banyak bentuk yang dapat dipakai sejauh mudah dimengerti dan dapat menjabarkan fungsi atau uraian tugas dengan tegas dan jelas.

Berikut ini diberikan contoh.

a.) Badan inti yang terdiri dari (pengurus harian dan pengurus umum):

ketua, wakil ketua, sekretaris I, sekretaris II, bendahara I, bendahara

II.

- b.) Seksi-seksi (pengurus umum) terdiri dari: seksi liturgi, seksi publikasi dan dokumentasi, seksi pembinaan dan organisasi, seksi sosial, seksi katekese dan seksi hubungan masyarakat.
- c. Uraian (tugas dalam jabatan struktur organisasi OMK)
- 1) Pembina atau pendamping mempunyai tugas merencanakan dan merumuskan berbagai materi pembinaan menyangkut kaderisasi para pendamping dan pemimpin/badan pengurus organisasi OMK dan anggota OMK. Secara periodik dalam kaitan dengan fungsi sebagai penanggung jawab pembinaan OMK, sesuai dengan peraturan yang terumus dalam status organisasi OMK tingkat keuskupan /wilayah/dekenat dan paroki. Adapun penjabaran tugas dan realisasinya adalah menyusun modul/materi pembinaan bagi para anggota badan pengurus OMK paroki/lingkungan/stasi, menyusun materi pembinaan bagi seluruh anggota OMK paroki/lingkungan/stasi, mendampingi OMK dalam setiap kegiatan, memberi motivasi dan solusi bagi OMK dalam keterlibatan/aktivitas pengembangan diri OMK maupun setiap kesulitan problem yang dihadapi baik secara pribadi maupun secara bersama, menyediakan waktu cukup untuk konsultasi bagi setiap anggota OMK yang mengalami kesulitan dalam hidup keluarga, sekolah, tugas dan lain-lain, mendampingi dan hadir selalu dalam rapat/pertemuan badan pengurus maupun rapat pleno anggota.

- 2) Ketua OMK stasi mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan organisasi OMK stasi, sesuai visi, misi tujuan dan sasaran strategis pembinaan dan pendampingan OMK, sesuai peraturan organisasi OMK di stasi. Adapun penjabaran tugas dan realisasinya adalah memimpin setiap rapat entah badan pengurus harian maupun pleno, bertanggung jawab atas segala pelaksanaan program kerja jangka pendek maupun jangka panjang OMK stasi, menghadiri setiap pertemuan tingkat wilayah maupun keuskupan, menyampaikan dan mensosialisasikan hasil pertemuan tingkat keuskupan dan wilayah kepada seluruh anggota OMK stasi dan kepada pastor paroki.
- 3) Wakil ketua OMK stasi mempunyai tugas melaksanakan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab yang dikembangkan oleh organisasi OMK dalam kerja sama dengan ketua dan seluruh jajaran badan pengurus OMK stasi. Adapun penjabaran tugasnya adalah membantuy ketua dalam seluruh tanggung jawab pembinaan dan pengembangan organisasi OMK, melaksanakan tugas ketua selama ketua tidak berada ditempat sesuai sub delegasi, melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai uraian tugas, membuat kalender pertemuan sesuai kesepakatan dewan harian dan dewan pleno.
- 4) Sekretaris OMK stasi bertugas melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan fungsi-fungsi administrasi ketua dan para pembantu/seksi-seksi, berdasarkan peraturan-peraturan administrasi yang berlaku sebagai pedoman kerja menurut petunjuk

organisasi OMK stasi. Adapun uraian tugas dan realisasinya adalah mengisi buku agenda surat masuk dan keluar, membuat berbagai surat masuk dan keluar, membuat berbagai surat masuk dan keluar sesuai keputusan ketua, membuat surat undangan rapat dan daftar hadir rapat, mengarsipkan data dan hasil rapat, menyortir dan mengarsip surat, membalas surat-surat dari berbagai instansi terkait maupun dalam kaitan dengan urusan organisasi OMK.

5) Bendahara OMK stasi bertugas melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas semua keuangan dan harta benda milik organisasi OMK stasi secara terbuka, sesuai status OMK stasi. Adapun uraian tugas dan realisasinya adalah mencatat semua keuangan masuk dan keluar, membuat laporan bulanan dan triwulan dan dipertanggung jawabkan dalam forum pleno pada akhir tahun dan akhir masa jabatan, mencatat harta benda/milik organisasi OMK.

6) Seksi liturgi, bertugas melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dalam kaitan dengan berbagai kegiatan peribadatan OMK stasi. Adapun uraian tugas dan realisasinya adalah menyusun program perencanaan kegiatan peribadatan OMK mingguan, bulanan dan tahunan menerima dan menginformasikan berbagai kegiatan yang ada di stasi dan di paroki yang dibebankan kepada OMK dalam kaitan dengan partisipasi OMK dalam perayaan liturgi pada hari-hari raya Gerejani di tingkat stasi maupun paroki, mengorganisir dan memimpin OMK untuk terlibat dalam berlangsung keluarga OMK

yang terbuka, maupun tokoh katolik yang berpengaruh dalam hidup menggereja, menyusun dan merencanakan pembinaan iman dan rohani OMK dalam bentuk rekoleksi, retreat, devosi/ziarah.

7) Seksi organisasi dan pembinaan

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam kaitan dengan pembinaan keorganisasian bagi anggota badan pengurus dan semua anggota OMK. Secara periodik dan konsisten yang dirumuskan menjadi tugas pokok. Menyusun program perencanaan pembinaan bagi badan pengurus OMK stasi, menyusun program perencanaan pembinaan bagi badan pengurus OMK stasi, menyusun program pembinaan bagi kaderisasi calon-calon pembina, menyusun program kaderisasi basis bagi seluruh anggota OMK stasi mengasakan monitoring dan evaluasi bagi kegiatan-kegiatan pembinaan OMK di tingkat stasi.

8) Seksi katekese, memiliki tugas melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam kaitan dengan pengajaran dan perkembangan iman OMK baik itu menyangkut persiapan penerimaan sakramen baptis, krisma dan perkawinan maupun pendalaman iman katolik. Adapun uraian tugas dan realisasinya adalah bekerja sama dengan seksi katekese stasi untuk mendatakan anggota OMK yang belum dibaptis, belum terima krisma dan persiapan perkawinan untuk mendapat katekese dalam penerimaan sakramen-sakramen dimaksud.

- 9) Seksi hubungan kemasyarakatan, bertugas melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam kaitan dengan hubungan kebenaran organisasi OMK dan berbagai kegiatan yang perlu dipublikasikan secara umum kemasyarakatan. Uraian tugas dan realisasinya adalah menginformasikan dan membina hubungan dengan berbagai instansi umum sehubungan dengan pembinaan perkembangan organisasi OMK dan berbagai aktivitasnya yang berhubungan dengan kepentingan umum, mempublikasikan kegiatan-kegiatan yang perlu diketahui khalayak ramai, menyampaikan berbagai undangan dalam kaitan dengan kegiatan OMK, menyampaikan berbagai informasi masyarakat yang harus diketahui OMK.
- 10) Seksi dokumentasi dan publikasi, bertugas melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam kaitan dengan mendokumentasikan berbagai kegiatan dan publikasi berbagai kreatifitas serta aktivitas OMK, sesuai dengan kebutuhan organisasi OMK. Uraian tugas dan realisasinya adalah mengambil gambar/foto/vidio dan berbagai kegiatan dan peristiwa OMK yang dianggap sungguh berguna bagi perkembangan karier dan kemajuan organisasi OMK.
- 11) Seksi sosial, bertugas melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dalam kaitan dengan membantu mengembangkan usaha atau hidup ekonomi anggota OMK yang lemah maupun terlihat dalam berbagai aksi-aksi sosial paroki yang membutuhkan partisipasi OMK. Adapun uraian tugas dan realisasinya adalah

memprogramkan berbagai kegiatan aksi sosial OMK paroki dalam membantu anggota OMK paroki yang lemah, membantu memberi jalan keluar bagi keluarga-keluarga yang ekonomi lemah untuk mendapat bantuan dalam meningkatkan taraf hidup ekonomi rumah tangga mereka, aksi sosial dalam membantu para janda dan panti-panti asuhan, mengkoordinir anggota OMK untuk terlihat dalam berbagai kegiatan sosial paroki dimana dibutuhkan keterlibatan OMK.

- 12) Koordinator OMK lingkungan atau stasi, bertugas melaksanakan tugas dan tanggung jawab selaku ketua bagi seluruh anggota OMK ditingkat lingkungan/stasi untuk dapat berkembang sesuai visi, misi tujuandan sasaran dari arah pembinaan dan perkembangan OMK paroki dan aktif terlihat dalam berbagai kegiatan tingkat paroki maupun lingkungan atau stasi. Uraian tugas dan realisasinya adalah memimpin dan mengorganisir anggota OMK lingkungan atau stasi untuk selalu aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan baik ditingka paroki dan lingkungan atau stasi, mensosialisasikan, visi, misi, tujuan dan sasaran pembinaan OMK paroki, menghadiri setiap rapat dewan pleno OMK paroki kepada OMK lingkungan atau stasi, membuat laporan pertanggung jawaban atas seluruh kegiatan yang terjadi di OMK lingkungan atau stasi dan situasi perkembangan OMK lingkungan atau stasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi: (1) tempat dan waktu penelitian, (2) jenis penelitian, (3) sumber data, metode dan instrumen pengumpulan data, (4) teknik pemeriksaan keabsahan data (5) teknik analisa data. Uraian masing-masing pokok bahasan tersebut adalah sebagai berikut.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini di Stasi Santo Mikael, Keuskupan Agung Merauke. Stasi St. Mikael Kudamati merupakan stasi mandiri yang menjadi bagian dari paroki Sang Penebus Kampung Baru.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan yaitu selama bulan April 2015. Peneliti setelah selesai melaksanakan ujian proposal skripsi kemudian dilanjutkan dengan turun ke lapangan untuk melakukan penelitian.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan lokasi Stasi St. Mikael Kuda Mati.

Penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini karena menurut Moeleong (2008: 11) penelitian kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka, dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

Moeleong (2008: 13) mengemukakan lima karakteristik utama dari penelitian kualitatif, sebagai berikut: *pertama*, peneliti sendiri sebagai instrument utama untuk mendatangi secara langsung sumber data. *Kedua*, menyimpulkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini lebih cenderung dalam bentuk kata-kata dari pada angka. *Ketiga*, menjelaskan bahwa hasil penelitian lebih menekankan pada proses, tidak semata-mata kepada hasil. *Keempat*, melalui analisis peneliti mengungkapkan makna dari keadaan yang diamati. *Kelima*, mengungkapkan makna sebagai hasil yang esensial dari pendekatan kualitatif.

Alasan lain penggunaan jenis penelitian kualitatif dalam penelitian ini adalah karena jenis penelitian ini lebih bersifat naturalistik yang bertujuan mengamati fenomena yang ada secara alami, artinya bukan untuk melakukan pengukuran secara terkontrol. Proses penelitian ini dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan, berorientasi pada penemuan, eksplorasi (menjelajah), perluasan dan menggambarkan secara *holistic* (menyeluruh). Dengan demikian, penelitian ini berorientasi pada proses bukan pada keluaran (hasil).

C. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

Sumber data merupakan sumber informasi untuk mendapatkan data atau informasi yang berkaitan dengan masalah yang menjadi fokus penelitian, yang kemudian disebut sebagai informan atau responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah pastor stasi (1 orang), ketua dewan stasi (1 orang), koordinator OMK (1 orang), ketua OMK (1 orang), wakil ketua OMK (1 orang), dan 5 orang anggota OMK stasi. Total sumber data dalam penelitian ini adalah 10 orang.

Penetapan informan dari anggota OMK dilakukan dengan cara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel/subyek penelitian secara sengaja, yaitu dengan cara peneliti menentukan sendiri sampel/subyek yang diambil dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Kriteria yang peneliti gunakan berdasarkan keaktifan dan keterlibatan mereka dalam kegiatan OMK dan kemampuan informan dalam memberikan informasi secara lisan.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan visioner, yaitu sejauh mana ketua OMK memahami konsep tentang kepemimpinan visioner, bagaimana pola kepemimpinan yang dilakukan ketua OMK dan sejauh mana pola kepemimpinan dapat berperan dalam meningkatkan keterlibatan anggota OMK dalam hidup menggereja.

D. Sumber dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan mengacu kepada pendapat Sugiyono (2005: 62) yaitu dengan menggunakan sumber *primer* dan sumber *sekunder*. Cara memperoleh informasi dalam penelitian ini bersifat studi eksplorasi.

1. Sumber utama (*primer*)

Sumber utama (*primer*) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Metode yang digunakan adalah metode wawancara/*interview*. Metode wawancara/*interview* adalah metode pengumpulan data berbentuk komunikasi *verbal*. Wawancara pada hakekatnya merupakan kegiatan yang dilakukan seorang peneliti untuk memperoleh pemahaman secara *holistic* (menyeluruh) mengenai pandangan atau perspektif (*inner perspective*) seseorang terhadap isu, tema atau topik tertentu. Dawson (2009:27) mendefinisikan wawancara/*interview* sebagai “*an attempt to achieve a holistic understanding of the interviewees point of view or situation*”(upaya untuk mencapai pemahaman secara menyeluruh yang diwawancarai adalah titik pandang atau situasi).

Pilihan untuk melaksanakan *interview* karena untuk memperoleh informasi mengenai perasaan, pandangan, niat atau hasrat seseorang untuk melakukan sesuatu, dan bagaimana seseorang tersebut mamaknai suatu peristiwa atau tindakan tertentu. Karena itu tujuan utama *interview* adalah untuk menggali pandangan atau perspektif seseorang atas sesuatu walaupun sebenarnya dia sendiri sudah mengetahuinya, dan *interview* bukan strategi untuk memasukkan ide ke orang lain. Malah menurut Patton (1990: 279) dalam Moeloeng (2002)

wawancara/*interview* yang baik justru ketika orang yang diwawancarai berhasil membawa pewawancara masuk ke dalam dunia bathin orang yang diwawancarai, bukan sebaliknya (mempengaruhi yang diwawancarai). (*The task of the interviewer is to make it possible of the person being interviewed to bring the interviewer into his or her world* = tugas pewawancara adalah untuk memungkinkan orang yang diwawancarai membawa pewawancara menjadi apa katanya).

Metode wawancara di dalam penelitian ini berguna untuk mendapatkan informasi yang jelas, langsung dari sumbernya mengenai pemahaman guru terhadap implementasi kurikulum 2013. Dalam wawancara ini, peneliti menggunakan pertanyaan dengan teknik wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur berarti peneliti telah menyediakan panduan pertanyaan yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Sebelum melakukan wawancara peneliti membuat rancangan pertanyaan penelitian (panduan instrumen) yang akan diajukan. Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan semua informan secara bergiliran menggunakan instrumen yang telah dibuat.

2. Sumber tambahan (*sekunder*)

Sumber tambahan (*sekunder*) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam sumber tambahan ini peneliti menggunakan metode observasi. Metode observasi yaitu menghimpun data dan informasi melalui pengamatan, yang dilakukan dengan memperhatikan (melihat)

dan/atau mendengarkan orang atau peristiwa. Dengan observasi dapat kita peroleh gambaran lebih jelas tentang implementasi dan aktualisasi keempat kompetensi guru, yang samar diperoleh dengan metode lain.

Observasi dilakukan bila belum banyak keterangan dimiliki tentang masalah yang kita selidiki. Jadi observasi diperlukan untuk menjajaknya (berfungsi sebagai eksplorasi). Dari hasil ini kita dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalahnya dan mungkin memberikan petunjuk tentang masalahnya dan cara pemecahannya. Observasi sebagai alat pengumpul data yang dimaksud adalah observasi partisipatif.

Susan Stainback (1988) dalam Sugiyono (2005: 65) menyatakan “*In participant observation, the researcher observes what people do, listen to what they say, and participates in their activities*”. Dalam observasi, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka.

Melalui teknik observasi ini, peneliti mengamati secara mendalam subyek penelitian. Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi subyek yang wajar dan sebenarnya tanpa usaha yang disengaja untuk mempengaruhi, mengatur, atau memanipulasinya. Pengamatan ini dimaksudkan untuk memperoleh fakta dan gejala secara langsung di lapangan yang terkait dengan fokus penelitian yang ditetapkan. Pengamatan ini dilakukan secara intensif dan terus menerus selama dua minggu.

Data yang ingin diperoleh dari teknik observasi ini yaitu bagaimana pola kepemimpinan ketua OMK dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin.

Selain itu bagaimana peranan pembina OMK dalam melakukan fungsi pembinaan dan pendampingan. Hal lain yang perlu diobservasi ialah tentang keterlibatan orang muda katolik dalam hidup menggereja. Untuk melakukan observasi ini, peneliti merasa terbantu karena peneliti merupakan umat dari stasi St. Mikael Kuda Mati.

D. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian merupakan hal penting dalam upaya memenuhi keabsahan data penelitian, sebagaimana pendapat Riyanto dalam Dewi, (2011: 24) mengungkapkan bahwa kriteria keabsahan atau keabsahan data dalam penelitian kualitatif menggunakan teknik triangulasi.

Teknik triangulasi merupakan suatu cara untuk membandingkan data hasil penelitian dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Hasil pengumpulan data dengan dua teknik tersebut berguna untuk dilakukan kroscek hingga dapat ditemukan data yang valid.

E. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang terhimpun dalam penelitian ini digunakan “Metode Analisis Data Kualitatif” dengan menggunakan kerangka berfikir induktif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif terhadap jawaban-jawaban para responden. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif tidak berupa

angka-angka, melainkan bentuk kata-kata dan gambaran-gambaran (Lexy J. Moeleong, 2008: 11).

Adapun untuk analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif seperti yang dikemukakan Miles dan Hubberman (1984) dalam Sugiyono (2005: 91), yaitu dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi empat komponen yakni: *data analicis*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Langkah-langkah analisis data yang dimaksud adalah sebagai berikut.

1. Pengumpulan Data (*data analysis*)

Data yang diperoleh dari lapangan dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

2. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data yakni merangkum, mengumpulkan dan memilih data yang relevan dengan permasalahan penelitian. Hal ini dilakukan dengan cara membuat ringkasan dalam mengolah data. Proses ini terus berlangsung hingga laporan lengkap tersusun.

3. Display Data (*data display*)

Displai data yakni menggambarkan fenomena atau keadaan sesuai dengan data yang telah direduksi/dikurangi/diseleksi.

4. Menyimpulkan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*)

Pada tahap ini peneliti mengambil kesimpulan terhadap data yang telah direduksi ke dalam laporan secara sistematis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Demografi

1. Jumlah OMK Stasi St. Mikael Kudamati

Jumlah OMK di stasi St. Mikael Kudamati berdasarkan data pada tahun 2012 secara keseluruhan terdiri dari 235 orang. Jumlah OMK tersebut berasal dari 7 lingkungan, deskripsi singkat mengenai jumlah OMK dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1

Jumlah OMK Stasi

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Lingkungan 1	23
2	Lingkungan 2	31
3	Lingkungan 3	38
4	Lingkungan 4	50
5	Lingkungan 5	45
6	Lingkungan 6	27
7	Lingkungan 7	21
Total		235

Sumber Data : Stasi St. Mikael Kudamati Tahun 2013

2. Struktur Organisasi OMK St. Mikael Kudamati

Orang Muda Katolik (OMK) sebagai sebuah organisasi tentu memiliki struktur organisasi yang baku. Demikian pula halnya dengan organisasi OMK stasi St. Mikael Kuda Mati berdasarkan kepengurusan definitif masa bakti tahun 2013-2015. Struktur organisasi secara lengkap dapat dilihat pada bagan di bawah ini:

STRUKTUR BADAN PENGURUS OMK

PERIODE 2013- 2015

Ketua	:	Timotius Kombutop
Wakil Ketua	:	Emerikus Mirigan
Sekretaris	:	Yosepha Jawinikon
Bendahara I	:	Ilarius Giliweng
Bendahara II	:	Yuliana Natiron
Seksi-seksi	:	
a. Seksi Liturgi	:	Anna Maria Wandaniop (co)
b. Seksi Perlengkapan	:	Bartolomeus Kendawenop (co)
c. Seksi Usaha Dana	:	Alfonsius (co)
d. Seksi Orkes	:	Emanuel Natalis (co)

3. Kondisi Demografi OMK St Mikael Kudamati

Jumlah orang muda katolik St. Mikael Kudamati Paroki Sang Penebus agak sulit dipastikan secara akurat hal ini disebabkan dengan 3 hal yaitu:

- Banyak anak sekolah tingkat SLTA maupun perguruan tinggi yang berdiam sementara antara 3 tahun sampai 4 tahun (tidak menetap).
- Banyak pendatang baru dari kabupaten atau daerah-daerah lain yang tinggal di stasi Kuda Mati untuk bekerja.
- Beberapa orang muda katolik berasal dari stasi-stasi lain yang ikut tinggal dengan keluarga mereka di stasi kuda mati namun tidak terlibat dalam aktivitas di gereja di tingkat stasi St. Mikael Kuda Mati.

Data yang penulis berhasil himpun mengenai deskripsi demografi OMK stasi St. Mikael Kuda Mati dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Pendidikan

Tabel 4. 2

Latar belakang pendidikan OMK

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	SMU/SMK	105
2	Perguruan Tinggi	75
3	SMP	55
Total		235

Sumber Data : Stasi St. Mikael Kudamati Tahun 2013

Pendidikan terrendah pada OMK St. Mikael Kudamati adalah SMP dan Pendidikan tertinggi adalah S1. Berdasarkan peringkat, golongan OMK berdasar pendidikan paling banyak adalah SMU/ SMK yaitu sebesar 105 orang dan S1 yaitu 75 orang, kemudian disusul dengan tingkat pendidikan SMP sebesar 55 orang.

b. Pekerjaan

Tabel 4. 3

Latar belakang pekerjaan OMK

No	Pekerjaan	Jumlah
1	Pelajar	88
2	Mahasiswa	53
3	Belum/ Tidak bekerja	94
Total		235

Sumber Data : Stasi St. Mikael Kudamati Tahun 2013

Berdasarkan latar belakang pekerjaan diketahui bahwa OMK stasi St. Mikael didominasi oleh orang muda yang belum/tidak bekerja. Hal ini secara sosiologis tentu akan menimbulkan masalah seperti tingginya angka kenakalan remaja dan perilaku menyimpang dikarenakan tingginya angka pengangguran.

c. Suku

Tabel 4. 4

Kedaaan Sosial budaya OMK

No	Suku/Etnis	Jumlah
1	Wambon	92
2	Muyu	70
3	NTT/Flores	13
4	Toraja	8
5	Malind	9
6	Jawa	6
7	Kei	10
8	Batak	7
9	Awuyu	4
10	Kimaam	9
11	Dani/Pegunungan Tengah	7
Total		235

Sumber Data : Stasi St. Mikael Kudamati Tahun2013

Dari aspek latar belakang suku, OMK stasi St. Mikael Kuda Mati didominasi oleh suku Wambon kemudian disusul oleh suku Muyu. Latar belakang OMK dari segi suku memang cukup beragam (7 suku), namun hal ini tidak menjadi permasalahan dalam menjalin komunikasi dan relasi yang baik antara anggota OMK itu sendiri.

d. Usia

Tabel 4. 5

Usia OMK St. Mikael

No	Usia	Jumlah
1	13 sampai 19 tahun	88
2	20 sampai 25 tahun	53
3	26 sampai 35 tahun	94
Total		235

Sumber Data : Stasi St. Mikael Kudamati Tahun 2013

Dari segi usia, OMK stasi St. Mikael Kuda Mati didominasi oleh orang muda yang berusia antara 26 sampai dengan 35 tahun sebanyak 94 orang. Hal ini menarik karena OMK didominasi oleh orang-orang dewasa yang rata-rata sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi atau bahkan mereka yang sudah bekerja.

B. Deskripsi Geografi

Stasi St. Mikael Kudamati memiliki 7 lingkungan dan berada pada pinggiran kota dan pusat pemerintahan. Stasi St. Mikael Kudamati adalah Stasi mandiri yang secara administratif merupakan bagian dari paroki Sang Penebus Kampung Baru. Adapun batas-batas wilayah Stasi St. Mikael Kudamati adalah sebagai berikut : bagian Utara berbatasan dengan Paroki Bunda Hati Kudus Kuper, bagian Selatan berbatasan dengan Paroki Sang Penebus Kampung Baru, bagian Timur berbatasan dengan stasi St. Stefanus Lepro dan batas wilayah

bagian Barat berbatasan dengan Paroki St. Yosep Bambu Pemali. Stasi St. Mikael menjadi stasi mandiri pada tahun 2012.

C. Hasil Wawancara

Dalam Melakukan penelitian ini peneliti mendapatkan data dan mengumpulkan data dari para informan baik dari informan utama dan informan penunjang. Dengan tujuan bahwa peneliti akan mendapatkan gambaran nyata dan apa adanya tentang peran kepemimpinan visioner terhadap keterlibatan orang muda katolik dalam hidup menggereja di Stasi St. Mikael Kudamati Keuskupan Agung Merauke.

Dalam menentukan informan utama peneliti menemukan informan utama harus OMK Stasi St. Mikael Kudamati berada pada stasi lebih dari 4 tahun dan mengetahui tentang peran kepemimpinan dan keterlibatan OMK dalam hidup mengereja. Demikian pula dengan informan penunjang harus umat yang menetap di Stasi St. Mikael kudamati. Dengan ciri-ciri yang ditentukan oleh peneliti maka berikut adalah tipologi para informan baik informan utama maupun informan penunjang.

1. Informan 1 :Pastor Paroki

Informan penunjang yang dipilih adalah Pastor Kornelis Pius Manu, Pr adalah seorang Pastor Stasi Mandiri St. Mikael Kudamati yang berusia 65 tahun. Pastor Kornelis Pius Manu, Pr telah menjabat selama 3 tahun sebagai Pastor Stasi Mandiri St. Mikael Kudamati dari tahun 2012 sampai sekarang.

Wawancara dilakukan pada tanggal 30 April 2015 jam 9.15 sampai jam 9.40 WIT dan bertempat di rumah peneliti di lingkungan Santa Angela Stasi St. Mikael Kudamati. Sebelum melakukan wawancara penulis memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan yang ingin diwawancara kepada informan, barulah kemudian mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan kepada informan. Hasil wawancara selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Matriks Wawancara 1

Kepemimpinan visioner dan Keterlibatan OMK dalam hidup menggereja	
Liturgia	Misa mingguan kebanyakan OMK mengikutinya dan sering mengambil peran juga bila ditugaskan sebagai pemabaca doa atau bacaan biasanya pembaca ditunjuk oleh lingkungan yang memperoleh giliran pada liturgi mingguan.
Koinonia	Kehadiran OMK dalam ibadah syukur dan sekitar kematian cukup tinggi sedangkan untuk mengikuti ibadah lingkungan hampir tidak nampak. OMK sering juga menunjukkan kreatifitas mereka ketika membuat dekorasi pada hari-hari raya, khususnya Natal dan Paskah.
Martiria	Saya menggolongkan OMK bukan karena usia atau taraf umur yang menunjukkan keberadaan kaum muda.

	<p>Saya justru melihat OMK itu dari pandangan sejauh mereka melibatkan diri pada persoalan-persoalan dan kegiatan-kegiatan yang menjadi perhatian publik (umat) secara keseluruhan. Melibatkan diri berarti mereka berperan dan mengambil bagian. Misalnya Putra-putri altar, ikut seta dalam koor, memperoleh tugas membaca waktu ibadah atau perayaan ekaristi atau keterlibatan dalam kelompok-kelompok kategorial. Oleh karena itu, OMK dalam pandangan saya adalah mereka yang memiliki jiwa muda dan mau berperan aktif dalam hidup menggereja.</p>
--	---

2. Informan 2 : Ketua Dewan Stasi

Informan penunjang yang dipilih adalah Bapak Yohanes Mombi adalah seorang Ketua Dewan Stasi Mandiri St. Mikael Kudamati yang berusia 50 tahun. Bapak YM telah menjabat selama 5 tahun sebagai ketua dewan Stasi St. Mikael Kudamati dari tahun 2010 sampai sekarang. Wawancara dilakukan pada tanggal 30 April 2015 pukul 15. 15 sampai jam 15. 30 WIT dan bertempat di rumah informan di Lingkungan Santo Maximilianus Stasi St. Mikael Kudamati. Sebelum melakukan wawancara sebelumnya penulis memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud kedatangan penulis kepada informan. barulah penulis mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan kepada informan, pertanyaan yang diajukan adalah tentang bagaimana pendapat anda tentang pola atau model

kepemimpinan ketua OMK saat ini? Selain itu penulis mengajukan beberapa pertanyaan tentang apakah ketua OMK memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan organisasi? Hasil wawancara selengkapnya dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4. 7

Matriks Wawancara 2

Kepemimpinan visioner dan Keterlibatan OMK dalam hidup menggereja	
Pola kepemimpinan ketua OMK	Menurut saya pola yang dipakai selalu pada kemampuan individu dan belum ada pola yang dibekali sebagai dasar kemampuan atau pengetahuan dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab yang diembannya, sehingga kami dapat memahami tentang kinerja yang dihasilkan oleh kepemimpinan OMK pada saat ini.
Kompetensi kepemimpinan visioner ketua OMK	Menurut saya sangat penting karena OMK adalah pemuda dan pemuda sebagai ujung tombak dan promotor bagi Gereja, masyarakat dan keluarga, tanpa OMK Gereja tidak akan berjalan. OMK paling penting sebagai pelaksana tugas dan tanggung jawab yang paling besar dan berat.

3. Informan 3 : Koordinator Seksi Kepemudaan

Informan penunjang yang dipilih adalah Bapak Yoseph Emap. Beliau adalah seorang ketua koordinator kepemudaan dewan stasi mandiri St. Mikael Kudamati yang berusia 41 tahun. Bapak YE telah menjabat selama 5 tahun

sebagai ketua koordinator kepemudaan pada stasi St. Mikael Kudamati dari tahun 2010 sampai sekarang. Wawancara dilakukan pada tanggal 30 April 2015 Jam 14. 15 sampai jam 14. 30 WIT dan bertempat di rumah informan di Lingkungan Santa Angela Stasi St. Mikael Kudamati.

Sebelum melakukan wawancara penulis memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud kedatangan penulis kepada informan, barulah penulis mengajukan beberapa pertanyaan-pertanya kepada informan, pertanyaan yang diajukan adalah tentang apakah organisasi OMK memiliki visi dan misi? Apa visinya? Sejauh mana ketua mensosialisikannya kepada anggota? Selain itu penulis mengajukan beberapa pertanyaan tentang apakah OMK memiliki program program-program yang terencana? Paling banyak dalam bidang apa? Bagaimana ketua OMK mewujudkan program tersebut? Setelah wawancara selesai penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada informan atas informasi yang diberikan kepada penulis. Hasil wawancara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8

Matriks Wawancara 3

Kepemimpinan visioner dan Keterlibatan OMK dalam hidup menggereja	
Peran ketua OMK dalam mensosialisasikan visi dan misi organisasi	Yang saya ketahui OMK belum memiliki visi dan misi karena jalannya kepemimpinan OMK tidak melalui pemilihan, tetapi melalui penunjukan langsung oleh koordinator kepemudaan dan yang berjalan sekarang yang saya ketahui OMK

<p>Pelaksanaan program-program kerja OMK</p>	<p>menjalankan visi dan misi dari dewan stasi dalam kegiatan mengereja.</p> <p>OMK tidak memiliki program karena:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Belum memiliki badan pengurus yang lengkap terutama anggota. b. Tidak mempunyai visi dan misi yang jelas c. Kebanyakan setiap figur yang kita pikirkan yang bisa menjadi pemimpin di sisi lain tidak berpengaruh baik. <p>Progam yang dijalankan oleh OMK adalah paling banyak program dari dewan stasi, semuanya dapat berjalan atas koordinasi kordinator OMK dengan OMK, seperti kegiatan hari-hari raya dan hari minggu.</p>
--	---

4. Informan 4 : Ketua OMK

Informan penunjang yang dipilih adalah Imotius Kombutop adalah seorang ketua OMK stasi St. Mikael Kudamati yang berusia 30 tahun. TK telah menjabat selama 3 tahun sebagai Ketua OMK stasi St. Mikael Kudamati dari tahun 2012 sampai sekarang.

Wawancara dilakukan pada tanggal 30 April 2015 Jam 15. 00 sampai jam 15. 15 WIT dan bertempat di rumah informan di Lingkungan Santo Maximilianus stasi St. Mikael Kudamati. Sebelum melakukan wawancara sebelumnya penulis memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud kedatangan penulis kepada

informan, barulah penulis mengajukan beberapa pertanyaan-pertanya kepada informan, pertanyaan yang diajukan adalah tentang bagaimana upaya untuk menjaga relasi agar tetap baik? Selain itu penulis mengajukan beberapa pertanyaan tentang bagai mana pemahaman anggota OMK dalam pengetahuan iman? Hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 9

Matriks Wawancara 4

Kepemimpinan visioner dan Keterlibatan OMK dalam hidup menggereja	
Kompetensi Pemimpin Visioner	Relasi yang berjalan selama ini cukup baik walaupun ada banyak kendala yang selalu menghambat dalam hubungan untuk kegiatan-kegiatan partisipasi antara kegiatan stasi, paroki bahkan kegiatan yang diadakan paroki lain dalam hal kepemudaan.
Keterlibatan anggota dalam hidup menggereja	Masalah pemahaman bagi saya kembali kepada individu masing-masing. Program atau kegiatan-kegiatan di stasi dan lingkungan sudah cukup untuk merangsang anggota untuk terlibat aktif dalam hidup menggereja. Masalahnya adalah banyak pribadi-pribadi yang merasa kurang peduli dengan aktivitas di Gereja. Pendidikan iman dalam keluarga juga menjadi faktor penghambat agar OMK lebih giat dalam aktivitas di stasi ataupun di lingkungan.

5. Informan 5 : anggota OMK

Informan penunjang yang dipilih adalah Yakoba Iyokor adalah seorang anggota OMK Stasi Mandiri St. Mikael Kudamati yang berusia 27 tahun. YI telah berada sebagai anggota OMK Stasi Mandiri St. Mikael Kudamati sampai sekarang. Wawancara dilakukan pada tanggal 01 Maret 2015 pukul 08.00 sampai jam 08.30 WIT dan bertempat di rumah informan lingkungan Santo Gregorius Stasi St. Mikael Kudamati.

Sebelum melakukan wawancara sebelumnya penulis memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud kedatangan penulis kepada informan, barulah penulis mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan kepa informan, pertanyaan yang diajukan adalah tentang apakah ketua OMK memiliki kemampuan komunikasi secara efektif dengan anggota? Selain itu penulis mengajukan beberapa pertanyaan tentang bagaimana relasi anggota dengan ketua OMK selama ini? Setelah wawancara selesai penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada informan atas informasi yang diberikan kepada penulis. Hasil wawancara dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10

Matriks Wawancara 5

Kepemimpinan visioner dan Keterlibatan OMK dalam hidup menggereja	
Kompetensi Pemimpin Visioner Ketua OMK	Belum mampu untuk memimpin karena dipengaruhi oleh hal pribadi seperti rasa percaya diri dalam hal memimpin dan tidak ada dukungan dari Gereja dalam

Relasi ketua dengan anggota	<p>hal pembekalan tentang kepemimpinan karena OMK adalah bagian dari Gereja.</p> <p>Selama ini tidak ada relasi dalam kegiatan OMK dalam bentuk evaluasi dan tindak lanjut mengenai kegiatan-kegiatan yang dijalankan. Tidak ada pendekatan antara ketua dan badan pengurus OMK selama ini.</p>
-----------------------------	---

D. Hasil Obsevasi

1. Kepemimpinan Visioner

No	Aspek yang diobservasi	Ya	Tidak
1	OMK memiliki pertemuan rutin yang dilaksanakan	√	
2	Ketua OMK aktif dalam memberdayakan anggota		√
3	Anggota OMK aktif dalam kegiatan OMK		√
4	OMK memiliki visi-misi dan struktur organisasi yang jelas dan definitif		√
5	Ada kegiatan kaderisasi anggota dalam OMK		√
6	Relasi dan komunikasi ketua dengan anggota baik	√	
7	Pembina OMK melaksanakan fungsi pembinaan	√	
8	Ketua OMK berusaha mensosialisasikan visi dan misi		√
9	Anggota OMK termotivasi oleh ketua OMK		√
10	Ketua OMK memiliki sosok kharismatik		√

2. Keterlibatan Anggota OMK dalam Hidup Menggereja

No	Aspek yang diobservasi	Ya	Tidak
1	Anggota OMK aktif dalam mengikuti misa dan ibadat	√	
2	Anggota OMK mengikuti katekese lingkungan		√
3	Anggota OMK terlibat dalam perayaan ekaristi	√	

4	Beberapa program OMK fokus dalam kegiatan hidup menggereja seperti bakti sosial, rekoleksi, dll.		√
5	OMK terlibat dalam persekutuan hidup doa		√
6	Anggota OMK memiliki relasi yang baik satu dengan lainnya	√	
7	Anggota OMK menunjukkan perilaku cinta kasih	√	
8	Setiap pertemuan OMK ada kegiatan pendalaman iman		√
9	OMK terlibat dalam kegiatan rekoleksi atau retreat		√
10	Anggota OMK memiliki pengetahuan iman yang baik		√

E. Pembahasan

Dalam menjalankan sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintahan memerlukan pengetahuan yang wawasan tinggi untuk meningkatkan kinerja melalui pola kepemimpinan yang baik. Dalam suatu organisasi khususnya pada OMK Stasi St. Mikael Kudamati perlu sebuah pola kepemimpinan yang baik. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketua OMK belum memiliki kompetensi yang diharapkan khususnya kepemimpinan visioner. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan individu dalam mengelola organisasi yang masih lemah, belum adanya upaya untuk merumuskan dan mensosialisasikan visi misi organisasi dan belum mempunyai pemimpin untuk mempengaruhi anggota atau menjadi sosok yang visioner.

Indikator utama dari pola kepemimpinan visioner adalah adanya visi dan misi organisasi yang mantap dan menjadi dasar dalam jalannya organisasi. Namun hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa organisasi dan belum memiliki suatu visi dan misi yang jelas. Selama ini kegiatan dan program-program OMK masih menginduk pada program dan visi-misi dewan stasi. Menurut

koordinator OMK, hal ini disebabkan tidak adanya pembekalan berupa pendidikan dan pelatihan atau kaderisasi bagi OMK sehingga hasil yang dicapainya tidak maksimal seperti apa yang diharapkan.

Pemahaman ketua OMK yang lemah tentang pola kepemimpinan visioner inilah yang menyebabkan ketua dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin kurang berjalan optimal. Akibatnya banyak anggota yang kurang terlibat dalam kegiatan organisasi dan organisasi tidak berkembang dengan optimal.

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa anggota OMK sebenarnya dari segi jumlah sangat besar, yaitu 235 orang, namun yang aktif tidak lebih dari 25%. Keaktifan mereka pun terbatas dalam kegiatan-kegiatan skala kecil dan yang bersifat rutin seperti menjadi petugas liturgi dan dalam acara-acara Gereja tahunan seperti Natal, Paskah dan pesta pelindung stasi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa OMK sebagai wadah organisasi kurang mampu mengakomodir kebutuhan-kebutuhan orang muda yang memiliki karakter dinamis, kritis dan aktif. Selama ini kegiatan OMK masih menginduk atau mengikuti kegiatan yang diprogramkan oleh dewan stasi atau pastor paroki sendiri.

Informan 2 mengungkapkan bahwa sangat penting bagi OMK untuk terlibat dalam kegiatan organisasi dan hidup menggereja. Hal ini karena pemuda dan pemuda sebagai ujung tombak dan promotor bagi Gereja, masyarakat dan keluarga, tanpa OMK Gereja tidak akan berjalan dengan baik. Menurut ketua OMK, pada dasarnya banyak kegiatan-kegiatan di stasi atau lingkungan yang dapat mendorong anggota untuk terlibat dalam hidup menggereja, namun faktor intern seperti motivasi pribadi dan juga pendidikan iman dalam keluarga dapat menjadi faktor penghambat.

Keterlibatan anggota OMK dalam hidup menggereja memang tidak dapat sepenuhnya menjadi tanggung jawab ketua OMK dalam hal ini kepemimpinan ketua OMK. Secara langsung memang pola kepemimpinan tidak memberikan pengaruh atau dampak, namun secara langsung pola kepemimpinan dapat berpengaruh. Kepemimpinan visioner merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang ideal untuk mempengaruhi anggotanya.

Seorang pemimpin visioner dapat membayangkan kemungkinan masa depan dalam pikirannya dan kemudian menjelaskan apa yang telah dibayangkannya itu dengan jelas dengan menuangkannya dalam visi, misi dan program kerja. Pemimpin visioner sukses dalam menciptakan visi yang positif dan inspiratif dari masa depan dan menyampaikan visi tersebut dengan melibatkan sikap yang menarik komitmen pengikutnya. Seorang pemimpin visioner memahami kebutuhan akan makna dan tujuan pengikutnya, dan menggunakan yang perlu untuk menginspirasi pengikutnya guna mencapai dan membangun masa depan yang lebih baik. Pengikutnya merasa termotivasi oleh visi dan sering merasakan solidaritas dalam kelompok karena penyebab umum. (Siagian, 1999)

Oleh karena itu, jika seorang pemimpin, dalam hal ini ketua OMK memiliki pola kepemimpinan visioner yang baik, dia dapat mempengaruhi anggota untuk terlibat dalam hidup menggereja. Caranya dengan merumuskan visi, misi dan program kerja yang kongkrit kemudian mensosialisasikannya pada seluruh anggota. Ketua juga perlu memiliki kharisma untuk mempengaruhi anggota agar dengan senang hati mau bekerjasama untuk mendukung program organisasi yang diarahkan pada pelayanan hidup menggereja.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ketua OMK belum menerapkan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan visioner seperti:

1. **Berwawasan ke masa depan**, pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin di capai, agar organisasi yang dia masuki dapat berkembang. Sesuai dengan visi yang ingin dia capai
2. **Mampu menggalang orang lain**, untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan. Pemimpin visioner adalah sosok pemimpin yang patut di contoh, dia mau membuat contoh agar masyarakat sekitar mencontoh dia
3. **Mampu merumuskan visi yang jelas**, inspirasional dan menggugah, mengelola 'mimpi' menjadi kenyataan : pemimpin visioner sangatlah orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi di embannya, dia ingin mewujudkan visinya kedalam suatu organisasi yang dia masuki.
4. **Mampu mengubah visi ke dalam aksi**, pemimpin visioner dapat merumuskan visi kedalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi. Yang dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah ke depan.
5. **Membangun hubungan (*relationship*) secara efektif**, pemimpin visioner sangatlah pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri. Secara tidak langsung hubungan itu akan terjalin dengan sendirinya. Dia juga tidak malu-malu dalam member reward dan punishment terhadap anggotanya, tingkat integritasnya sangatlah tinggi
6. **Inovatif dan proaktif**, dalam berfikir pemimpin visioner sangatlah kreatif dia mengubah berfikir konvensional menjadiparadigma baru, dia sangatlah sosok

pemimpin yang kreatif dan aktif. Dia selalu mengamati langkah-langkah ke depan dan isu-isu terbaru tentang organisasi atau instansi (Siagian, 1999).

Keenam prinsip dasar tersebut berdasarkan hasil wawancara dan observasi belum nampak ditunjukkan oleh ketua OMK. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yang pertama kesalahan prosedur pemilihan karena selama ini ketua OMK dipilih melalui penunjukkan langsung oleh koordinator seksi kepemudaan stasi bukan oleh pemilihan langsung anggota OMK. Kedua tidak adanya proses kaderisasi atau pelatihan dan pendidikan bagi pengurus OMK yang baru sehingga mereka tidak memiliki bekal-bekal kepemimpinan dan manajemen yang baik. Ketiga adalah kurang adanya dukungan dari pihak Gereja sehingga OMK merasa kurang diperhatikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa poin berikut:

5. Ketua OMK belum memiliki pemahaman yang baik tentang pola kepemimpinan secara umum dan secara khusus pola kepemimpinan visioner. Hal ini disebabkan beberapa faktor, antara lain belum baiknya prosedur pemilihan ketua OMK yang selama ini dilakukan dengan sistem penunjukkan langsung oleh koordinator seksi kepemudaan, tidak efektifnya bentuk pembinaan atau kaderisasi pengurus OMK dan lemahnya fungsi pengawasan, kontrol dan pendampingan dari pihak dewan stasi sendiri.
6. Keterlibatan anggota OMK dalam hidup menggereja masih lemah. Selama ini keterlibatan anggota dalam lima dimensi hidup menggereja seperti diakonia, liturgia, koinonia, martiria dan kerygma masih dalam skala kecil dan bersifat rutinitas seperti misa mingguan, ibadat hari-hari atau intensi khusus seperti ibadat syukur atau kematian, perkumpulan dalam konteks senang-senang seperti pesta atau jalan-jalan. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pun masih mengikuti program atau instruksi dari dewan stasi bukan inisiatif atau kreatifitas dari anggota OMK itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran anggota OMK untuk terlibat secara penuh dalam lima dimensi hidup menggereja masih sangat lemah.

7. Pola kepemimpinan dapat berpengaruh secara tidak langsung bagi keterlibatan anggota dalam hidup menggereja. Seorang pemimpin visioner mampu menyatukan anggota dan menginspirasi pengikutnya guna mencapai dan membangun organisasi dengan lebih baik. Melalui rumusan visi, misi dan program kerja yang mantap, seorang pemimpin visioner dengan charisma yang dimilikinya mampu untuk mempengaruhi anggota agar mau bekerjasama untuk mendukung program organisasi yang diarahkan pada pelayanan hidup menggereja yang lebih optimal.
8. Keenam prinsip dasar kepemimpinan visioner seperti berwawasan masa depan, mampu menggalang orang lain, mampu merumuskan visi yang jelas, mampu mengubah visi ke dalam aksi, membangun hubungan yang efektif dengan anggota serta inovatif dan proaktif belum dilaksanakan oleh ketua OMK. Hal ini saling berkaitan dengan kesimpulan poin 1 yaitu karena masih lemahnya pengetahuan dan pemahaman ketua OMK tentang konsep kepemimpinan yang baik, khususnya kepemimpinan visioner.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diusulkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Perlu segera dilakukan kegiatan kaderisasi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) selama beberapa hari, rekoleksi atau retreat bagi pengurus OMK dan anggotanya secara berkesinambungan.
2. Perbaiki sistem perekrutan pengurus OMK dari sistem penunjukan langsung menjadi pemilihan terbuka yang demokratis oleh anggota OMK

secara umum dengan memperhatikan pertimbangan-pertimbangan dewan stasi dan tokoh-tokoh umat sebagai masukan untuk pencalonan kandidat ketua OMK.

3. Penyusunan anggaran dasar, anggaran rumah tangga (AD & ART) serta visi, misi, tujuan, sasaran dan program kerja yang jelas dan baku oleh OMK dan disahkan oleh pastor stasi dan ketua dewan stasi. Hal ini sangat perlu agar OMK dapat berjalan dengan efektif, terarah dan independen.
4. Gereja lokal (stasi) perlu memberikan perhatian lebih bagi OMK agar mereka dapat lebih termotivasi dan berkembang. Perhatian dapat diberikan berupa pendampingan oleh pastor paroki, bantuan dana, penyediaan sarana dan prasarana pendukung dan dukungan spiritual lainnya. Pihak Gereja juga perlu memikirkan untuk memberdayakan anggota-anggota OMK secara ekonomi, mengingat mayoritas anggota OMK belum atau tidak bekerja (40%). Kegiatan yang produktif seperti usaha kecil dan menengah yang disponsori oleh pihak Gereja dapat membantu memperbaiki taraf hidup anak muda dan juga memberikan pendidikan wirausaha yang baik bagi mereka di samping menghindarkan mereka dari perilaku menyimpang dan kenakalan remaja.
5. Orangtua atau umat pada umumnya perlu menyadari bahwa hidup berorganisasi bagi seseorang sangat penting dan perlu dipupuk sejak dini. Keterampilan dan kemampuan dalam berorganisasi tidak diperoleh secara instan melainkan melalui proses yang panjang. Oleh karena itu para orangtua harus mendukung anak-anaknya sejak dini agar terlebih proaktif dalam setiap kegiatan sosial-kemasyarakatan dan organisasi-organisasi yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Djam'an Satori dan Komariah. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Aloysius Batmyanik. 2011. *Pastoral Pemuda*. Dirjen Bimas Katolik R. I : Jakarta.
- Dokumen Konsili Vatikan II. 1998. Terjemahan R. Hardawiryana. Obor: Jakarta.
- Gibson, James. L. , dkk. 2004. *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga: Jakarta.
- Gitowiratmo. 2003. *Seputar Dewan Paroki*. Kanisius: Yogyakarta.
- Komisi Kepemudaan Konferensi Wali Gereja Indonesia. 2003. *Pedoman Pastoral Kaum Muda*. KWI: Jakarta.
- Komisi Kepemudaan KWI. 1998. *Pedoman Karya Pastoral Kaum Muda*. Jakarta.
- Mangunhardjana, A. 1986. *Pendampingan Kaum Muda*. Kanisius : Yogyakarta.
- Moeleong Lexy J. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moh. Nasir. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Patricia Dhiana Paramita. *Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi*. Jurnal Pendidikan Dinamika Sains Vol. 09 No. 21, Tahun 2011. Universitas Pandanaran.
- Rahayu Dewi. 2011. *Accademic Management Optimizing Function At Elementary-Junior High School Satu Atap No. 18 Bekasi Jawa Barat*. Kepemimpinan dan Strategi Pembelajaran. Jurnal Manajemen Pendidikan. Surabaya: Prodi Managemen Pendidikan S2, Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Surabaya.
- Siagian, S. P. 1999. *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Organisasi Perilaku*. Haji Mas: Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tangdilintin, Philips. 2008. *Pembinaan Generasi Muda*. Kanisius: Yogyakarta.



SURAT IJIN PENELITIAN

PANDUAN WAWANCARA

A. Pemahaman dan Aplikasi Kepemimpinan Visioner oleh Ketua OMK

1. Apa yang Anda ketahui tentang bentuk-bentuk kepemimpinan?
2. Apakah menurut Anda, seorang pemimpin perlu memiliki pola kepemimpinan yang tepat demi kemajuan organisasinya?
3. Apakah Anda pernah mendengar tentang pola kepemimpinan visioner? Sejauh mana Anda tahu?

(peneliti kemudian menjelaskan pola kepemimpinan visioner)

4. Apakah Anda setuju jika setiap pemimpin organisasi memiliki pola kepemimpinan visioner? Mengapa?
5. Menurut Anda, apakah Anda sudah menerapkan pola kepemimpinan visioner? Sejauh mana?
6. Sejauh mana Anda mencoba mewujudkan visi dan misi organisasi?
7. Apa hambatan dan tantangan dalam upaya menerapkan pola kepemimpinan visioner dalam organisasi OMK?

B. Keterlibatan OMK dalam Hidup Menganugerahi

1. Koinonia
 - a. Apakah di stasi ini ada kelompok-kelompok basis? Sejauh mana anggota OMK terlibat dalam kelompok-kelompok basis tersebut?
 - b. Apakah anggota OMK aktif dalam katekese di lingkungan?
 - c. Apakah ada pertemuan rutin yang dilakukan oleh OMK? Apa yang dilakukan dalam kegiatan tersebut?

2. Martiria
 - a. Sejauh mana anggota OMK mampu menghayati iman dalam hidup sehari-hari?
 - b. Apakah mereka mampu memberikan kesaksian iman melalui tindakan dan perilaku dalam hidup sehari-hari?
3. Liturgia
 - a. Bagaimana frekuensi anggota OMK dalam mengikuti perayaan ekaristi?
 - b. Bagaimana anggota OMK terlibat atau mengambil bagian dalam perayaan Ekaristi atau ibadat?
4. Kerygma
 - a. Apakah anggota OMK terlibat dalam proses katekese baik di lingkungan maupun katekese anak?
 - b. Bagaimana pemahaman anggota OMK dalam pengetahuan iman?
5. Diakonia

Apakah ketua OMK memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif

C. Peranan Pola Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keterlibatan anggota OMK dalam hidup menggereja

1. Apakah menurut Anda pola kepemimpinan dalam organisasi OMK dapat mempengaruhi anggota untuk terlibat aktif dalam hidup menggereja?
2. Apakah program-program OMK selama ini membuat Anda lebih aktif dan termotivasi untuk terlibat dalam hidup menggereja? Jika belum bagaimana saran Anda ke depannya?

PANDUAN OBSERVASI

A. Kepemimpinan Visioner

No	Aspek yang diobservasi	Ya	Tidak
1	OMK memiliki pertemuan rutin yang dilaksanakan		
2	Ketua OMK aktif dalam memberdayakan anggota		
3	Anggota OMK aktif dalam kegiatan OMK		
4	OMK memiliki visi-misi dan struktur organisasi yang jelas dan definitif		
5	Ada kegiatan kaderisasi anggota dalam OMK		
6	Relasi dan komunikasi ketua dengan anggota baik		
7	Pembina OMK melaksanakan fungsi pembinaan		
8	Ketua OMK berusaha mensosialisasikan visi dan misi ke anggotanya		
9	Anggota OMK termotivasi oleh ketua OMK		
10	Ketua OMK memiliki sosok kharismatik		

B. Keterlibatan anggota OMK dalam Hidup Menggereja

No	Aspek yang diobservasi	Ya	Tidak
1	Anggota OMK aktif dalam mengikuti misa dan ibadat		
2	Anggota OMK mengikuti katekese lingkungan		
3	Anggota OMK terlibat dalam perayaan ekaristi		
4	Beberapa program OMK fokus dalam kegiatan hidup menggereja seperti bakti sosial, rekoleksi, dll.		
5	OMK terlibat dalam persekutuan hidup doa		
6	Anggota OMK memiliki relasi yang baik satu dengan yang lainnya		
7	Anggota OMK menunjukkan perilaku cinta kasih		
8	Setiap pertemuan OMK ada kegiatan pendalaman iman		
9	OMK terlibat dalam kegiatan rekoleksi atau retreat		
10	OMK memiliki pengetahuan iman yang baik		

FOTO-FOTO SESI WAWANCARA



