

Intentional Change Model Training to Improve Leader Effectiveness of Toraja Church Youth Association (PPGT)

Pelatihan Intentional Change Model untuk Meningkatkan Leader Effectiveness Pengurus Persekutuan Pemuda Gereja Toraja (PPGT)

Ellyana Surya Mahari^{1*}, Seger Handoyo², Maria Eko Sulistyowati³

^{1,2} Universitas Airlangga, Surabaya

Received August 19, 2020 | Accepted December 22, 2020 | Published December 28, 2020

Abstract: The effectiveness of a leader is not easy to achieve. The leader must build awareness to equip himself and his members for the achievement of objectives. Intrapersonal beliefs in their capabilities to function as leaders are called Leader Role-Efficacy (LRE), their ability to navigate and manage interpersonal relationships with their members is called Leader Trust in Subordinate (LTS), both of which are key elements of leader effectiveness. This study aims to describe whether Intentional Change Model (ICM) training can improve the leader effectiveness of PPGT administrators in the Pajalesang Palopo congregations. The subject of the study was the management of PPGT organization including fifteen people as one group pre and post-test design. The pre-test questionnaire was given a week before the treatment, and the post-test questionnaire was given two weeks after the treatment. Measuring instruments used by researchers are the Leader Effectiveness Scale by Ladegard and Gjerde and Psychological Capital Questionnaire (PCQ) by Luthans, Youssef, and Avolio. The results showed that there were significant differences in the values before and after being given the intentional change model training treatment.

Keywords: Leader Effectiveness; Intentional Change Model; Training

Abstrak: Efektivitas pemimpin bukan hal yang mudah untuk dicapai oleh pemimpin. Pemimpin harus membangun kesadaran untuk melengkapi diri dan anggotanya demi tercapainya tujuan. Keyakinan intrapersonal dalam kapabilitasnya untuk berfungsi sebagai pemimpin disebut *leader role-efficacy* (LRE), kemampuannya untuk menavigasi dan mengelola hubungan interpersonal dengan anggotanya disebut *leader trust in subordinate* (LTS), keduanya merupakan elemen kunci dari *leader effectiveness*. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan pelatihan *intentional change model* (ICM) dapat meningkatkan *leader effectiveness* pengurus Persekutuan Pemuda Gereja Toraja (PPGT) jemaat Pajalesang Palopo. Subjek penelitian yakni, pengurus organisasi PPGT berjumlah lima belas orang sebagai *one group pre and post-test design*. Kuesioner *pre-test* diberikan seminggu sebelum perlakuan dan kuesioner *post-test* diberikan dua minggu setelah perlakuan. Alat ukur yang digunakan oleh peneliti yakni *Leader effectiveness scale* dari Ladegard dan Gjerde dan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dari Luthans, Youssef, dan Avolio. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan nilai sebelum dan setelah diberi perlakuan pelatihan *intentional change model*.

* Corresponding Author: Ellyana Surya Mahari, ellyanasm@gmail.com, Universitas Airlangga Surabaya, Jl. Airlangga No 4-6, Surabaya, Indonesia.

Kata Kunci: Efektivitas Pemimpin; Intentional Change Model; Training



Copyright ©2020. The Authors. Published by Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam. This is an open access article under the CC BY NO SA. Link: [Creative Commons — Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International — CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Pendahuluan

Seorang pemimpin bertanggungjawab dalam berbagai proses yang memandu perilaku orang-orang dalam organisasinya (Boyatzis & Akrivou, 2006). Dalam ketegangan emosi akan masalah ini, seseorang perlu memahami dan mengelola emosinya dan juga emosi anggota dengan tepat berdasarkan pada setiap orang atau situasi agar dapat berinteraksi secara efektif lainnya. (Anne McKee, 2006). Kepemimpinan yang baik, tidak hanya sebatas perhitungan dan perencanaan, melakukan *checklist*, bahkan analisis rasional, namun pimpinan yang efektif adalah juga kemampuan dalam menyentuh hati, perasaan dan emosional para anggota. Kepemimpinan adalah proses emosional secara instrinsik. Kepemimpinan terhubung dengan emosi dan rasa. Selanjutnya, bahwa pimpinan yang efektif mampu bersikap dan bertindak dalam kondisi yang berbeda atau disebut kemampuan beradaptasi (Ivancevich, 2012).

Self-Awareness (kesadaran diri), adalah salah satu komponen kecerdasan emosional yang juga memiliki peranan penting dalam efektifitas pemimpin (Boyatzis et al., 2001). Dengan mengembangkan kesadaran diri dan pengelolaan diri, akan mampu memanfaatkan kekuatan dari kelebihan dan mengelolah emosi sehingga dapat merasakan, dan menciptakan komitmen yang penuh dengan gairah untuk mencapai tujuan (Hall, 2004). Memahami orang lain akan membuat individu lebih efektif memotivasi dan membimbing kelompok, tim, dan budaya organisasi (Boyatzis & Akrivou, 2006).

Persekutuan Pemuda Gereja Toraja (PPGT) adalah organisasi pemuda di bawah naungan sinode gereja Toraja. PPGT beranggotakan pemuda yang berumur 15-35 tahun. PPGT merupakan organisasi intra gerejawi yang ada pada tiap jemaat gereja Toraja. Visi PPGT yakni disukai Allah dan manusia. Misi PPGT yakni kader siap utus. PPGT menjadikan dirinya sebagai wadah pembinaan, pelayanan, dan persekutuan serta wadah pengembangan karakter pemuda gereja Toraja. Tiap-tiap PPGT punya dinamika dan tantangannya masing-masing, baik dari jemaat pedesaan maupun jemaat perkotaan. PPGT memiliki kurikulum sebagai landasan dalam penyusunan program dan pengembangan.

Jemaat Pajalesang merupakan salah satu jemaat yang ada di kota Palopo. PPGT jemaatnya dibentuk pada tahun 2013. Jumlah anggota yang aktif kurang lebih 40 orang. Data anggota PPGT Pajalesang tahun 2017 mendeskripsikan bahwa 85% pelajar dan mahasiswa, 15 % pekerja. Dalam kurun waktu empat tahun, PPGT jemaat Pajalesang telah tiga kali berganti kepengurusan (PPGT.JJP.2017). Dalam kepengurusan 2017-2019, PPGT Pajalesang menghadapi masalah, yaitu ada anggota yang hamil diluar nikah, berpindah gereja, dan berpindah keyakinan.

Tabel 1. Data Kasus

Tahun	Kasus
-------	-------

	Pindah Gereja	Hamil Diluar Nikah	Pindah Agama
2017	1	-	2
2018	-	4	2
2019	1	-	-

Kasus tersebut, berdampak pada perubahan motivasi pengurus dan anggota, jumlah anggota yang mengikuti ibadah mingguan berkurang, partisipasi dan antusias pengurus dalam melaksanakan program berkurang, dan kepercayaan anggota terhadap pengurus pun berkurang (Rizka, Personal Communication. 2019, 2 December).

Berdasarkan wawancara dengan Rizka, menunjukkan bahwa di tahun 2017, sebagai upaya untuk mengantisipasi masalah yang ada, bidang pelayanan dan pembinaan mengadakan pembinaan kepada anggota yang berstatus sebagai pelajar dan mahasiswa. Bidang pelayanan dan pembinaan juga mengadakan acara menonton bersama yang dilaksanakan di Sabtu malam. Acara tersebut dilaksanakan agar anggota PPGT memiliki kegiatan positif di Sabtu malam, tetapi hanya sedikit anggota yang ikut serta dalam acara tersebut. Namun di tahun 2018, muncul kasus baru, empat anggota hamil diluar nikah dan dua diantaranya harus pindah agama mengikuti suami. Meningkatnya kasus yang terjadi, pengurus inti bersama bidang pelayanan dan pembinaan mengadakan perkunjungan kepada mereka yang mengalami masalah. Selain melakukan perkunjungan pengurus, juga melaksanakan rapat koordinasi untuk mendengar saran dan mencari solusi. Oleh karena itu, semangat pengurus untuk menyelesaikan masalah, tidak terwujud dalam tindakan penyelesaian masalah, pengurus hanya sekali melakukan perkunjungan, dan tidak melakukan pendampingan bagi anggota hamil yang batal menikah. Sebagian dari ketua bidang bahkan tidak ikut terlibat dalam kegiatan organisasi sejak jumlah kasus bertambah. Beberapa pengurus kehilangan harapan dan tidak percaya diri untuk menjabat sebagai pengurus. Hal tersebut berdampak pada kinerja dan efektifitas pelaksanaan program kerja selama.

Tahun 2018, kendali jumlah kasus bertambah dari tahun 2017, pengurus tidak memprogramkan dan juga tidak mengadakan pembinaan bagi anggota. Ketua tidak hanya menghadapi masalah kasus anggota hamil dan berpindah keyakinan tetapi juga menghadapi masalah dengan *resilience* dan *self-efficacy* pengurus. Kemampuan untuk bertahan menghadapi, mencegah, dan meminimalkan masalah (*resilience*) merupakan sikap yang dimiliki oleh pemimpin yang efektif (Luthans et al.,2007). Berdasarkan pernyataan tersebut, sebagaimana pengurus PPGT Pajalesang tidak memiliki sifat tersebut ketika masalah menimpa organisasi. Pengurus PPGT Pajalesang merupakan pemimpin bagi anggota PPGT, seharusnya persistensi untuk mencapai tujuan organisasi kendatipun mereka menghadapi masalah yang rumit. Tidak hanya ketua, semua pengurus harus memiliki harapan dan optimis saat masalah datang di organisasi (Leithwood,2016). *Resilience*, *self-efficacy*, *hope*, dan *optimism* merupakan komponen dari *Psychological capital*, yang juga menjadi alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. *Psychological Capital (PsyCap)* adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang dicirikan oleh adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*), melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang; atribusi yang positif (*optimism*) tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang; persistensi dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan (*hope*) untuk mencapai

kesuksesan; dan ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses (Luthans et al., 2007).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menyimpulkan pengurus PPGT jemaat Pajalesang perlu untuk merespon dan menyelesaikan masalah mereka secara efektif. Mereka perlu merangkul kepercayaan (*trust*) seluruh komponen yang ada, serta mengakui kebutuhan anggota agar pemecahan masalah memberi hasil yang juga efektif (Kalshoven & D., 2009). Pemimpin yang efektif melihat perubahan sebagai peluang untuk bertumbuh dan melakukan perubahan yang disengaja dan diinginkan untuk diri mereka sendiri dan organisasi mereka (Boyatzis & Akrivou, 2006). Membingkai perubahan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang adalah penting, dan para pemimpin yang melihat perubahan dengan cara ini, sebagai lawan dari ancaman terhadap status quo, lebih mungkin untuk mencapai dan melebihi potensi mereka (Leithwood, 2016).

Berdasarkan analisa dari masalah yang terjadi penulis mengusulkan pemberian intervensi pelatihan *Intentional change model* (ICM). ICM adalah sebuah intervensi yang dirancang untuk membawa individu mendapatkan pilihan-pilihan yang baik mengenai apa yang perlu mereka lakukan agar menjadi lebih efektif dan lebih puas dengan kehidupan mereka. Kesadaran diri merupakan kunci dari utama ICM. Kesadaran yang akan membawa individu untuk menjadi pribadi yang memiliki potensi untuk mengubah tempat kerja dengan cara mengenal potensi dirinya (Boyatzis, 2006). Model perubahan yang direncanakan (*Intentional change model*) akan membantu organisasi dan individu bertransformasi; menanamkan dan mempertahankan kesadaran, kepedulian, dan harapan yang tidak hanya akan membawa mereka pada pembaruan organisasi tapi juga pada pembaruan diri mereka sehingga melahirkan perilaku *effective leader* (Boyatzis et al., 2002).

Leader effectiveness lahir dari kesadaran diri akan perannya sebagai pemimpin dengan keyakinan kapasitas intrapersonal dan kualitas interpersonal (Stedham & Skaar, 2019). Tanpa tingkat kesadaran yang tinggi, mungkin tidak melihat perubahan untuk waktu yang lama atau sampai orang lain mengomentarnya (Boyatzis & McKee, 2010). ICM yakni intervensi yang bertujuan untuk membangun kesadaran. Oleh karena itu, penulis menggunakan pelatihan ICM dalam penelitiannya. ICM memiliki beberapa komponen yang akan membantu pengurus PPGT Pajalesang untuk menjadi efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan *intentional change model* untuk meningkatkan *leader effectiveness* PPGT jemaat Pajalesang Palopo. Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis mengajukan hipotesis pelatihan *intentional change model* berpengaruh untuk meningkatkan *leader effectiveness* PPGT jemaat Pajalesang Palopo.

Metode

Dalam penelitian ini *leader effectiveness* sebagai variabel yang dipengaruhi. *Leader effectiveness* menurut (Siagaan, 1991) terletak pada kemampuannya untuk mengambil keputusan, yaitu suatu proses pemilihan berbagai tindakan yang diarahkan kepada pemecahan berbagai masalah yang hadapi oleh organisasi, sedangkan variabel yang mempengaruhi yakni pelatihan *Intentional Change Model*. Pelatihan *Intentional change model* diartikan sebagai sebuah intervensi yang dirancang untuk membawa individu mendapatkan pilihan-pilihan yang baik mengenai apa yang perlu mereka lakukan agar menjadi lebih efektif dan lebih puas dengan kehidupan mereka (Boyatzis & Akrivou, 2006).

Subjek penelitian ini lima belas orang pengurus organisasi PPGT jemaat Pajalesang. Kelima belas orang pengurus merupakan satu kelompok eksperimen tanpa kelompok pembanding (*one group pretest posttest design*). Subjek diberi pelatihan pada tanggal 2 Februari 2020, selama delapan jam yang dilaksanakan dalam sehari di gedung gereja jemaat Pajalesang Palopo. Metode pelatihan menggunakan *experiential methods* sebab metode ini menekankan pada kapasitas manusia untuk merekonstruksi pengalaman dan kemudian memaknainya (Baden & Major, 2004). Sebanyak lima belas orang pengurus diminta untuk mengisi kuesioner seminggu sebelum pelatihan dan dua minggu setelahnya.

Berdasarkan data yang telah diperoleh terdapat karakteristik subjek sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Subjek

Karakteristik	Kuantitas	Persentase
SMA/SMK	11 orang	73,3 %
S1	4 orang	26,7 %
15-18 tahun	11 orang	73,3 %
19-35 tahun	4 orang	26,7 %
Laki-laki	5 orang	33,3 %
Perempuan	10 orang	66,7 %

Berdasarkan kategorisasi subjek berdasarkan usia dan pendidikan. Kategori usia 15-18 tahun berjumlah 11 (73,3%) orang, jumlah yang sama dengan pendidikan subjek yang duduk di SMA/SMK, 11 (73,3%) orang. Kategori pendidikan, jumlah subjek yang mahasiswa adalah 4 (26,7%) orang, juga jumlah yang sama dengan kategori subjek yang berusia 19-35 tahun, yaitu 4 (26,7%). Kategori jenis kelamin, pengurus yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 5 (33,3%) orang, dan perempuan berjumlah 10 (66,7%) orang. Penelitian ini menggunakan dua uji analisa data, yaitu uji normalitas dan uji *paired sample t-test*.

Metode pemilihan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Peneliti menggunakan alat ukur *Leader effectiveness scale* dari Ladegard dan Gjerde (2014) dan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2015). *Leader effectiveness scale* berisi dua variabel sebagai ukuran efektivitas pemimpin, yaitu *leader role-efficacy* (LRE), dan *leader trust in subordinate* (LTS), dua ukuran efektivitas pemimpin yang didasarkan pada praktik dan teori (Holton, 2017). (Holmberg et al., 2014) menjelaskan LSE intrapersonal dan LTS interpersonal adalah indikasi pelengkap dari kapasitas individu untuk berfungsi dalam peran kepemimpinan di organisasi fleksibel dan cair kontemporer, di mana tugas dan konteks kerja tertentu mungkin sangat bervariasi. Kombinasi pengukuran LRE dan LTS kuesioner yang divalidasi menghasilkan 10 ukuran item dengan 7 poin pilihan pilihan. *Psychological Capital* (PsyCap), digunakan untuk mengukur kapasitas psikologi pemimpin yang dapat dikembangkan dan digunakan untuk peningkatan kinerja (Mosteo et al., 2016). Empat konstruk PsyCap; *hope, efficacy, resilience, optimism* merupakan sumber daya kuat untuk mendukung efektivitas pemimpin (Newman et al., 2014). PsyCap kuesioner berisi 23 ukuran item dengan 6 pilihan item yang mewakili keempat komponen PsyCap. Kedua alat ukur tersebut digunakan oleh Anne Marie Halton dalam tesis untuk mendapat gelar mater di tahun 2017.

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, berikut hasil analisis statistik deskriptif, uji normalitas, dan paired sample t-test.

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Min.	Max.	Standar Deviasi
T1 efficacy	15	26,73	22	34	3,990
T2 efficacy	15	30,47	24	35	3,137
T1 Optimism	15	32,13	28	39	3,758
T2 Optimism	15	36,40	33	40	2,230
T1 Resilience	15	20,40	14	27	3,355
T2 Resilience	15	23,00	20	27	2,035
T1 Hope	15	23,00	19	29	2,591
T2 Hope	15	26,73	22	30	2,374
T1 LRE	15	27,20	18	32	4,427
T2 LRE	15	30,33	23	33	2,610
T1 LTS	15	25,20	17	32	4,554
T2 LTS	15	28,40	20	32	3,699

*p<0.05

T1= Pretest

T2= Posttest

Dari hasil di atas diperoleh data ada penambahan nilai di masing-masing komponen variabel. Hasil nilai *pretest* dan *posttest* dari *efficacy*, *optimism*, *resilience*, *hope*, *leader role efficacy* (LRE), dan *leader trust in subordinate* (LTS) ada kenaikan angka.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variable	Kolmogorov-Smirnov		Asymp.Sig		Explanation
	T1	T2	T1	T2	
Efficacy	0,671	0,597	0,761	0,868	Normal
Optimism	0,846	0,540	0,471	0,933	Normal
Resilience	0,710	1,117	0,694	0,165	Normal
Hope	0,904	0,434	0,388	0,992	Normal
LRE	0,923	1,223	0,363	0,100	Normal
LTS	0,615	1,035	0,843	0,234	Normal

*p<0.05

Berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, semua (enam komponen variabel) persebaran skor dapat dikatakan memiliki distribusi normal karena proporsi signifikan *two tailed* lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Paired Sample t-Test

		Mean	t	df	Sig.(2-tailed)
Pair 1	Efficacy	3,733	3,311	14	0,005
Pair 2	Optimism	4,276	4,406	14	0,001
Pair 3	Resilience	2,600	3,040	14	0,009
Pair 4	Hope	3,733	3,978	14	0,001
Pair 5	LRE	3,133	2,597	14	0,021
Pair 6	LTS	3,200	3,378	14	0,005

*p<0.05

Dari tabel di atas, pada paired *pre-post efficacy* dapat dilihat bahwa nilai t tabel sebesar 3,311 dengan signifikansi sebesar 0,335 ($\alpha < 0,05$). *Pre-post optimism* nilai t-tabel 4,406 dengan signifikansi sebesar 0,001 ($\alpha < 0,05$). *Pre-post resilience* nilai t tabel 3,040 dengan signifikansi 0,009 ($\alpha < 0,05$). *Pre-post hope* nilai t tabel 3,978 dengan signifikansi 0,001 ($\alpha < 0,05$). *Pre-post LRE* dengan nilai t tabel 2,597, nilai signifikansi sebesar 0,021 ($\alpha < 0,05$). *Pre-post LTS* dengan nilai t tabel 3,378 dengan signifikansi sebesar 0,005 ($\alpha < 0,05$). Dari hasil data yang dipaparkan di atas menandakan bahwa ada perbedaan signifikan, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh dari perlakuan yang berikan dari pelatihan *Intentional change model*.

Diskusi

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang menyebutkan bahwa ada pengaruh *Intentional change model* dalam meningkatkan *leader Effectiveness* pengurus PPGT jemaat Pajalesang Palopo dan berdasarkan hasil analisis data di atas, diperoleh hasil perbedaan yang signifikan skor PsyCap, LRE dan LTS saat *posttest*. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi pelatihan *Intentional change model* yang dilakukan terhadap pengurus berhasil meningkatkan *leader effectiveness* mereka. Lebih detail lagi bahwa pelatihan *Intentional change model* meningkatkan harapan, optimisme, ketahanan, efikasi, kepercayaan diri pemimpin (LRE) dan juga kepercayaan pemimpin terhadap anggota (LTS). Secara khusus, melalui percakapan bebas, peserta melaporkan mengalami motivasi yang lebih kuat dan lebih banyak visi kepemimpinan pribadi yang komprehensif, yang disertai dengan rasa gembira dan optimisme, namun hal itu tak dapat diukur oleh penulis.

Skala pra dan pasca pelatihan ini menunjukkan reliabilitas yang baik untuk variabel, dengan semua bar satu di atas ambang batas yang diterima ($\alpha > 0.7$). Semua variabel berkorelasi positif dengan variabel penelitian, menunjukkan bahwa level yang lebih tinggi dari setiap ukuran efektivitas pemimpin terkait dengan tingkat yang lebih tinggi. Mengenai semua ukuran kuantitatif efektivitas pemimpin (PsyCap, LRE dan LTS), uji-t berpasangan menunjukkan bahwa pada T2, setelah mengambil bagian dalam sesi pelatihan, efektivitas peserta berbeda secara signifikan dari yang diamati pada T1.

Seperti yang diungkapkan oleh (Boyatzis & Akrivou, 2006), bahwa *Intentional change model* membawa pemimpin pada kesadaran diri untuk mengenal dengan baik, mengerti dengan baik peran mereka sebagai pemimpin. Dengan kesadaran itu, para pengurus PPGT jemaat Pajalesang yang mengikuti pelatihan *Intentional change model* akan kembali kepada harapan akan diri ideal mereka, baik interpersonal maupun intrapersonal. (Boyatzis & Akrivou, 2006) juga mengatakan bahwa konsep diri ideal berperan penting dalam membantu peserta membuka kemungkinan yang belum dipertimbangkan, dan dalam mengatasi pola pikir pembatas sebelumnya. Selanjutnya adalah

mengenal diri mereka yang sebenarnya (*real self*), di bagian pemimpin dapat melihat kekuatan mereka dan menggunakannya sebagai potensi untuk menjadi lebih baik. *Real self* mendukung mereka untuk merefleksikan kekuatan, dan juga pada kelemahan yang dapat menggagalkan efektivitas mereka sebagai seorang pemimpin (Boyatzis et al., 2002). Meskipun itu menantang bagi mereka untuk mengatasi keyakinan bahwa pemimpin harus kuat, dan bahwa wawasan bagi banyak orang berpusat pada kekuatan mereka untuk membongkai ulang kelemahan sebagai kekuatan yang belum dimanfaatkan dan peluang pertumbuhan. Seperti yang dikatakan oleh Jones et al. (2016) bahwa untuk menerapkan *leader effectiveness*, pemimpin harus mampu mengenal dengan baik apa yang menjadi kekuatan dan kelemahannya, tidak hanya dirinya tetapi juga anggotanya, dengan demikian setiap komponen yang diharapkan; *efficacy, optimism, hope, resilience, leader role efficacy* dan *leader trust in subordinate* dapat mengambil tempat dalam setiap pribadi pengurus PPGT Jemaat Pajalesang Palopo.

Diskusi

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang menyebutkan bahwa ada pengaruh *Intentional change model* dalam meningkatkan *leader Effectiveness* pengurus PPGT jemaat Pajalesang Palopo dan berdasarkan hasil analisis data di atas, diperoleh hasil perbedaan yang signifikan skor PsyCap, LRE dan LTS saat *posttest*. Hal ini menandakan bahwa intervensi pelatihan *Intentional change model* yang dilakukan terhadap pengurus berhasil meningkatkan *leader effectiveness* mereka.. Lebih detail lagi bahwa pelatihan *Intentional change model* meningkatkan harapan, optimisme, ketahanan, efikasi, kepercayaan diri pemimpin (LRE) dan juga kepercayaan pemimpin terhadap anggota (LTS). Secara khusus, melalui percakapan bebas, peserta melaporkan mengalami motivasi yang lebih kuat dan lebih banyak visi kepemimpinan pribadi yang komprehensif, yang disertai dengan rasa gembira dan optimisme, namun hal itu tak dapat diukur oleh penulis.

Skala pra dan pasca pelatihan ini menunjukkan reliabilitas yang baik untuk variabel, dengan semua bar satu di atas ambang batas yang diterima ($\alpha > 0.7$, Hair, 2006, p778). Semua variabel berkorelasi positif dengan variabel penelitian, menunjukkan bahwa level yang lebih tinggi dari setiap ukuran efektivitas pemimpin terkait dengan tingkat yang lebih tinggi. Mengenai semua ukuran kuantitatif efektivitas pemimpin (PsyCap, LRE dan LTS), uji-t berpasangan menunjukkan bahwa pada T2, setelah mengambil bagian dalam sesi pelatihan, efektivitas peserta berbeda secara signifikan dari yang diamati pada T1.

Seperti yang diungkapkan oleh (Boyatzis & Akrivou, 2006), bahwa *Intentional change model* membawa pemimpin pada kesadaran diri untuk mengenal dengan baik, mengerti dengan baik peran mereka sebagai pemimpin. Dengan kesadaran itu, para pengurus PPGT jemaat Pajalesang yang mengikuti pelatihan *Intentional change model* akan kembali kepada harapan akan diri ideal mereka, baik interpersonal maupun intrapersonal. (Boyatzis & Akrivou, 2006) juga mengatakan bahwa konsep diri ideal berperan penting dalam membantu peserta membuka kemungkinan yang belum dipertimbangkan, dan dalam mengatasi pola pikir pembatas sebelumnya. Selanjutnya adalah mengenal diri mereka yang sebenarnya (*real self*), di bagian pemimpin dapat melihat kekuatan mereka dan menggunakannya sebagai potensi untuk menjadi lebih baik. *Real self* mendukung mereka untuk merefleksikan kekuatan, dan juga pada kelemahan yang dapat menggagalkan efektivitas mereka

sebagai seorang pemimpin (Boyatzis et al., 2002). Meskipun itu menantang bagi mereka untuk mengatasi keyakinan bahwa pemimpin harus kuat, dan bahwa wawasan bagi banyak orang berpusat pada kekuatan mereka untuk membingkai ulang kelemahan sebagai kekuatan yang belum dimanfaatkan dan peluang pertumbuhan. Seperti yang dikatakan oleh Jones et al., (2016) bahwa untuk menerapkan *leader effectiveness*, pemimpin harus mampu mengenal dengan baik apa yang menjadi kekuatan dan kelemahannya, tidak hanya dirinya tetapi juga anggotanya, dengan demikian setiap komponen yang diharapkan; *efficacy, optimism, hope, resilience, leader role efficacy* dan *leader trust in subordinate* dapat mengambil tempat dalam setiap pribadi pengurus PPGT Jemaat Pajalesang Palopo.

Simpulan

Berdasarkan hasil diskusi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *Intentional change model* dapat meningkatkan *leader effectiveness* pengurus PPGT jemaat Pajalesang. Dengan *intentional change*, pemimpin tertolong untuk melakukan transformasi pribadi yang berhasil dengan perasaan gembira dan antusias. Saran bagi organisasi PPGT jemaat Pajalesang dalam rangka mengelolah anggota dan kepemimpinan mereka. Pertama, tetap menjaga kesadaran diri akan peran sebagai pemimpin dan kesadaran akan kebutuhan anggotanya dengan sesuai konsep tindakan *intentional change*. Kedua, pengurus diharapkan untuk mempertahankan efektivitas diri sebagai pemimpin meski organisasi menghadapi masalah. Ketiga, agar pengurus PPGT Pajalesang tetap memiliki harapan, sebab harapan adalah penggerak perubahan untuk menuju masa depan yang lebih baik. Saran bagi peneliti selanjutnya yang juga ingin menggunakan pelatihan ICM, agar melakukan semua tahapan dalam *intentional change* serta melakukan observasi lebih dari sebulan setelah dilakukan pelatihan untuk melihat efek jangka panjang dari hasil intervensi *intentional change* dalam organisasi.

Daftar Rujukan

- Baden, M. S., & Major, H. C. (2004). Foundation of Problem Based Learning. In *Ebook didownload di*. <http://en.bookfi.org/book/1198042>
- Boyatzis, R., & Akrivou, K. (2006). The ideal self as the driver of intentional change [PDF file. *Journal of Management Development*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi>
- Boyatzis, R., D., G., & Annie, M. (2002). The New Leaders: Transforming The Art Of leadership Into the Science of Result [PDF file. *International Journal*, 1–6. <https://scholar.google.co.id/>
- Boyatzis, R., & McKee. (2010). *Resonant Leadership*. Penerbit Erlangga.
- Hall, D. T. (2014). Self-awareness, identity, and leader development. *Leader Development for Transforming Organizations: Growing Leaders for Tomorrow*, 153, 176.
- Holmberg, R., Larsson, M., & Backstrom. (2016). Developing Leadership skill and reliensi in turbulent times. *Journal of Management Development*, 154–169. <http://doi:10>
- Holton, M. A. (2017). *Intentional change theory, coaching, and leader effectiveness. Research Report for The Degree of Master Bussiness*. Queensland University of Technology.
- Ivancevich. (2012). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. McGrawHill.
- Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249–277. <http://doi:10>

- Kalshoven, K. . H. Den, & D. (2019). Ethical Leader Behavior and Leader effectiveness: The Role of Prototypically and Trust. *Intentional Journal of Leadership Studies. Publication At*. <http://www.researchgate.net/publication/46720661>
- Leithwood, K. (2016). Characteristic of effective leadership network. *Journal of Educational Administration, 54*(4), 409–433. <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2015-0068>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (n.d.). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572.
- Mosteo, L. P., Batista-Foguet, J. M., Mckeever, J. D., & Serlavós, R. (2016). Understanding cognitive-emotional processing through a coaching process: The influence of coaching on vision, goal-directed energy, and resilience. *The Journal of Applied Behavioral Science, 52*(1), 64–96. <http://doi:10>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior, 35*(S1), 120– 138. <http://doi:10>
- Siagaan. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi. Aksara.
- Stedham, Y., & Skaar, T. B. (2019). *Mindfulness, Trust, and Leader Effectiveness: A Conceptual Framework*. 1588.<http>.

This page is intentionally left blank