

## Upaya Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan yang Kreatif dan Inovatif pada Diri Orang Muda Katolik

Evimawati Harefa\*<sup>1</sup>, Sergius Lay<sup>2</sup>, Mei Trisnawati Harefa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Pastoral Dian Mandala

E-mail: [\\*1harefaevi@gmail.com](mailto:*1harefaevi@gmail.com), [2giuslay.zone@stpdianmandala.ac.id](mailto:2giuslay.zone@stpdianmandala.ac.id), [3meitrisnaharefa@gmail.com](mailto:3meitrisnaharefa@gmail.com)

***Abstract.** This writing departs from the author's concern for the reality that often occurs in the leadership of Catholic Youth in fostering a spirit of leadership, where the leadership spirit of OMK is still lacking because they often forget responsibility, which is caused by the influence of the times which makes them more happy themselves, have their own opinion, act alone and boast about themselves, so that they still have not found their true identity as OMK. The purpose of this writing is to understand and understand the theory of OMK leadership and to understand the spirit of creative and innovative leadership in OMK. The method used in this thesis is literature review. Thus, from the theory that has been described, it is hoped that OMK will be able to carry out their responsibilities in realizing the ideals and hopes of the Church, because OMK are individuals who still have a fresh leadership spirit and are still strong in service. Through OMK the Church will be assisted in various services both liturgically, ministry and pastoral. Therefore, if OMK is to be a true leader, they must be able to challenge a process, be able to work together, give themselves, be humble, and be able to apply good moral values to everyone.*

**Keywords:** Church, Leadership, and OMK

**Absrak.** Penulisan ini berangkat dari keprihatinan penulis atas realitas yang sering terjadi dalam kepemimpinan Orang Muda Katolik dalam menumbuhkan jiwa kepemimpinan, di mana jiwa kepemimpinan OMK masih kurang karena sering lupa akan tanggung jawab, yang disebabkan oleh pengaruh perkembangan zaman yang membuat mereka lebih senang sendiri, berpendapat sendiri, bertindak sendiri dan memegahkan diri sendiri, sehingga mereka masih belum menemukan jati diri yang benar sebagai OMK. Tujuan penulisan ini adalah untuk memahami dan mengerti teori kepemimpinan OMK dan untuk memahami jiwa kepemimpinan yang kreatif dan inovatif pada diri OMK. Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah kajian pustaka. Dengan demikian dari teori yang telah diuraikan diharapkan OMK mampu melaksanakan tanggung jawab dalam mewujudkan cita-cita dan harapan Gereja, karena OMK adalah pribadi yang masih memiliki jiwa kepemimpinan yang segar dan masih kuat dalam pelayanan. Melalui OMK Gereja akan terbantu dalam berbagai pelayanan baik itu secara liturgi, pelayanan dan berpastoral. Oleh karena itu, jika OMK menjadi pemimpin yang sejati harus mampu menantang suatu proses, mampu diajak kerja sama, memberi diri, rendah hati, serta mampu menerapkan nilai moral yang baik pada semua orang.

**Kata Kunci:** Gereja, Kepemimpinan, dan OMK.

### 1. PENDAHULUAN

Orang Muda Katolik merupakan pribadi yang berada dalam tahap perkembangan. Mereka memiliki ciri dan potensi yang ada di dalam dirinya, potensi diri yang senantiasa berdinamika dalam perkembangan akan pencarian identitas dan jati diri (Tangdilintin, 2008). Orang Muda Katolik adalah sebagai harapan, yang memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan masa depan Gereja, seperti ikut terlibat dalam melayani Tuhan baik itu di dalam Gereja maupun di luar Gereja. Orang Muda Katolik berani mengambil sikap optimis terhadap berbagai persoalan yang menyertainya, bergerak dan berjuang melahirkan harapan baru dan membangun komitmen pelayanan, seperti terlibat dalam reksa pastoral, baik di stasi maupun paroki, dan di masyarakat (Tuan, 2021). OMK diajak untuk semangat menghadapi tantangan dan terus memperbaharui diri menjadi pribadi yang transformatif dan inovatif. Para Orang Muda Katolik berani menciptakan hal-hal baru dengan ide-ide kreatif yang dapat menciptakan sesuatu yang inovatif dalam kepemimpinannya dengan menunjukkan kesetiaan dan melakukan hal yang benar (Herman Musakabe, 2009). Pemimpin yang kreatif memahami seni “memanusiakan manusia” sesuai dengan keadaannya, maksudnya ialah ikut mendonasikan

bantuan kepada orang yang membutuhkan, tidak sewenang-wenang dengan orang lain, menghargai pemikiran atau gagasan orang lain, menghormati saat orang itu berbicara serta tanpa harus menghambat langkah yang sedang dibangun bersama, mengerti bagaimana mengomunikasikan rencana-rencananya, memutuskan sesuatu yang bisa memberikan perubahan positif untuk yang dipimpinya, termasuk keterampilan (*skill*) negosiasi dengan orang-orang baru (Tuan, 2021). Kepemimpinan inovatif yang efektif dapat dengan jelas menjelaskan visi hasil akhir inovasi. Para pemimpin inovatif ini dapat membangun hubungan antara kelompok yang solid dan berkolaborasi dengan para inovator yang tentu bekerja dengan mereka. Pada hakikatnya seorang pemimpin mampu melakukan pembaharuan, perbaikan dan pengembangan perubahan yang lebih baik dari sebelumnya, misalnya yang tidak aktif melayani maka berniat untuk memberi diri untuk melayani dengan belajar mewartakan Injili pada sesama (Winarno, 2013).

Akan tetapi realita yang saat ini ada banyak OMK yang kurang memiliki jiwa kepemimpinan yang inovatif dan kreatif hanya menjalankan tugas mereka sebagai pembawa lagu saja di dalam kegiatan Gereja, sedangkan tugas lainnya tidak mau terlibat dan apalagi keterlibatan di luar Gereja. Kegiatan yang bersifat sangat kaku ini, membawa pengaruh negatif akan semangat OMK yang berpikir kegiatan hanya itu-itu saja. Jika hal ini dibiarkan maka semangat OMK menjadi malas dan tidak melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan kerohanian, sehingga mereka tidak ada ide-ide baru tentang kegiatan-kegiatan yang lama menjadi sesuatu yang baru. Orang Muda Katolik saat ini lebih fokus pada kegiatan pribadinya sendiri dan tidak memilih untuk terlibat dalam kegiatan seperti OMK, jarang beribadah, berdoa, dan membaca sabda Tuhan sehingga kurang lahir pemimpin baru (Prihanto, 2021). Maka dengan realitas tersebut Orang Muda Katolik masih dalam proses pembentukan diri, dalam hal inilah Gereja mempunyai kesempatan untuk mengisi pembentukan diri mereka dengan kegiatan rohani, pendalaman Kitab Suci dalam kelompok artinya tidak hanya berfokus pada kegiatan-kegiatan di luar Gereja juga. Selain itu, OMK harus memiliki sikap bertanggung jawab yang merupakan harus ada dalam diri seorang pemimpin yaitu OMK. Tanpa tanggung jawab pemimpin dapat merugikan banyak orang baik dirinya sendiri maupun orang lain di mana ia bekerja sama tanpa tanggung jawab, maka juga akan membebani orang lain. Oleh karena itu, yang diharapkan bagi OMK saat ini yakni mempunyai tanggung jawab dalam membangun persaudaraan bersama dan tanggung jawab untuk masa depan Gereja (Suparno, 2011). Berdasarkan latar belakang masalah di atas menjadi pendorong kepada penulis untuk menulis satu jurnal tentang: UPAYA MENUMBUHKAN JIWA KEPEMIMPINAN YANG KREATIF DAN INOVATIF DALAM DIRI ORANG MUDA KATOLIK. tujuan dalam penulisan ini adalah untuk memahami dan mengerti Teori kepemimpinan Orang Muda Katolik dan untuk memahami jiwa kepemimpinan yang kreatif dan inovatif pada diri Orang Muda Katolik.

## **2. PANDANGAN GEREJA TENTANG KEPEMIMPINAN DAN ORANG MUDA KATOLIK**

Orang Muda Katolik adalah mereka yang berusia 13 hingga 35 tahun, yang telah di baptis atau telah diterima dalam Gereja Katolik, dan masih lajang dalam hal ini mereka termasuk pribadi yang sedang mengalami pencarian jati diri, dituntut untuk dapat mencari arti hidup serta mengisi hidup secara lebih berarti lewat karya bakti bagi Gereja dan masyarakat (Wulung, 2021). Mereka adalah pelaku utama dari berbagai aktivitas gereja yang membawa dampak positif bagi semua orang. OMK juga memiliki kepribadian yang berbeda-beda meskipun demikian, mereka harus belajar mengenal sesama mereka serta mengenal kepribadian teman atau kawan sebaya mereka sendiri, melalui perkumpulan dalam suatu kelompok yang membawa mereka ikut terlibat untuk menjalankan suatu tugas pelayanan atau dengan pertemuan-pertemuan tertentu. Tentu dalam hal ini, ada yang memberikan saran atau pendapat, menanggapi, mengkritik, pendiam, pemaarah, dan sebagainya (Situmorang, 2022).

Gereja sangat mengharapkan kehadiran OMK dan mereka dipandang sebagai generasi penerus dalam melangsungkan kegiatan pelayanan baik di stasi maupun diparoki dengan kehadiran tersebut OMK akan menjadi masa depan Gereja itu sendiri, di mana mereka menjadi subjek yang akan memenuhi harapan Gereja demi perkembangan hidup dan iman akan menjadi terang dan garam dunia baik di Gereja maupun dalam masyarakat sehingga Gereja menaruh perhatian Khusus kepada OMK dan memberikan dukungan sekaligus ajakan agar membantu OMK dalam berbagai persoalan di dunia dewasa ini (Mangunhardjana, 2021).

Pelayanan yang dilakukan oleh Orang Muda Katolik ini tidak hanya di lihat dari segi liturgi di dalam Gereja saja, akan tetapi pelayanan yang bisa dilakukan oleh OMK adalah pelayanan Pastoral di luar Gereja juga dengan mengabdikan dan memberi diri untuk memberikan kesaksian terhadap Gereja-Gereja lain atau komunitas lain. OMK harus bisa mempertimbangkan bagaimana tindakan mereka berdampak bagi kesejahteraan dan kebaikan dalam Gereja, sebab Gereja sangat mengharapkan mereka supaya mampu menyediakan baik itu kesaksian, pelayanan, pengajaran, khotbah, dan pelayanan pastoral seturut dengan tradisi moral dan spiritualitas (Retnowati, 2019). OMK harus belajar menghadirkan cara kepemimpinan Yesus dan mau meneladani-Nya sepanjang hidup dan melakukan pelayanan yang tertuju pada belas kasih sama halnya perwujudan yang dilakukan Yesus dalam kepemimpinannya juga dilandasi dengan sikap belas kasih dan peduli. Upaya meningkatkan potensi Kepemimpinan adalah *pertama* teori sifat, yang menitikberatkan pada “siapa” dan karakteristik yang dimiliki berbeda dengan orang yang kebanyakan ambisius, ahli strategi, dan berani. *Kedua* teori perilaku, yang menitikberatkan kepada “apa” yang diperbuat atau perilaku termasuk gaya seorang pemimpin. *Ketiga* pemimpin situasional, kepemimpinan ini adalah konsep seseorang pemimpin yang menyesuaikan kepada kondisi bawahan agar tujuan kelompok dapat mencapai tujuan yang maksimal. *Keempat* Kepemimpinan Visioner, konsep pemimpin yang mampu melihat peluang ke depan dengan melakukan inovasi. *Kelima* Kepemimpinan berkarisma, yakni pemimpin yang memiliki kharisma dalam mengarahkan pengikutnya untuk mencapai tujuan berdasarkan karisma yang timbul dalam pribadi yang bersangkutan (Ali, 2013).

Tujuan kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kinerja pengikut serta kepuasan pengikut dalam memengaruhi motivasi pengikut. Seorang pemimpin memotivasi pengikut untuk membuat jalur ke tujuan yang jelas dan mudah melalui pelatihan, pengarahan, dan membantu menyingkirkan hambatan serta halangan dalam pencapaian tujuan. Kunci utama menjadi seorang pemimpin adalah ada kemauan dan keberanian serta mau melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, maka dari situlah timbul motivasi diri yang dorongan pemimpin memiliki kekuatan yang berasal dari diri sendiri secara sadar mau bertindak (Herman Musakabe, 2009). Orang Muda Katolik diharapkan memiliki karakter kepemimpinan dan hati yang melayani dengan memperhatikan beberapa hal berikut: *Pertama* rasa tanggung jawab artinya seorang pemimpin supaya memiliki rasa tanggung jawab yang sesungguhnya dalam memajukan suatu tugasnya menuju pada tujuan yang di cita-citakan atau yang ingin dicapai. *Kedua* mementingkan penyelesaian tugas artinya lebih memilih menyelesaikan tugas kelompoknya dari pada kepentingan pribadinya. *Ketiga* semangat. *keempat* memiliki kemauan yang keras dan pantang menyerah bukan seorang yang mudah putus asa. *Kelima* keberanian mengambil risiko. *Keenam* memiliki kepercayaan diri dan kecakapan dalam kepemimpinan. *Ketujuh* orisinalitas artinya ide atau gagasan yang dikemukakan. *Kedelapan* memiliki kapasitas untuk menangani tekanan. *Kesembilan* kapasitas untuk memengaruhi. *Kesepuluh* kapasitas mengelola (Dwibawa dan Riyanto, 2008).

### 3. METODE

Dalam metode penulisan jurnal ini, penulis menggunakan metode kajian pustaka (*library research*), di mana penulis mengumpulkan buku-buku yang membahas tentang skripsi ini. Sesudah penulis mengumpulkan buku, yang cukup memadai, maka penulis menganalisis, menyusun, dan merangkumnya menjadi sebuah jurnal.

#### **4. UPAYA MENUMBUHKAN JIWA KEPEMIMPINAN YANG KREATIF DAN INOVATIF PADA DIRI ORANG MUDA KATOLIK**

##### **Kepemimpinan Kreatif dan Inovatif**

Kreatif secara etimologi berasal dari bahasa Inggris *to create* yang berarti membuat atau menciptakan sesuatu yang baru. Seseorang yang kreatif akan memiliki kemampuan melahirkan sesuatu yang baru berupa gagasan maupun karya yang nyata yang belum pernah ada sebelumnya (Tumina, 2021). Inovatif dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, bersifat memperkenalkan sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru tersebut mengarah untuk menuju pada perubahan, dalam hal ini seorang pemimpin menjadi seorang penunjuk jalan, acuan atau panutan bagi anggotanya serta sebagai penggerak dari semua berbagai unsur yang ada. Eksistensi seorang pemimpin ialah dapat menemukan pemikiran baru untuk melakukan perubahan baik dalam kegiatan pelayanan, proses interaksi di lingkungannya, penyesuaian tujuan, dan sasaran untuk kelompok yang dipimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang sukses mempunyai kualitas kepemimpinan yang baik dan mempunyai daya inovatif yang tinggi demi kesuksesan kelompok (Andrianto, 2019). Kepemimpinan OMK memiliki jiwa kreatif dan inovatif, pemimpin orang muda mempunyai banyak kapasitas dan lebih cenderung mengimplementasikan pengetahuan yang baru di peroleh secara langsung. Oleh karena itu, berbagai potensi pada generasi muda perlu dikembangkan agar berdaya guna misalnya, dinamis dan kreativitas, keberanian mengambil risiko, optimisme dan semangat, sifat kemandirian, disiplin, ketekunan, dan tanggung jawab. Para pemimpin yang kreatif dan inovatif layak mendapat kesempatan untuk memimpin dengan berbagai kelebihan yang umumnya di miliki oleh orang muda. Kepemimpinan OMK perlu menyadari bahwa dirinya telah dipakai Tuhan untuk dapat menjadi pemimpin yang dapat mempengaruhi dan membimbing sekelompok orang menuju tujuan membangun kerajaan atas dasar kasih, kerendahan hati dan integritas (Sumakul, 2023).

##### **Cara Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan Kreatif dan Inovatif**

Memahami bagaimana cara menumbuhkan jiwa kepemimpinan adalah hal penting yang harus dikuasai oleh OMK saat ini, karena pada dasarnya jiwa kepemimpinan tidak bisa dimiliki secara singkat atau instan karena ini memerlukan waktu dan proses yang cukup panjang untuk mendapatkannya. Jiwa kepemimpinan ini dapat dibentuk mulai sekarang di usia muda, hal ini dikarenakan pada usia muda mudah untuk membentuk karakter OMK untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan dengan cara, menanamkan nilai-nilai sosial, kebijaksanaan, dan keberanian. Cara menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang kreatif dan inovatif, yakni pertama; berupaya memiliki kedisiplin yang menunjukkan pada ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, atau keterlibatan. Kedisiplinan ini juga merupakan suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan kesetiaan dalam membagi waktu, kepatuhan dan adanya kesadaran tanpa ada paksaan dari pihak luar (Sulistiyono, 2021). Kedua; Siap Mengambil Risiko, Setiap pemimpin hendaklah selalu siap, berani, dan berusaha menghadapi masalah yang ada serta tidak mudah putus asa. Meskipun merupakan tantangan yang berat, namun seorang pemimpin harus siap menerima segala konsekuensinya, Misalnya, kelompok OMK ini yang telah mengalami masalah pada saat pertemuan dan dalam pertemuan ini terjadinya ketidakcocokan antara satu sama lain sehingga memicu adanya kekeliruan dalam kelompok tersebut, maka sebagai seorang pemimpin berani melakukan sesuatu yang tentu siap menerima risiko apapun demi perbaikan

kelompoknya, ia harus bisa menyelesaikan masalah dengan mendamaikan (Lanang, 2021). Ketiga; berusaha memiliki Kemampuan Komunikasi, tentu komunikasi yang baik, benar, dan efektif akan mempermudah proses pencapaian visi dalam kelompok. Orang Muda Katolik bisa menjalin relasi dengan berkomunikasi secara positif, memiliki keberanian berbicara di depan umum, dan mahir dalam berdiskusi, serta harus dapat mengerti bahwa setiap komunikasi memiliki aturan dan kaidah yang harus ditaati agar berjalan dengan efektif (Lanang, 2021). Adanya komunikasi pemimpi yang baik dengan para anggotanya, akan membantu proses berjalannya tugas dari kelompok itu sendiri yaitu OMK. Keutamaan dari seorang pemimpin yang diharapkan kepada OMK yaitu keterbukaan (Suparno, 2007). Keempat; Belajar Mendengar, pemimpin juga perlu belajar untuk menyimak dan mendengarkan pendapat orang lain yang bersifat positif dalam suatu kelompok OMK. Adapun beberapa prinsip mendengarkan yang efektif khususnya sebagai seorang pemimpin yakni berhenti berbicara artinya, ketika orang yang sedang berbicara, seorang pemimpin harus mendengarkan apa yang mereka katakan, jangan menyela, dan membiarkan mereka menyampaikan pendapatnya masing-masing. Singkirkan hal-hal dari pikiran yang negatif dan konsentrasi pada orang yang sedang menyampaikan pendapatnya. Buat pembicaraan yang merasa nyaman, tidak berkata kasar. Bersikap menahan emosi, dan mampu mengendalikan diri. Pemimpin yang bisa mengayomi akan bersedia menjadi pendengar yang baik, dan ia mampu berempati dan mendengarkan orang lain, selain itu juga harus memiliki sikap terbuka terhadap pandangan-pandangan orang lain, mau menerima masukan dan mendengarkan saran dan kritik dari berbagai anggota tim dalam hal ini adalah OMK (Lanang, 2021).

Kelima; Bersikap Positif, diharapkan kepada OMK agar mampu menjadi orang yang bersikap positif terhadap segala sesuatu, bisa menahan diri untuk tidak menghakimi orang lain dalam situasi apapun. Selain itu mampu mengubah situasi yang buruk menjadi baik, bersikap positif ketika membicarakan orang lain, menjauhi sikap gosip, serta menghindari pembicaraan buruk terhadap orang lain. Ketika hal ini mampu dilaksanakan oleh anak muda terkhusus untuk OMK, disebut sebagai orang yang positif yang jarang membicarakan orang lain dan diharapkan supaya mereka lebih banyak berbicara tentang penyelesaian suatu masalah (Clements, 2006). Keenam; Mengakui Kesalahan Mengakui kesalahan sebenarnya bukanlah tindakan yang memalukan walaupun saat ini banyak orang yang berpandangan bahwa ketika membuat kesalahan adalah tindakan yang memalukan atau tindakan yang tidak baik meskipun ketika seseorang pada akhirnya mengakui kesalahannya. Tindakan membutuhkan keberanian merupakan tanda kebesaran jiwa seseorang ketika mampu dan tidak malu mengakui kesalahan yang telah terjadi sedangkan orang yang tidak berani mengakui kesalahannya justru akan dicemooh dan tidak disukai oleh para pengikutnya atau ditinggal oleh para pengikutnya sendiri. Mengakui kesalahan sendiri adalah salah satu tindakan kejujuran yang merupakan cerminan sebagai seorang pemimpin yang akan membawa kebaikan bagi orang-orang yang dipimpinya (Johny, 2006). Ketujuh; memotivasi Orang Lain, sebelum memotivasi orang lain maka sebagai seorang pemimpin yang diutamakan adalah mampu memotivasi dirinya terlebih dahulu baru bisa mampu memotivasi orang lain. Untuk bisa memotivasi diri sendiri dan orang lain, seorang pemimpin terlebih dahulu harus menyadari diri bisa melakukannya dan memiliki keyakinan sebagaimana ia mampu memotivasi anggotanya. Selalu ada jalan untuk kebaikan. Kebaikan Membentuk pola pikir positif, dan Selalu percaya diri (Pebria, 2019).

Kedelapan; mau belajar, Sebagai seorang pemimpin tidak perlu merasa hebat dari orang lain meskipun ia sekaligus sebagai pemimpin atau atasan akan tetapi sebagai pemimpin perlu menjadi orang yang mau belajar dari orang lain. OMK juga memahami bahwa orang yang mau belajar bukanlah orang yang tidak tahu apa yang harus ia lakukan akan tetapi, orang yang mau mencuri ilmu dari orang lain dengan bertanya. Karakter utama seorang pemimpin adalah orang yang mau belajar, orang yang mau berkembang, orang yang mau belajar mengenali semua karakter setiap anggotanya dan orang yang mampu untuk menyesuaikan diri dengan

anggotanya (Haryanto dan Sembiring, 2021). Kesembilan; memiliki visi dan tujuan inovasi, Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mampu memengaruhi dan mempunyai visi yang jelas serta dalam mengelola kelompok dengan cara yang baik dan berkompeten. Visi yang dimaksud yakni arah ke mana kelompok dan orang-orang yang dipimpin di bawa oleh seorang pemimpin, pandangan masa depan yang mampu memberi inspirasi untuk mencapai tujuan kelompok yang ditentukan oleh pemimpin, visi harus realistis, visi mengandung harapan bagi orang-orang yang dipimpin oleh karena itu, impian seorang pemimpin harus diubah menjadi suatu kenyataan (Musakabe, 2004). Inovasi merupakan pengetahuan dan kemampuan yang digunakan seorang pemimpin untuk Pemimpin yang inovasi memiliki keingintahuan yang tinggi dan bisa meningkatkan pengetahuan dalam memajukan kelompok sehingga, kelompok dapat bertahan dan berkembang dengan baik (Wijayanti, 2021). Kesepuluh; menganggap perubahan sebagai tantangan, pemimpin yang inovatif, memiliki ambisi dan tak pernah puas dengan kondisi nyaman saja akan tetapi mereka kerap mau menyuarakan perubahan. Bagi mereka berdiam atau berpuas diri dengan kondisi saat ini lebih berisiko ketimbang menjajal sesuatu hal yang baru. Mereka akan terus mencari kesempatan untuk memajukan kelompoknya. Perubahan yang efektif tidak akan terjadi dengan sendirinya akan tetapi seseorang pemimpin perlu memiliki rencana, dan rencana itu harus menerjemahkan konsep dalam langkah-langkah konkret sehingga semua anggota kelompok dapat menerapkan rencana tersebut. Pertimbangan komitmen terkait kepemimpinan dalam hal ini ialah mencari peluang dengan inisiatif dan dengan melihat cara-cara inovatif untuk peningkatan. Bereksperimen dan berani mengambil risiko dengan terus menerus menghasilkan kemenangan kecil dalam belajar dari pengalaman (Suswani, et al. 2019). Tantangan pasti sudah hal wajar yang harus dihadapi demi menggapai perubahan menjadi lebih baik dengan mencari solusi atau peluang untuk mendapatkan ruang demi perbaikan. Pemimpin yang teladan melibatkan semua orang dalam mengidentifikasi cara-cara untuk perbaikan suatu kelompok OMK. Pemimpin melatih orang lain untuk mengambil inisiatif tentang apa yang telah mereka lihat dan dari tantangan yang dimaksud ialah OMK adalah sebagai pemimpin perlu membuat perubahan dari masalah yang ada, dan perlu memikirkan tanggung jawab apa yang mereka pegang demi suatu perbaikan kelompok. Mereka akan bisa berhasil melewati tantangan tersebut jika: Menghapus isu bahwa OMK tidak bisa lagi berkembang, melakukan upaya perubahan dengan jujur dan bertanggung jawab, memperkenalkan perspektif baru untuk peningkatan, berkomunikasi dengan jujur dan terbuka, dengarkan tantangan yang bertentangan, dan mendorong dan memungkinkan partisipasi (Suswani, et al. 2019).

Kesebelas; Terbuka terhadap Perubahan, perubahan adalah proses yang membuat sesuatu atau seseorang berbeda dengan keadaan sebelumnya dan merupakan proses yang menyebabkan perubahan pola perilaku individu (Al, 2023). Orang muda Katolik harus mampu terbuka terhadap perubahan yang sekarang ini jauh berbeda dari sebelumnya, dan mereka harus mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan terkait dengan kepribadian. Tampaknya jika OMK yang paling mudah menyesuaikan diri dengan perubahan adalah dapat dikatakan sebagai mereka yang terbuka terhadap pandangan positif perubahan, bersedia menerima risiko, dan fleksibel dalam perilaku. Sebagai pemimpin yang memiliki konsep diri yang positif dan toleransi yang tinggi terhadap risiko adalah mereka yang lebih mampu mengatasi perubahan dalam suatu kelompok OMK (Angelica dan Cahyani, 2008). Keduabelas; Memiliki Harapan, sebagai pemimpin tidak hanya berfokus pada kepemimpinannya saja atau tidak hanya berfokus pada satu titik saja akan tetapi, sebagai OMK harus memiliki harapan yang kuat untuk menjadi lebih baik ke depannya. Harapan yang dimaksud ini ialah hasil dari pola pikir dan oleh rasa, tentang sesuatu yang berwujud fisik maupun nonfisik yang diinginkan atau yang dibutuhkan oleh individu untuk dimiliki dan diperoleh, dikonsumsi atau digunakan. Dengan kata lain harapan ini sebagai bentuk dasar dari kepercayaan akan sesuatu yang diinginkan di waktu yang akan datang maka, sebagai pemimpin yang bertanggung jawab perlunya memiliki harapan-

harapan yang kompleks dan luas terhadap kelompok OMK supaya tujuannya dapat tercapai (Suparyadi, 2020).

## 5. KESIMPULAN

Orang Muda Katolik adalah kelompok kategorial yang dapat mempersatukan generasi Muda Katolik dalam melayani Tuhan dan sesama dalam suatu kelompok kecil. Mereka juga merupakan individu yang berada dalam tahap perkembangan akan pencarian identitas dan jati diri, serta mengarahkan diri kepada pribadi yang dewasa baik itu secara rohani maupun jasmani yaitu menjadi penggerak bagi pertumbuhan iman secara menyeluruh. (Tangdilintin, 2008) Identitas sebagai OMK adalah mereka yang berusia 13 sampai 35 tahun, yang telah di baptis atau telah diterima dalam Gereja Katolik, dan masih lajang, dengan kata lain belum menikah dan Peran OMK yakni memberi diri dalam pelayanan Gereja maupun masyarakat dengan mengambil bagian baik secara liturgi maupun secara berpastoral. Tujuan kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kinerja pengikut serta kepuasan pengikut dalam memengaruhi motivasi pengikut. Seorang pemimpin memotivasi pengikut untuk membuat jalur ke tujuan yang jelas dan mudah melalui pelatihan, pengarahan, dan membantu menyingkirkan hambatan serta halangan dalam pencapaian tujuan. (Herman Musakabe, 2009). Orang Muda Katolik diharapkan memiliki karakter kepemimpinan dan hati yang melayani dengan memperhatikan beberapa hal berikut: *Pertama* rasa tanggung jawab. *Kedua* mementingkan penyelesaian tugas artinya lebih memilih menyelesaikan tugas kelompoknya dari pada kepentingan pribadinya. *Ketiga* semangat. *keempat* memiliki kemauan yang keras dan pantang menyerah bukan seorang yang mudah putus asa. *Kelima* keberanian mengambil risiko. *Keenam* memiliki kepercayaan diri dan kecakapan dalam kepemimpinan. *Ketujuh* orisinalitas artinya ide atau gagasan yang dikemukakan. *Kedelapan* memiliki kapasitas untuk menangani tekanan. *Kesembilan* kapasitas untuk memengaruhi. *Kesepuluh* kapasitas mengelola. (Dwibawa dan Riyanto, 2008)

Menumbuhkan jiwa kepemimpinan Orang Muda Katolik merupakan proses yang dinamis, dimulai dari pusat keberadaannya dan berkembang dalam berbagai hal, misalnya disiplin, meningkatkan kemampuan berkomunikasi, terus belajar dan mampu untuk berpikir kritis sehingga mampu melakukan suatu pembaharuan, perbaikan dan perkembangan perubahan yang lebih baik. (Clemmer, 2009). Upaya menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang kreatif dan inovatif pada diri orang muda Katolik yakni dengan berbagai cara berikut: yakni pertama; berupaya memiliki kedisiplin yang menunjukkan pada ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, atau keterlibatan. Kedua; Siap Mengambil Risiko, Setiap pemimpin hendaklah selalu siap, berani, dan berusaha menghadapi masalah yang ada serta tidak mudah putus asa. Ketiga; berusaha memiliki Kemampuan Komunikasi, tentu komunikasi yang baik, benar, dan efektif akan mempermudah proses pencapaian visi dalam kelompok. Keempat; Belajar Mendengar, pemimpin juga perlu belajar untuk menyimak dan mendengarkan pendapat orang lain yang bersifat positif dalam suatu kelompok OMK. Kelima; Bersikap Positif, diharapkan kepada OMK agar mampu menjadi orang yang bersikap positif terhadap segala sesuatu, bisa menahan diri untuk tidak menghakimi orang lain dalam situasi apapun. Keenam; Mengakui Kesalahan Mengakui kesalahan sebenarnya bukanlah tindakan yang memalukan walaupun saat ini banyak orang yang berpandangan bahwa ketika membuat kesalahan adalah tindakan yang memalukan atau tindakan yang tidak baik meskipun ketika seseorang pada akhirnya mengakui kesalahannya. Kedelapan; mau belajar, Sebagai seorang pemimpin tidak perlu merasa hebat dari orang lain meskipun ia sekaligus sebagai pemimpin atau atasan akan tetapi sebagai pemimpin perlu menjadi orang yang mau belajar dari orang lain. Kesembilan; memiliki visi dan tujuan inovasi, Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mampu memengaruhi dan mempunyai visi yang jelas serta dalam mengelola kelompok dengan cara yang baik dan berkompeten. Kesepuluh; menganggap perubahan sebagai tantangan, pemimpin yang inovatif,

memiliki ambisi dan tak pernah puas dengan kondisi nyaman saja akan tetapi mereka kerap mau menyuarakan perubahan. Kesebelas; Terbuka terhadap Perubahan, perubahan adalah proses yang membuat sesuatu atau seseorang berbeda dengan keadaan sebelumnya dan merupakan proses yang menyebabkan perubahan pola perilaku individu. keduabelas; Memiliki Harapan, sebagai pemimpin tidak hanya berfokus pada kepemimpinannya saja atau tidak hanya berfokus pada satu titik saja akan tetapi, sebagai OMK harus memiliki harapan yang kuat untuk menjadi lebih baik ke depannya. (Suparyadi 2020).

### **Saran**

Sebagai pemimpin OMK di mana pun supaya mereka dimampukan menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik dan meneladani kepemimpinan Yesus yang menggembalakan umat-Nya dengan pengorbanan yang besar. Sehingga OMK dapat menyadari tanggung jawab kepemimpinan yang sebenarnya dan melayani setiap orang tanpa mengenal lelah. Orang Muda Katolik kiranya menjadi teladan bagi semua orang dan bisa melaksanakan tanggung jawab dalam panggilanewartakan Sabda Tuhan. Maka dari itu, supaya mereka bisa mengembangkan nilai moral dan sosial dan diterapkan dalam hidup sehari-hari sehingga, dengan panggilan tersebut dapat diteladani oleh anak muda lainnya.

Jurnal ini mampu menjadi sebuah inspirasi dan pedoman bagi pengembangan kepemimpinan, baik dan bentuk kepemimpinan sebagai mahasiswa, pemimpin OMK dan sebagainya, dan menjadi inspirasi bagi perkembangan pembelajaran kepemimpinan yang sejati. Para pembaca Jurnal ini kiranya tidak hanya belajar dan memahami arti kepemimpinan akan tetapi mampu memahami cara kepemimpinan yang baik dan sejati serta dapat meneladani kepemimpinan Yesus yakni siap melayani dan menjadi gembala bagi domba-domba-Nya. Kiranya jurnal ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat menambah wawasan bagi diri sendiri dan juga bagi banyak orang. Akhirnya penulis sadar bahwa ada banyak terdapat kekurangan baik dalam bentuk kalimat dan juga dalam bentuk tulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi menyempurnakan jurnal ini supaya lebih bermanfaat.

## **6. UCAPAN TERIMAKASIH**

1. Mgr. Fransiskus T.S. Sinaga., sebagai Uskup di Keuskupan Sibolga, sekaligus pemilik Sekolah Tinggi Pastoral (STP) Dian Mandala Gunungsitoli
2. Dr. Dominikus Doni Ola, S.Ag., M.Th., Ketua Sekolah Tinggi Pastoral (STP) Dian Mandala Gunungsitoli.
3. Evimawati Harefa, S.Ag., M.Ag., Dosen Pembimbing I yang senantiasa tulus hati, sabar dan setia dalam membimbing, mendampingi serta memberi ide-ide kepada penulis dari awal penulisan sampai jurnal ini dapat terselesaikan.
4. Sergius Lay, S.Ag., M.Ed., Dosen Pembimbing II yang senantiasa memeriksa, mengoreksi, dan memberi usul demi penyempurnaan jurnal ini, terutama dalam hal metodologi penulisan.

Pada akhirnya penulis berharap bahwa jurnal ini dapat berdayaguna bagi siapa saja. Penulis juga telah berusaha untuk dapat menyusun jurnal ini dengan sebaik mungkin, namun penulis menyadari bahwa jurnal ini tidak luput dari kekurangan dan kelemahan baik dalam isi dan bahasanya. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaan jurnal ini ke depan.

## **7. DAFTAR PUSTAKA**

- Al, Abdi Sakti Walenta et. 2023. *Manajemen Perubahan menuju Kelompok OMK Produktif*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Ali, Erdi. 2013. *Merajut Jiwa Kepemimpinan*. Bogor: IPB Press.

- Andrianto. 2019. *Leader Must be Innovative*. Jakarta: Anggota IKAPI.
- Angelica, Diana, dan Ria Cahyani. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Clements, Phil. 2006. *Be Positive*. [Tanpa Kota]: Erlangga.
- Clemmer, Jim. 2009. *Sang Pemimpin Pribadi Abadi untuk Keberhasilan Tim dan Organisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Dwibawa, Rudy, dan Theo Riyanto. 2008. *Siap menjadi Pemimpin Latihan Dasar Kepemimpinan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Haryanto, dan Helena Ras Ulina Sembiring. 2021. *Membangun Pribadi Prima dalam Pelayanan Publik*. [Tanpa Kota]: Media Nusa Creative.
- Herman Musakabe. 2009. *Mencari Kepemimpinan Sejati di Tengah Krisis dan Reformasi*. Jakarta: Citra Insan Pembaru.
- Lanang. 2021. *The Power of Leadership Bagaimana menjadi Pemimpin Kharismatik yang memiliki Kekuatan Menyatukan*. Yogyakarta: Araska Sekar Bakung Residence.
- Mangunhardjana. 2021. *Pendampingan Kaum Muda*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Musakabe, Herman. 2004. *Roh Kepemimpinan Sejati Sebuah Pencarian Jati Diri Pemimpin*. Jakarta: Citra Insan Pembaru.
- Pebria, Angga. 2019. *Cara Ampuh menjadi Orang yang banyak disukai dan Didolakan Siapa aja dan dimana saja*. [Tanpa Kota]: Anak Hebat Indonesia.
- Prihanto, Agus. 2021. "Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Pemuda Gereja". *Psikologi dan Kesehatan Mental* V(16).
- Retnowati. 2019. *Kepemimpinan Transformatif Menuju Kepemimpinan Baru Gereja*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Situmorang, Jonar T. H. 2022. *Mengenal Kepribadian Manusia*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Sulistiyono, Joko. 2021. *Layanan Konseling Kelompok Pendekatan Behavioral untuk Mengatasi Kedisiplinan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penulisan Indonesia.
- Sumakul, Nicolien Meggy. 2023. *Membangun Generasi Y dan Z sebagai Pemimpi Muda Kristen di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Suparno, Paul. 2007. *Saat Jubah Biki Gerah, Keperawatan Kemiskinan Ketaatan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Suparno, Paul. 2011. *Orang Muda Mencari Jati Diri di Zaman Modern*. Yogyakarta: Kanisius.
- Suparyadi. 2020. *Pemimpin dan Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Suswani, Andi, Risnah, Nurhikmah, Syamsuriyati, Ella Andayanie, Saparuddin Latu, dan Muh. Syafruddin Nurdin. 2019. *Tantangan Kepemimpinan*. Makassar: Pusaka Almaida Makassar.
- Tangdilintin, Philipus. 2008. *Pembinaan Generasi Muda*. Yogyakarta: Kanisius.
- The, Johny. 2006. *Goals of Live Belajar Bijak dari Kisah Inspirasional*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Tuan, Yohanes Kopong. 2021. *OMK Misionaris Perdamaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Tumina, Krueger Kristanto. 2021. *Tetap Kreatif dan Inovatif*. Jawa Tengah: Anggota IKAPI.
- Wijayanti, Tri Cici. 2021. *Teori dan Implementasi Kepemimpinan Strategis*. Yogyakarta: Media Anggota IKAPI.
- Winarno. 2013. *Paradigma Baru Pendidikan Kewarganegaraan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wulung, F. X. Heryatno Wono. 2021. *Tren Katekese pada Zaman Sekarang*. Yogyakarta: Kanisius.

