

PROFESIONALITAS LAYANAN GEREJA

Gidion

(Dosen Prodi Teologi Kependetaan, gideon_JOSILA@yahoo.com)

Abstraksi

Budaya dan gaya hidup yang berubah begitu cepat di tengah masyarakat secara tidak langsung menuntut gereja melakukan perubahan yang signifikan. Ryan Bolger mengatakan bahwa “gereja tidak boleh menjadi naif dan tidak nyambung dengan jamannya, melainkan Gereja harus memanfaatkan semua medium-medium yang ada sebagai sarana untuk menyelamatkan sebanyak-banyaknya jiwa bagi kerajaan Allah. Pertanyaannya adalah bagaimana menghadirkan pelayanan gereja yang professional di tengah perkembangan yang signifikan, dan banyaknya pertanyaan yang ditujukan kepada gereja, maka jawabannya adalah dengan mengubah paradigma pelayanan yang hakikatnya “sukarela” menjadi pelayanan yang hakikatnya “profesionalitas”.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu dan teknologi masa kini memicu percepatan pengembangan dalam segala aspek kehidupan. Gereja yang dianggap kuno dan ketinggalan jaman mulai ditinggalkan. Jay Struck menyebut generasi ini adalah sebuah suku tersendiri”.¹ Budaya dan gaya hidup yang berubah begitu cepat di tengah masyarakat secara tidak langsung menuntut gereja melakukan perubahan yang signifikan. Gereja yang tidak sanggup hadir dalam masanya saat ini akan tergilas dan perlahan ditinggalkan oleh jemaatnya. Di waktu yang telah lewat Gereja Kharismatik disebut sebagai gereja modern, namun pada masa kini dibutuhkan gereja-gereja kharismatik yang relevant, yang hadir dan menjawab masalah sejarahnya masa kini. Ryan Bolger mengatakan bahwa “gereja tidak boleh menjadi naif dan tidak nyambung dengan jamannya, melainkan Gereja harus memanfaatkan semua medium-medium yang ada sebagai sarana untuk menyelamatkan sebanyak-banyaknya jiwa bagi kerajaan Allah.”² Seperti halnya di wilayah Atlantic, Gereja di wilayah South Pasific juga telah kehilangan jemaat yang berusia dibawah 35 tahun. Berbagai penjelasan diajukan untuk menjelaskan fenomena kehilangan jemaat ini. Penjelasan paling umum sebagai penyebab fenomena ini adalah liturgi dan khotbah yang dianggap kuno, yang tidak menyinggung kenyataan hidup sehari-hari kaum muda.³ Gereja abad 21 membutuhkan pelayan professional dengan pimpinan Roh Kudus, yaitu pelayan yang dapat membaca Kitab Suci dengan jernih, dan sanggup mengaitkan berita Injil dengan kondisi manusia dalam konteks budaya masa kini.

Selain perkembangan ilmu dan teknologi, ancaman postmodernisme juga merupakan tantangan bagi Gereja dalam menghadirkan pelayanan yang dapat secara tepat menjawab pertanyaan pemikiran postmodernisme yang Cikal bakal lahirnya pemikiran postmodern adalah munculnya ketidakpuasan atau kritisi terhadap apa yang dipandang benar pada masa modern.⁴ Menurut Pauline Rosenau postmodernisme merupakan kritik atas keyakinan dan nilai-nilai masyarakat modern dan kegagalannya memenuhi janji-janjinya. Pemikiran postmodern cenderung mengkritik segala sesuatu yang diasosiasikan dengan modernitas. Ciri-ciri pemikiran postmodern:⁵ *Pertama*, Timbulnya

¹Junifrius Gultom dan Frans Pantan, *Reaffirming Our Identity* (Jakarta: Bethel Press, 2014), 267.

²Doug Pagitt And Tony Janes, *An Emergent Manifesto Of Hope* (Michigan: Baker Books, 2007), 133.

³Peter Brierly, *The Tide Is Running Out* (London: Christian Research, 2000), 95-96.

⁴Bambang Sugiharto, *Postmodernisme - Tantangan bagi Filsafat* (Yogyakarta: Kanisius, 1996).

⁵Junifrius Gultom, 52.

pemberontakan secara kritis terhadap proyek modernitas; memudarnya kepercayaan pada agama yang bersifat transenden (meta-narasi); dan diterimanya pandangan pluralisme relativisme kebenaran. *Kedua*, Di dalam pemikiran postmodernisme tidak ada yang disebut dengan kebenaran yang objektif, dan universal, yang ada hanya perspektif kelompok. Dengan kata lain kebenaran bersifat relative, mereka sepakat untuk tidak sepakat. *Ketiga*, Meledaknya industri media massa, sehingga ia bagaikan perpanjangan dari sistem indera, organ dan saraf kita, yang pada urutannya menjadikan dunia menjadi terasa kecil. Lebih dari itu, kekuatan media massa telah menjelma bagaikan “agama” atau “tuhan” sekuler, dalam artian perilaku orang tidak lagi ditentukan oleh agama-agama tradisional, tetapi tanpa disadari telah diatur oleh media massa, semisal program televisi.

Postmodernisme mengarah pada keinginan untuk mengubah semua kriteria moral dan menggantinya menjadi tanpa kriteria. Artinya menjadikan segala sesuatu dalam dunia menjadi relative, tidak ada kebenaran, dan persepsi pribadi adalah kenyataan yang dapat menjadi kebenaran.⁶ Berawal dari lorong-lorong akademis yang mulai mengkritisi kebenaran keilmuan, kini cara berpikir ini telah hadir dalam kehidupan masa kini di berbagai segmen kehidupan. Bukan tidak mungkin bagi spirit postmodernisme dikemudian hari akan menggergaji absolutitas kebenaran Firman, berspekulasi dalam kebenaran doctrinal dan doxology gereja. Oleh sebab itu diperlukan kecakapan dari pelayan-pelayan Tuhan dalam Gereja, yang dapat menjawab pertanyaan dan keraguan jemaat, dan sekaligus memberikan layanan yang relevant dengan konteks masa kini.

Charles Swindoll mengatakan bahwa Gereja tidak menyadari, bahwa secara perlahan-lahan gereja sedang mengalami erosi kerohanian. Pengajaran kehilangan tempat dari ruang ibadah, oleh karena tidak ada yang professional dalam mengajar.⁷ Ibadah kehilangan fungsi utamanya sebagai persembahan kepada Allah menjadi entertainment kepada manusia, oleh karena tidak adanya hamba yang secara professional mengerti apa yang menjadi focus dan fungsi ibadah. FB Meyer mengungkapkan erosi yang dialami gereja dengan mengatakan: “tidak ada pohon yang tiba-tiba membusuk dan tumbang. Tidak ada sekolah yang tiba-tiba bangkrut. Tidak ada Gereja yang secara tiba-tiba mengalami kemunduran lalu ditinggalkan. Semua itu mengalami proses pemburuan dan penyimpangan secara internal yang seringkali tidak diperhatikan, atau lebih buruk lagi diabaikan”.⁸ Pertanyaannya adalah bagaimana menghadirkan pelayanan gereja yang professional di tengah perkembangan yang signifikan, maka jawabannya adalah dengan mengubah paradigma pelayanan yang hakikatnya “sukarela” menjadi pelayanan yang hakikatnya “profesionalitas”.

Profesionalitas dalam tulisan ini tidak berkaitan dengan pendapatan profesi atau keuntungan yang didapatkan para pelayan, karena filosofi pelayanan adalah korban. Gereja bukan mesin uang atau ladang bisnis untuk membangun kerajaan duniawi. Oleh karena itu profesionalitas pelayanan Gereja berbicara bagaimana Gereja memiliki pelayanan yang berkualitas tinggi atau yang berdampak besar dalam menyelamatkan jiwa-jiwa. Untuk dapat menghasilkan profesionalitas layanan Gereja, dibutuhkan perencanaan yang baik dan pelayan yang berhati hamba dengan kompetensi professional. Dengan ini pelayanan Gereja akan hadir menjadi jawaban yang efektif dan efisien, dan bukan menjadi pertanyaan yang meragukan atau membingungkan.

Istilah profesionalitas layanan gereja mungkin tidak mudah untuk diterima, oleh karena Gereja bukanlah sebuah perusahaan yang menuntut dan membayar tenaga kerja sesuai dengan profesionalitas kerja karyawannya. Beberapa pemimpin Gereja berpikir bahwa profesionalitas merupakan mentalitas perusahaan dan pengetahuan sekuler, yang tidak boleh dibawa masuk ke dalam

⁶Ini menyebabkan Firman yang adalah kebenaran yang absolute dimungkinkan tidak memiliki tempat dirasionalitas umat masa kini. Charles R. Swidoll, *Un Urgent Call For Renewall* (Yogyakarta: ANDI. 2013), xiii.

⁷Charles R. Swidoll, *Un Urgent Call For Renewall* (Yogyakarta: ANDI. 2013), 240.

⁸Ibid., 241.

institusi gereja, dengan alasan gereja mula-mula tidak mengenal adanya profesionalitas.⁹ Namun pertanyaannya bukankah Allah menuntut hambanya untuk bekerja professional? Perhatikan perumpamaan Yesus tentang hamba yang setia (Mat. 24: 45-51), perumpamaan tentang talenta (Mat. 25:14-30). Kehidupan pelayanan Yesus selama di bumi menunjukkan bahwa dirinya adalah hamba yang professional, yang memungkinkan hadirnya pelayanan yang professional di muka bumi. Pelayanan gereja yang professional tidak berarti menjadikan gereja mengkompromikan atau mereduksi isi berita Injil seperti apa yang dijelaskan Charles Swindoll¹⁰. Pelayanan gereja yang professional adalah usaha untuk mengefisienkan dan mengefektifkan pelayanan gereja. Profesionalitas layanan gereja bukanlah sebuah prinsip kerja yang menganiaya kasih dan kemurnian hati, melainkan mencerdaskan “kasih” dan “kemurnian hati” dengan profesionalitas kerja sehingga tercipta layanan gereja yang menjawab masalah jemaat.

B. METODOLOGI

Berdasarkan permasalahan penelitian yang akan dianalisa, maka ancangan yang digunakan untuk penelitian ini adalah ancangan *post positivis*. Penelitian *post positivis* adalah penelitian yang berorientasi pada paradigma interpretatif dan konstruktif.¹¹ Sedangkan rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, penelitian yang berangkat dari data empiris (lapangan), memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjas, dan berakhir dengan penemuan suatu teori.¹² Penelitian ini mengangkat masalah empiris, yaitu layanan gereja yang tidak professional. Oleh karena penelitian kualitatif ini bertujuan mengetahui bagaimana profesionalitas layanan gereja, maka digunakan jenis penelitian studi deskriptif untuk menjawab masalah penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data dokumen atau buku-buku yang berkaitan dengan layanan gereja. Dan yang menjadi tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah layanan Gereja yang professional untuk menjawab kebutuhan masa postmodernisme.

C. PROFESIONALITAS LAYANAN GEREJA

1. Definisi Profesionalitas Layanan Gereja

Profesionalitas adalah kualitas sikap atau kemampuan menguasai (derajat pengetahuan dan keahlian) dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas profesinya. Berdasarkan kamus KBBI profesionalitas merupakan kemampuan bertindak secara professional. Contoh; Agar tercapainya kepuasan tersendiri dalam menjalankan profesi, maka seorang pendidik haruslah mampu dan paham akan tugasnya sebagai seorang guru, yang mengajar, mendidik serta mampu menjaga anak didiknya hingga anak didiknya menjadi anak didik yang berguna bagi masyarakat. Sedangkan kata yang berkaitan dengan profesionalitas adalah kata professional, yang berarti profesi yang memerlukan kepandaian atau kompetensi khusus untuk menjalankan suatu tugas. Jadi professional adalah seorang ahli. Dalam kamus “theadvance learner’s dictionary of Current English”, profesi adalah jabatan yang

⁹Charles R. Swidoll, 18-19.

¹⁰Charles Swidoll; upaya Gereja menggantikan relawan dengan para professional sebagai pelayan dalam gereja adalah masalah yang sedang dihadapi Gereja. Semakin pelayan gereja ingin menjadi professional, maka kematian rohani akan semakin merongrong dalam kehidupan kita. Sebab tidak ada professional yang seperti kanak-kanak (Mat. 18:3), tidak ada professional yang penuh kasih (Ef. 4:23), tidak ada professional yang sangat merindukan tuhan (Maz. 42:1).

¹¹M. Djunadi dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 28.

¹²Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 34.

memerlukan suatu pendidikan tinggi dan latihan secara khusus, namun predikat professional bukan dikarenakan jabatannya melainkan keahliannya dalam melaksanakan pekerjaan.¹³ Dalam tulisan ini ke dua kata ini cukup sering digunakan, dengan arti seperti yang sudah dijelaskan.

Berdasarkan KBBI kata layanan berarti perihal atau cara melayani. Jadi layanan Gereja adalah perihal pelayanan gereja atau cara gereja melayani jemaat. Dalam perjanjian Baru ada banyak ungkapan yang digunakan untuk menggambarkan tentang Gereja. Salah satu kata yang digunakan untuk merujuk Gereja adalah “*kuriakos*” yang berarti “kepunyaan atau harta milik Tuhan. Hal ini menjelaskan bahwa gereja adalah aset Kerajaan Allah, dimana Tuhan sebagai pemilik atau pemimpin tertinggi. Istilah lain yang umum digunakan adalah “*Ekklesia*” – istilah yang sering dipakai Yesus dan para rasul di dalam Perjanjian Baru. Makna harfiah kata ini adalah “Untuk Memanggil Keluar.”

Berdasarkan dua kata Yunani, yaitu kata *kuriakos* dan *ekklisia* dapat dimengerti bahwa gereja merupakan alat (instrument) kepunyaan Allah untuk mengeluarkan manusia dari dosa (kejahatan) kepada kemuliaan yang berasal dari Allah. Jadi Gereja merupakan instrumen Allah, atau kantor cabang Kerajaan Sorga, yang bertugas dan bertanggung jawab menyelesaikan tugas dari kantor pusat (Kerajaan Sorga). Bila disimpulkan definisi “layanan gereja” adalah cara gereja melayani jemaat, dimana gereja merupakan instrument Allah untuk membawa manusia kepada terang Allah yang ajaib.

2. Model Kepemimpinan Profesionalitas Layanan Gereja

Model kepemimpinan memegang peranan penting dalam menghadirkan layanan Gereja yang profesional. Melihat pada masa pemerintahan Alexander Agung, Yunani merupakan sebuah negara kecil di tepi Laut Merah, namun dalam kepemimpinan Alexander Agung Yunani tumbuh menjadi negara yang memiliki kekuatan raksasa. Demikian juga pada masa kepemimpinan Hitler, Jerman tumbuh menjadi sebuah negara adidaya. Dengan demikian jelaslah bahwa kepemimpinan memiliki peran besar dalam keberhasilan suatu lembaga, demikian juga lembaga Gereja. Model kepemimpinan menjadi factor penentu seorang pemimpin berhasil dalam kepemimpinannya. Dengan menyadari bahwa keberhasilan memimpin merupakan hal penting yang harus dicapai, maka setiap pemimpin perlu memiliki pemahaman kepemimpinan yang baik, diharapkan pemimpin Gereja mengerti model kepemimpinan yang tepat. Sudomo, seorang wakil Rektor bidang kemahasiswaan Universitas Pelita Harapan mengatakan: bahwa peran seorang pemimpin sangatlah besar dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau sebuah kepemimpinan.¹⁴

Eka Darmaputera dalam bukunya “Kepemimpinan Perspektif Alkitab” mengatakan bahwa: Sangat sedikit orang yang dilahirkan sebagai pemimpin, namun sebaliknya semua orang tanpa terkecuali dilahirkan dan dipanggil untuk menjadi pelayan atau hamba. Jadi kepemimpinan berdasarkan perspektif Alkitab adalah kepemimpinan sebagai seorang pelayan atau hamba.¹⁵ Yesus pernah berkata: “Barangsiapa ingin menjadi besar diantara kamu,” hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barang siapa ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya” (Mark. 10:43,44). Kata “ingin” dan “hendaklah” dalam ayat di atas berasal dari kata Yunani yang dapat diterjemahkan “*want*” dan “*must*” dalam bahasa Inggris.¹⁶ Jadi terjemahan yang lebih tepat adalah barangsiapa “ingin” menjadi besar... “haruslah” ia menjadi pelayanmu.

¹³Horn, *The Advanced Learner's Dictionary Of Current English* (Great Britain: Oxford University, 1973), 738.

¹⁴Sudomo, *Ciri Utama Kepemimpinan Sejati* (Yogyakarta: ANDI, 2005), 11.

¹⁵Eka Darmaputera, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Alkitab* (Yogyakarta: Kairos, 2005), 21.

¹⁶Alkitab, *New International Version* (NIV).

Oswald Sanders berkata bahwa arti dari ucapan Yesus: “Barangsiapa yang ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya”, ini adalah bentuk kepemimpinan yang memberikan pelayanan yang sebesar-besarnya; kepemimpinan yang sama sekali tidak mementingkan diri sendiri; yang tidak mengenal lelah dan terus-menerus memusatkan perhatian pada pekerjaan yang terbesar di dunia, yaitu pekerjaan membangun kerajaan Tuhan Yesus Kristus.¹⁷ Yesus mengajukan syarat yang konkret. Ingin menjadi besar, harus menjadi pelayan. Ingin menjadi terkemuka, harus menjadi hamba. Dalam versi King James, kata "pemimpin" muncul hanya enam kali, tiga kali dalam bentuk tunggal dan tiga kali dalam bentuk plural. Yang sangat menarik, konsep pemimpin dalam Alkitab muncul dengan terminologi yang berbeda-beda. Yang paling sering dipakai adalah "pelayan" atau "hamba". Allah tidak menyebut, "Musa, pemimpin-Ku" tetapi "Musa, hamba-Ku". Jadi pemimpin di dalam Alkitab adalah hamba.

Kepemimpinan hamba dalam dunia sekular lebih akrab dikenal dengan sebutan pemimpin pelayan. Lahirnya kepemimpinan pelayan ini, berawal dari munculnya konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970.¹⁸ Robert K.G selama kurang lebih 40 tahun menghabiskan waktunya dalam penelitian manajemen dan pengembangan perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat, dan selama 25 tahun ia bekerja sebagai konsultan dalam sejumlah organisasi besar. Ia menyebutkan bahwa kepemimpinan pelayan adalah suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik pada karyawan (anggota) perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar.¹⁹ Kepemimpinan pelayan pada dasarnya berorientasi pada peningkatan keinginan untuk melayani orang lain, atau bertujuan menciptakan kepuasan orang lain. Hal itu dilakukan melalui pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Bagi seorang pemimpin pelayan, peningkatan yang dilakukan pada orang-orang yang dipimpinya adalah tugas yang paling utama.

Konsepsi dasar yang dimiliki seorang pemimpin pelayan adalah, bahwa ia sangat mengerti menghargai arti penting setiap individu, sebagai ciptaan Tuhan yang amat mulia. Sehingga pemimpin pelayan merasa berkewajiban untuk terlibat dalam proses pembentukan para pengikutnya untuk menjadi manusia yang seutuhnya. Proses ini dikerjakan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberi dukungan demi terpenuhinya proses pembentukan tersebut. Model kepemimpinan pelayan merupakan sebuah kepemimpinan yang berangkat dari hati yang tulus untuk menjadi pihak pertama yang dapat melayani orang lain. Dorongan dan keinginan yang kuat dari suara hati untuk melayani orang lain inilah yang kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Myles Munroe dalam bukunya berjudul *The Spirit of Leadership*, menuliskan bahwa: *Leadership is not a technique, a style, or the acquisition of skill, but manifestation spirit.*²⁰ Dalam kepemimpinan yang penting bukan hanya teknik menjadi pemimpin, tetapi spirit atau jiwa seorang pemimpin, yang bertujuan untuk melayani orang lain ke arah peningkatan atau pengembangan. Dalam bukunya *Reflections On Leadership*, Spears memunculkan perbedaan karakteristik kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya, ia berkata perbedaan kepemimpinan pelayan terletak pada: Keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Selanjutnya mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan akan menjadi pemimpin, sebab itulah cara yang paling efektif untuk melayani.²¹

¹⁷J. Oswald Sanders, *Kepemimpinan Rohani* (Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 1974), 27.

¹⁸Donal Lantu, Erich Pesiwarissa, dan Augusman Rumahorbo, *Servant Leadership* (Jakarta: Gradien Books, 2007), 28.

¹⁹*Ibid.*, 27.

²⁰Myles Munroe, *The Spirit Of Leadership* (New Kensington: Whiteker House, 2004), 20.

²¹Donal Lantu, 29.

Jadi pada intinya fokus utama dari seorang pemimpin pelayan adalah bagaimana mengembangkan orang-orang yang dipimpinnya, bukan bagaimana mengembangkan pemenuhan kepentingan pribadinya, profit dan tujuan-tujuan organisasi lainnya adalah prioritas kedua. Sebab profit hanya dapat diperoleh jika perusahaan memiliki suatu pelayanan yang prima terhadap pelanggan. Pelayan yang prima dan loyalitas yang besar terhadap perusahaan dengan sendirinya akan muncul dalam diri karyawan, sebagai rasa trimakasih atas apa yang telah diperbuat perusahaan kepada mereka.

Sangat tepat apa yang dikatakan oleh Russel dan Stone dalam bukunya *A Review Of Servant Leadership Attributes: Developing A Practical Model* mengatakan bahwa: Tujuan utama dari seorang pemimpin pelayan adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain, secara optimal dan hal ini harus menjadi motivasi utama kepemimpinan.²² Dengan demikian kepemimpinan hamba lebih menekankan kepada keinginan yang kuat untuk menciptakan keadaan yang lebih baik bagi kebaikan orang lain. Inilah yang menjadi filosofi kepemimpinan dari gereja yang mengedepankan layanan gereja yang profesional.

3. Layanan Gereja yang Profesional

Berdasarkan perintah Yesus dalam Matius 28:19-20; “jadikanlah semua bangsa murid-Ku”, dan pernyataan Yesus tentang tujuannya datang ke dunia dalam Lukas 19:10; “Anak Manusia datang untuk mencari dan menyelamatkan yang hilang”, dapat dipahami bahwa layanan Gereja sebagai alatNya adalah berfokus pada tugas menyelamatkan sebanyak-banyaknya orang, dan menjadikan mereka sebagai murid Kristus. Selain itu Allah juga menuntut pola hidup jemaat yang secara tepat menunjukkan kepada masyarakat luar, bahwa terdapat perbedaan yang dihasilkan dari kehidupan bersama dengan Allah. Sebab itu Gereja memiliki tugas untuk membawa kesaksian tentang Allah kepada masyarakat dunia, melalui gaya hidup yang saleh. Paulus menegur wanita-wanita muda dalam jemaat untuk memperbaiki sikapnya dalam rumah tangga agar Firman Allah jangan dihujat orang (Tit. 2:5).²³ Fokus penyelamatan sebanyak-banyak orang menjadi tugas layanan gereja Perjanjian Baru.

Melihat dari struktur organisasi yang Paulus terapkan pada Gereja mula-mula, dapat dilihat bahwa hal-hal yang menjadi tanggungjawab layanan Gereja kepada jemaat, diantaranya adalah jabatan penatua (*presbyteroi*) yang bertanggungjawab mengatur gereja, berkhotbah, dan mengajar (1 Tim. 5:17-22). Pada kesempatan yang berbeda Paulus memberi petunjuk kepada para penatua di Efesus agar melakukan tugas pengembalaan, mengawal jemaat, dan memberi jemaat makan (Kis. 20:28).²⁴ J.C. Hoekendijk seorang pakar pertumbuhan Gereja dalam bukunya mengatakan bahwa esensi gereja adalah “perwakilan Allah”. Gereja harus mencerminkan sifat-sifat ilahi dari pribadi Yesus yang adalah kepala Gereja. Menurut Hoekendijk ada tiga sikap Yesus yang harus dicerminkan oleh Gereja sebagai pelayanan kepada dunianya, yaitu:²⁵

- i) Pertama, memanggil orang banyak dari gelap kepada terangnya yang ajaib (1 Pet. 2:9-10).
- ii) Kedua, Gereja haruslah berfokus pada tindakan “melayani”, Seperti Yesus yang datang untuk melayani (Mat. 11:3-6; Mrk. 10:45; Luk. 4:16-19).
- iii) Ketiga, memiliki motivasi untuk melakukan penginjilan (Kis. 8:4, 5, 25, 40; 9:31).

Menurut Rick Warren layanan gereja terdiri dari lima pilar, di mana setiap gereja perlu berkembang akrab dengan sesama anggota melalui persekutuan, bertambah sungguh-sungguh melalui

²²*Ibid.*, 30.

²³Roy B. Zuck, *New Testament Theology* (Malang: Gandum Mas, 2011), 406.

²⁴George Eldon Ladd, *Teologi Perjanjian Baru 2* (Bandung: Kalam Hidup, 2002), 321.

²⁵*Ibid.*, 56.

pemuridan, bertambah kuat melalui ibadah, bertambah besar melalui pelayanan, dan bertambah luas melalui penginjilan.²⁶ Charles Swindoll menyakini bahwa ada empat hal penting yang dilakukan gereja mula-mula untuk membangun jemaat, yaitu memberikan pengajaran, memfasilitasi terciptanya persekutuan atau *fellowship*, menyelenggarakan ibadah (perjamuan kudus – memecah-mecahkan roti), mendorong dan memfasilitasi kegiatan doa.²⁷

Bila dipetakan, sedikitnya terdapat tujuh area kehidupan diantaranya adalah: Spiritual (kerohanian), keluarga (sosial), ekonomi (bisnis), pendidikan (SDM), Media (sumber informasi), Seni-Budaya, dan Pemerintahan (politik). Gereja bertugas dan bertanggungjawab mendirikan Kerajaan Allah di ketujuh area ini, agar manusia yang berada di ketujuh area ini mengalami kemuliaan Allah, dan bukan terikat dalam dosa dan kejahatan. Dunia pendidikan, media, ekonomi, dan semua bidang kehidupan manusia ada di bawah kedaulatan Allah. Jadi Allah bukan hanya menjadi Tuhan atas bidang agama saja, melainkan atas seluruh bidang kehidupan manusia. Sebab itu gereja bertanggungjawab atas semua bidang kehidupan manusia itu, sebab itu adalah bagian dari kedaulatan Allah. Bertanggungjawab artinya bertugas mendirikan kerajaan Allah di setiap bidang atau area kehidupan manusia. Dari pemaparan mengenai layanan Gereja atau tanggungjawab Gereja terhadap jemaat di atas, maka disimpulkan bahwa Gereja bertanggungjawab memfasilitasi tumbuhnya persekutuan atau *fellowship* diantara anggota gereja, pengajaran dalam wadah pemuridan, pengelolaan ibadah yang baik, dan mengembangkan kompetensi para pelayan, serta melaksanakan pemberitaan kabar baik.

a. Gereja yang Memberdayakan

Christian Schwartz berdasarkan hasil penelitiannya pada sekitar 8000 Gereja mengatakan, bahwa pemimpin-pemimpin dari Gereja yang bertumbuh berkonsentrasi pada pemberdayaan jemaat untuk menjadi jemaat-jemaat yang dapat melayani. Jemaat merupakan tim yang kuat untuk mengerjakan proyek-proyek kerajaan Allah yang besar. Seorang pemimpin haruslah mengerti bahwa sesuatu yang berarti atau bernilai tidaklah pernah dapat dicapai dengan sendirian. Peribahasa Cina berkata: "Di balik setiap orang yang cakap selalu ada orang-orang lain yang handal". Bahkan dalam bukunya John C. Maxwell pernah berkata: "anda tidak mungkin melakukan apapun yang benar-benar berharga, dengan sendirian saja".²⁸ Sebab itu mengoptimalkan SDM anggota merupakan tugas pokok dari seorang pemimpin berhasil, untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan.

Seorang pemimpin "pemberdaya" perlu memahami beberapa hukum atau ketentuan dalam pemberdayaan anggota, diantaranya:

i) Melahirkan Pengganti

"Pemimpin yang lemah khawatir, jika ia membantu para bawahannya, maka posisinya akan dpt digantikan". Satu-satunya cara utk menjadi pemimpin yg tidak tergantikan adalah menjadikan diri dapat digantikan. Dengan kata lain, jika pemimpin terus memberdayakan dan membantu orang lain berkembang agar mampu mengambil alih tugas pemimpin maka pemimpin akan menjadi sedemikian berharga bagi organisasi sehingga tidak tergantikan. Itulah paradoks Hukum Pemberdayaan

ii) *Wellcome* Terhadap Perubahan

Berdasarkan sifatnya, pemberdayaan itu membawa perubahan terus-menerus karena mendorong orang untuk bertumbuh serta berinovasi, padahal John Steinbeck menyatakan "adalah sifat

²⁶Donald McGavran dan Winfield C. Arn, *Ten Steps for Church Growth* (New York: Harper and Row, 1979) 15.

²⁷Charles Swindoll, 15-16.

²⁸John C. Maxwell, *Memperlengkapi 101* (EQUIP, 2003)

manusia untuk memprotes terhadap perubahan dengan bertambahnya usia, terutama, perubahan demi kebaikan”

iii) Sembuh dari ‘Power Syndrom’

Banyak orang mendapatkan nilai pribadi serta harga dirinya dari {pekerjaannya atau posisinya}. Ancamlah untuk mengubah salah satunya, maka dapat mengancam harga dirinya. Itulah yang menghambat hukum pemberdayaan.

Jadi seorang Gembala atau pemimpin perlu untuk mengembangkan orang lain, menjadikan orang lain pemimpin-pemimpin baru yang dapat memimpin orang lain. Jika seorang pemimpin dapat melahirkan pemimpin yang sama dengannya atau bahkan lebih besar darinya, maka pemimpin tersebut memiliki posisi yang tidak dapat tergantikan, karena pemimpin tersebut telah membantu orang lain mencapai sukses. Dan kunci penting dalam memberdayakan orang lain adalah keyakinan yang besar terhadap orang lain tersebut.

Beberapa masalah yang perlu dihindari dalam usaha seorang pemimpin melakukan pemberdayaan pada jemaat adalah; *Misuse*, yaitu salah menggunakan. Hal ini menunjuk pada tindakan mempekerjakan orang-orang yang tidak memenuhi syarat. *Disuse*, yaitu tidak digunakan. Hal ini menunjuk pada banyak orang percaya yang tidak dilibatkan dalam pelayanan. Dan *abuse*, yaitu menyalahgunakan. Hal ini menunjuk kepada jemaat yang memikul beban berlebihan. Terdapat dua tugas utama dalam pemberdayaan jemaat, diantaranya adalah optimalisasi potensi jemaat, dan kaderisasi jemaat.

1) Mengoptimalkan SDM Jemaat

Mengoptimalkan sumber daya manusia adalah proses menjadikan paling baik atau paling tinggi, potensi yang dimiliki oleh jemaat, yang berguna untuk pengembangan kerajaan Allah. Ada tiga faktor dasar optimalisasi sumber daya manusia, diantaranya adalah; faktor karakter, faktor pengetahuan, dan faktor pengalaman. Pengembangan tiga faktor ini merupakan tugas penting yang tidak boleh diabaikan oleh seorang pemimpin dalam gereja. Tidak peduli seberapa besar hambatan atau halangan yang harus dihadapi untuk melaksanakannya. Sebab tanpa pengembangan taktis pada seluruh anggota, maka artinya kita tidak mengharapkan pengembangan dari hasil kerja yang diproduksi oleh anggota. Yakob Tomatala dalam tulisannya berkata: “Allah memanggil seseorang menjadi pemimpin dan Ia mengembangkan orang tersebut sepanjang hidupnya untuk menjadi pemimpin yang baik dan berhasil.”²⁹ Jadi jelas bahwa Allah-lah yang sangat berperan dalam pengembangan calon pemimpin, dan tugas seorang pemimpin hanyalah sebagai alat Bapa untuk melakukan pengembangan.

a) Faktor Karakter

Karakter adalah kepribadian dalam diri kita, dan karakter adalah hasrat/ keinginan/ kehendak dalam diri kita.³⁰ Jadi dapat disimpulkan bahwa karakter adalah sosok asli yang menggambarkan batin kita. Karakterlah yang menentukan siapa diri kita sesungguhnya. Frank Damazio membuat kesimpulan dalam bukunya, dengan berkata:

Allah mengetahui bahwa agar efektif dan bertahan lama, sebuah pelayanan haruslah dibangun melalui karakter. Inilah yang menjadi alasan mengapa Allah menginvestasikan waktu untuk para pemimpin-Nya, mendisiplin mereka, meregangkan mereka, dan mengembangkan dalam

²⁹Yakob Tomatala, *Manajemen Pengembangan SDM Pemimpin Kristen* (Jakarta: YT Leadership Foundation), 56.

³⁰Chandra Suwondo, *Karakter Keindahan Sejati Dari Manusia* (Jakarta: METANOIA, 2007), 1.

diri mereka karakter yang mereka perlukan untuk menjadi perabot yang Dia pakai untuk maksud yang mulia.³¹

Fokus pengoptimalan karakter adalah lima hal penting yang akan terlihat dari pengoptimalan sumber daya manusia, yaitu adanya kemantapan integritas diri, kedewasaan, kematangan, mentalitas positif dan komitmen tinggi. Tujuan dari pengembangan karakter adalah menciptakan pemimpin yang baik. Sebab pemimpin yang baik memiliki karakter yang baik, dan karakter yang baik mengendalikan seluruh perilaku dan kinerja kepemimpinan. Perlu diperhatikan dalam proses pengoptimalan SDM anggota, seorang pemimpin perlu mengerti bagaimana sebenarnya cara dari proses pengoptimalan. Dengan mengerti cara mengoptimalkan, diharapkan terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara proses pengoptimalan dengan hasil yang akan dicapai. Proses pengoptimalan SDM dengan cara yang tepat memungkinkan keefektifan dan efisiensi kerja pemimpin.

Pengoptimalan karakter dilakukan melalui beberapa cara, diantaranya adalah:

i) Metode mengajar atau penyampaian teori.

Dalam proses pengoptimalan SDM anggota, Henri berkata: “Guru bukanlah seorang hakim yang menakutkan, akan tetapi orang yang diberi kesempatan untuk menjadi pendorong para murid agar semakin terbuka belajar.”³² Hubungan pemimpin dengan anggota adalah hal yang utama, karena dengan hubungan yang terjalin akrab dan terbuka, maka pemimpin dapat lebih mengerti bagaimana mengoptimalkan anggota. Guru dan murid adalah kawan seperjalanan yang bersama-sama mencari yang benar, bernilai dan sah, dan saling memberikan kesempatan untuk saling berperan antara satu terhadap yang lain. Henri berprinsip bahwa dalam proses pengoptimalan bukan hanya murid saja yang harus belajar dari guru, akan tetapi sebaliknya guru juga harus belajar dari murid.³³

Proses pengoptimalan merupakan usaha untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas anggota, hingga pada keadaan yang jauh lebih baik. Myron Rush dalam bukunya mengatakan: keberhasilan seorang manajer atau pemimpin bukan terletak pada kecakapannya untuk mengelola, melainkan kecakapannya untuk melatih orang lain agar dapat menjadi pengelola. Dengan menciptakan anggota menjadi pengelola, maka kepemimpinan akan bergerak lebih cepat. Seorang pemimpin haruslah mengerti bahwa sesuatu yang berarti atau bernilai tidaklah pernah dapat dicapai dengan sendirian. Peribahasa Cina berkata: “Di balik setiap orang yang cakap selalu ada orang-orang lain yang handal”. Bahkan dalam bukunya John C. Maxwell pernah berkata: “anda tidak mungkin melakukan apapun yang benar-benar berharga, dengan sendirian saja”.³⁴ Sebab itu mengoptimalkan SDM anggota merupakan tugas pokok dari seorang pemimpin berhasil, untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan.

ii) Metode pelatihan.

Dalam proses pelatihan seorang pemimpin tidak hanya memberi instruksi, melainkan mendemonstrasikan apa yang diajarkannya kepada anggotanya. Metode pelatihan bertujuan mengubah gaya-gaya hidup. Metode pelatihan tidak akan dapat dilaksanakan, bila pemimpin tidak terlebih dahulu mengajar.

b) Faktor Pengetahuan

Seseorang hanya dapat melakukan sesuatu yang ia tahu, oleh sebab itu sejauh mana seseorang dapat berpikir dan memahami sesuatu, sejauh atau sebaik itulah seseorang itu dapat

³¹Frank Damazio, *Karakter Yang Pemimpin Harus Miliki* (Jakarta: METANOIA, 2005), 9.

³²Henri J.M. Noumen, *Pelayanan Yang Kreatif* (Yogyakarta: Kanisius, 1986), 34.

³³Ibid., 34

³⁴John C. Maxwell, *Memperlengkapi 101* (EQUIP, 2003).

mengerjakannya.³⁵ Menurut Tomatala, apa yang diketahui seseorang dengan baik akan menuntunnya untuk melakukannya dengan baik pula; sedangkan apa yang diketahui lebih oleh seseorang membuat orang menganggapnya lebih.³⁶ Dalam proses pengoptimalan pengetahuan, pengembangan pengetahuan dapat dilakukan melalui pembinaan non-formal atau informal. Faktor pengetahuan yang perlu dikembangkan diantaranya;

- i) Memahami dan menggunakan pikiran dengan baik.
- ii) Memahami dengan baik kegunaan serta manfaat proaktif dan sinergitas.
- iii) Memahami bagaimana berpikir lengkap, sistimatis, terencana, dan strategis.
- iv) Memahami bagaimana berpikir cermat dan tepat, dan mampu membuat perkiraan serta keputusan yang tepat pula.

c) Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman merupakan penerapan antara karakter dan pengetahuan secara praktis. Faktor pengalaman yang perlu dikembangkan:

i) Kecakapan Sosial

“Hubungan antar manusia” atau dapat disebut sebagai “kecakapan social.” Kecakapan social adalah kemampuan membangun hubungan baik antar manusia yang dilaksanakan dengan benar, dan baik yang menentukan dasar keberhasilan kerja.

ii) Ketrampilan kerja

Ketrampilan atau keahlian berkaitan dengan hal-hal praktis yang bersifat teknis, sehingga dapat disebut sebagai keahlian teknis atau keahlian praktis.

2) Kaderisasi Jemaat

Kesuksesan besar seorang pemimpin adalah ketika ia mampu melahirkan pemimpin, untuk melanjutkan estapet kepemimpinan. George Barna dalam bukunya mengatakan, bahwa konsep kesuksesan seorang pemimpin selalu diikuti keberhasilannya dalam melahirkan pengganti.³⁷ Dan langkah pertama untuk mulai memikirkan pemimpin yang akan dilahirkan adalah ketika pertama kali seorang pemimpin duduk di bangku atau jabatan kepemimpinan. Dalam buku *Servant Leadership* tulisan Donal L, Erich Pesiwarissa, dan Agusman .R dikatakan bahwa seorang pemimpin bukanlah seseorang yang telah dilahirkan untuk itu, tetapi diperlukan kerja keras dan lingkungan yang tepat untuk dapat belajar serta bertumbuh menjadi pemimpin yang efektif.³⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dapat diciptakan (*nuture*) lewat berbagai pelatihan dan pengalaman dalam kurun waktu tertentu di masa hidupnya.

Leroy Eims dalam bukunya “Pemuridan Seni Yang Hilang” membuat tiga tahapan penting yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau Gembala Sidang dalam melakukan kaderisasi pemimpin, diantaranya adalah; tahap pemilihan, tahap hubungan akrab, dan tahap pembinaan. Kaderisasi adalah proses melahirkan pemimpin-pemimpin baru. Leroy Eims dalam bukunya “Pemuridan Seni Yang Hilang” membuat tiga tahapan penting yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau Gembala Sidang dalam melakukan kaderisasi pemimpin, diantaranya adalah;

i) Tahap pemilihan

Seorang pemimpin tidak boleh terburu-buru dalam menentukan orang yang telah menunjukkan minat atau perhatiannya dalam pelayanan. Leroy Eims dalam bukunya berkata bahwa lebih

³⁵Alexander Starauch, *Kepentuaan Atau Kependetaan* (Yogyakarta: ANDI, 1992), 66.

³⁶Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Kristen* (Jaskarta: YT Leadership Foundation, 2002), hlm

³⁷George Barna, *Leaders On Leadership* (Malang: Gandum Mas, 2002), 380.

³⁸Donald Lantu, 70.

mudah bagi saudara untuk meminta orang mulai ikut bersama saudara dari pada meminta seseorang berhenti karena ternyata bahwa saudara telah memilih orang yang salah.³⁹ Hartman dan Sutherland dalam tulisannya mengatakan, bahwa 5 ciri khas penting yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam memilih kader-nya:⁴⁰ *Pertama*, memiliki kerinduan kepada Allah; karena orang yang mempunyai kerinduan akan Allah, selalu menghubungkan segala keputusan dalam hidupnya dengan apa yang akan memuliakan Allah. *Kedua*, memiliki ketergantungan pada roh kudus; ketergantungan pada Roh Kudus diperlihatkan oleh buah Roh (Gal. 5:22-23) dalam hidup seseorang. *Ketiga*, mudah diajar; memiliki keinginan yang besar untuk belajar. *Keempat*, mudah membina hubungan; kata kunci dalam ciri ini adalah “memberi”. Apakah ia memberikan dirinya sendiri kepada orang lain? *Kelima*, tahap hubungan akrab; apabila seorang pemimpin tidak dapat mengembangkan persahabatan dengan rekan-rekan sekerjanya, ia tidak akan dapat membentuk calon pemimpin baru berikutnya.⁴¹

ii) Tahap pembinaan

Pada tahap ini seorang pemimpin harus memberitahukan tentang tantangan yang akan dihadapi oleh seorang pemimpin dalam pelayanan, dan bagaimana untuk menghadapinya.

b. Managerial Pelayanan

Ralph M. Rigs dalam tulisannya mengatakan, bahwa tugas penting yang dimiliki seorang Gembala Sidang adalah memberitakan firman, memimpin jemaat pada kedewasaan rohani, dan bertanggung jawab terhadap organisasi.⁴² Jadi selain sebagai pemimpin rohani, seorang Gembala Sidang juga bertanggung jawab sebagai pemimpin organisasi. Sebagai pemimpin organisasi, Gembala adalah managerial pengembangan pelayanan Gereja. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia kata manajemen memiliki arti: Penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai sasaran.⁴³ Jadi dapat dipahami bahwa seorang pemimpin adalah seorang manajer yang akan mengarahkan seluruh potensi anggotanya untuk mencapai sasaran organisasi.

Manajemen merupakan sarana dalam pelayanan, dimana fungsi dan tekniknya dimanfaatkan untuk efisiensi pelayanan. Perlu dipahami bahwa tidak ada perbedaan esensial antara fungsi dan teknik manajemen yang dipakai di dalam dan luar gereja. Perbedaan hanya terletak pada tujuan, dimana dalam gereja peran manajemen adalah untuk menjamin efisiensi pelayanan demi kemuliaan Tuhan.⁴⁴

Ada beberapa definisi manajemen yang populer dan dapat kita perhatikan, diantaranya adalah:⁴⁵

- i) Menurut - ‘American Institute of management’ Manajemen adalah suatu seni untuk mencapai tujuan tertentu; suatu seni bertindak demi mencapai tujuan. Definisi ini lebih bersifat *‘purpose oriented’*.
- ii) Menurut - Dr. Larry Apley, Ketua *American Management Association* Manajemen adalah cara mengusahakan agar tugas-tugas terlaksana dengan baik melalui orang lain. Definisi ini bersifat *people oriented*.
- iii) Menurut – Dr. George Terry, dalam bukunya *‘Principle of Management’* Manajemen adalah suatu proses yang terjalin secara khas dan terdiri dari *planning, organizing, actuating*, dan

24.

³⁹LeRoy Eims, *Pemuridan Seni yang Hilang* (Bandung: Lembaga Literatur Baptis, 1983),

⁴⁰Hartman dan Sutherland, *Pedoman Pemuridan* (Bandung: Kalam Hidup, 1976), 63-65.

⁴¹Hartman dan Sutherland, 91.

⁴²Ralph M. Riggs, *Gembala Sidang yang Berhasil* (Malang: Gandum mas, 1984), 71-79.

⁴³*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 708.

⁴⁴Agus Lay, *Manajemen Pelayanan* (Yogyakarta: ANDI, 2006), 4.

⁴⁵*Ibid*, 6.

controlling untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan, dengan mendayagunakan manusia dan sumber-sumber lainnya.

George Barna dalam tulisannya berkata bahwa: Pemimpin yang baik mengembangkan ketrampilan, observasi, mengumpulkan fakta, melakukan refleksi, bernalar, dan membuat penilaian agar sampai pada suatu solusi yang menyebabkan kemajuan organisasi tempat mereka melayani.⁴⁶ Jadi dalam mencapai keberhasilan managerial pelayanan, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki banyak waktu dalam mengobservasi kepemimpinannya, dan memikirkan solusi terbaik yang dapat menjawab masalah dan tantangan kepemimpinan. Dari definisi di atas dapatlah dirumuskan, bahwa langkah pertama yang perlu dilakukan pemimpin adalah mengorganisasi kepemimpinannya, karena tanpa mengorganisasi orang pasti hanya bisa tersandung pada langkah-langkah selanjutnya.⁴⁷

Dalam managerial pelayanan selain pengorganisasian orang, dibutuhkan juga struktur yang tepat guna. Struktur pelayanan tepat guna adalah struktur yang memungkinkan karya pelayanan gereja yang gesit dan lincah dalam menjawab kebutuhan jemaat. Schwarz mengemukakan bahwa pertumbuhan gereja memerlukan struktur pelayanan yang tepat guna, agar di tengah banyaknya kelompok pelayanan tidak hanya terdapat satu pemimpin saja, melainkan ada pemimpin-pemimpin lain (ketua-ketua bidang) yang melayani tujuan gereja dan terkait langsung dengan kehidupan jemaat. Beberapa kendala yang mengakibatkan Gereja tidak memiliki struktur yang tepat guna adalah:

- i) Gereja kurang memahami pentingnya management Gereja.
- ii) Pemimpin gereja lebih menekankan pelayanan pastoral dan spiritual daripada managerial.
- iii) Pemimpin gereja kurang memiliki skill managerial.
- iv) Paradigma; “Gereja tidak perlu dikelola secara profesional, management profesional hanya untuk sekuler”.

Beberapa prinsip penting dalam menyusun struktur pelayanan yang tepat guna adalah: *Pertama*, struktur yang berorientasi pada kebutuhan. Warren W. Wiersbe dan Howard F. Sugden mengatakan bahwa jumlah anggota gereja agaknya menentukan apakah sistem organisasi untuk jemaat itu harus besar dan rumit atau kecil dan sederhana.⁴⁸ *Kedua*, “struktur tepat guna” memerlukan SDM yang tepat guna, untuk mengefisieni dan mengefektifkan pencapaian tujuan atau goal gereja. Sumber daya organisasi yang paling berharga adalah manusia, lebih spesifik pada nilai atau seberapa berguna pribadi manusia tersebut dalam organisasi. Myron Rush dalam bukunya mengatakan bahwa penyebab seseorang merasa tidak penting sehingga tidak betah dalam sebuah organisasi adalah nilai/kebergunaan seseorang anggota.⁴⁹ Dibagian lain Myron Rush mengatakan bahwa management nilai atau kebergunaan orang adalah prioritas yang utama, setelah itu manajemen ide atau gagasan, dan setelah itu barulah management yang lainnya.

c. Pelayanan Kelompok Kecil

Ron Jenson mendefinisikan komsel sebagai “sebuah sel atau kelompok yang lebih kecil, yang tujuan utamanya adalah mengembangkan keakraban dan pertanggungjawaban. Pandangan yang lain menyebutkan bahwa komsel adalah kelompok yang memungkinkan adanya komitmen dan keterlibatan yang lebih dalam dari setiap anggota untuk sama-sama bertumbuh. Peter Wagner dalam bukunya menjelaskan bahwa Gereja yang bertumbuh dan sehat pada dasarnya keanggotaannya terdiri atas

⁴⁶ Agus Lay, 45.

⁴⁷ George Barna, *Leaders On Leadership* (Malang: Gandum Mas, 2002), 40.

⁴⁸ Warren W. Wiersbe & Howard F. Sugden, *Memimpin Gereja secara Mantap* (Bandung: Yayasan Baptis Indonesia, 2003), 59.

⁴⁹ Myron Rush, *Manajemen: Menurut Pandangan Akitab* (Malang: Gandum Mas, 2002), 20.

kelompok-kelompok yang anggotanya *homogen*. Artinya suatu kelompok beranggotakan orang yang memiliki persamaan. Joel dalam bukunya mengatakan bahwa kelompok kecil akan berfungsi dengan baik apabila anggotanya bersifat homogen dalam hal usia dan jenis kelamin.⁵⁰

Secara mendasar komsel berfungsi sebagai wadah untuk setiap orang saling melayani dan bertumbuh. Namun agar pertumbuhan rohani yang sejati dalam kelompok kecil dapat terjadi, maka setiap anggota harus melayani kepada anggota yang lain dan menerima pelayanan dari yang anggota yang lainnya pula. Prinsip mendasar komsel adalah bahwa Allah akan memberkati kita ketika kita menjadi berkat bagi orang lain, dan melalui orang lain pulalah kita diberkati, dan melalui kita orang lain mengalami berkat. Para murid Yesus sebelum member diri menjadi melayani orang banyak cenderung memiliki iman yang biasa saja, namun setelah mereka member diri menjadi berkat atau melayani, maka mereka semakin luar biasa baik pelayanan dan imannya. Oleh sebab itu melayani adalah kunci pertumbuhan kerohanian. Dan fungsi kelompok kecil adalah menjamin terciptanya pertumbuhan rohani secara bersama, dan melayani secara bersama-sama dalam anggota komsel.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam membangun pelayanan kelompok kecil yang menjawab kebutuhan (komsel), diantaranya adalah;

- i) Berorientasi membangun kualitas hubungan dan tanggung jawab antar anggota.
- ii) Secara ideal sel dibatasi pada 3 sampai 10 orang.
- iii) Kelompok kecil akan berfungsi dengan baik apabila anggotanya bersifat homogen.
- iv) Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam membuat kelompok dengan anggota homogen diantaranya adalah bahasa, ekonomi, budaya, dan ras.⁵¹

Ada tiga hukum utama dalam pelayanan komsel diantaranya adalah: *Pertama*, melayani; hukum pertaman dalam KOMSEL adalah kesediaan untuk meletakkan kepentingan diri sendiri, dan memperhatikan kebutuhan orang lain. Lary Stockstil dalam tulisannya mengatakan; “saat saya melayani Anda, hubungan kita meningkat ke tingkat yang berbeda. Kta tidak lagi sekedar saling mengenal, tetapi kita sekarang menjadi intim/sekutu.”⁵² *Kedua*, menguatkan; hukum kedua dalam KOMSEL adalah mengubah depresi menuju pada kegembiraan. Kesaksian-kesaksian adalah kemenangan-kemenangan yang dibagikan, kegagalan-kegagalan diakui dan dilepaskan, karunia-karunia rohani bekerja dan memberikan semangat. Komunitas kecil merupakan persekutuan spiritual yang menjadikan orang lain menjadi terikat dalam satu unit keluarga, dimana setiap anggota bertanggung jawab memperhatikan, saling mendorong dalam kasih dan dalam pekerjaan baik (Ibr. 10:24). Yesus dalam pelayanannya di bumi juga melakukan hal ini ketika para murid berada dalam kegelisahan atau rasa takut (Yoh. 14:1,2, 13, 14, 26). Perlu diperhatikan bahwa ada banyak orang Kristen yang melewati saat-saat mengecewakan tanpa seorang pun yang menguatkan mereka, sebab itu komsel merupakan wadah yang menguatkan.

Ketiga, melindungi; hukum ketiga dalam KOMSEL adalah menjadi tempat perlindungan. Komunitas sel adalah keluarga rohani yang menyediakan tempat yang aman bagi orang-orang untuk terbuka dan bersikap transparan terhadap pecobaan atau kelemahan-kelemahan rohani. Larry mengatakan bahwa prinsip bertanggung jawab menjaga kerahasiaan kejatuhan atau kelemahan rohani anggota komsel, harus menjadi prinsip utama komsel. Ia menambahkan bahwa komsel adalah persekutuan rohani yang memberikan “perlindungan.

⁵⁰Joel Comiskey, *Ledakan Kelompok Sel* (Jakarta: Yayasan Media Buana Indonesia, 2002), 17.

⁵¹C. Peter Wagner, *Gereja Saudara Dapat Bertumbuh* (Malang: Gandum Mas, 1990), 128.

⁵²Larry Stockstill, *Gereja Sel; Mempersiapkan Gereja Menghadapi Masa Penuaian* (Jakarta: Metanoia, 2000), 24.

d. Pelayanan dengan Karunia

Peter Wagner mendefinisikan karunia Roh sebagai perlengkapan istimewa yang diberikan oleh Roh Kudus kepada tiap-tiap anggota tubuh Kristus menurut kasih karunia Allah untuk dipakai dalam konteks tubuh itu.⁵³ Jadi karunia pelayanan merupakan pemberian Allah pada setiap orang jemaat secara pribadi, yang berguna untuk mengembangkan pelayanan kerajaan Allah melalui gereja lokal. Oleh sebab jemaat harus secara aktif menemukan, mengembangkan, dan menggunakan karunia rohani untuk mengerjakan tanggung jawab gereja, yaitu menghadirkan kerajaan Allah di dunia.

Peter menegaskan bahwa setiap orang Kristen yang telah sungguh percaya, mengabdikan, dan sungguh-sungguh menjadi Tubuh-Nya sedikitnya memiliki satu karunia Roh.⁵⁴ Seorang cendekiawan Gereja Nazarene menandakan bahwa “untuk setiap fungsi sejati dalam tubuh Kristus ada seorang anggota yang dapat melakukannya, dan setiap anggota mempunyai suatu fungsi untuk dilakukan.”⁵⁵ Beberapa prinsip penting tentang pelayanan yang berorientasi pada karunia adalah:

i) Setiap orang memiliki fungsi yang khusus dalam tubuh Kristus

“Allah telah memberikan kepada anggota, masing-masing secara khusus, suatu tempat pada tubuh, seperti yang dikehendakiNya” (1 Kor. 12:18). Peter Wagner mengatakan bahwa Allah tidak saja mengatur Tubuh Kristus menurut model yang diinginkanNya, tetapi juga telah menentukan apa yang akan menjadi fungsi tiap-tiap anggota.⁵⁶

ii) Menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien

Christian Schwarz dalam tulisannya mengatakan bahwa “ketika orang Kristen melayani berdasarkan karunia mereka, umumnya mereka tidak melayani dalam kekuatan mereka sendiri saja, tetapi dalam kuasa Roh Kudus.”⁵⁷ Ketika setiap jemaat ditempatkan sesuai dengan karunianya pada suatu pelayanan gereja, dengan sendirinya akan menjadi efektif dan efisien dalam menumbuhkan gereja.

iii) Melayani dalam sukacita

Berdasarkan penelitian Christian Schwarz, ditemukan hubungan yang kuat antara “melayani sesuai dengan karunia” dengan “sukacita dalam hidup”.

e. Memfasilitasi Penginjilan

Secara harfiah ‘penginjilan’ adalah tindakan memberitakan kabar baik tentang Yesus Kristus. “Kabar baiknya” adalah ketika orang banyak menerima Yesus sebagai “TUAN” dalam hidupnya, maka mereka akan menerima segala kasih karunia ilahi, yang akan memerdekakan dari *sinfull nature*, menyempurnakan, dan memaksimalkan. D. W. Ellis mengatakan “mengabarkan Injil adalah upaya orang Kristen menyampaikan kabar kesukaan tentang Yesus Kristus, sehingga orang berpaling dari dosa-dosanya dan percaya kepada Allah, melalui kuasa Roh Kudus.”⁵⁸

Jadi penekanan penginjilan bukan hanya terletak pada penyampaian kabar baik saja, namun pada belas kasihan yang besar akan keselamatan orang lain, tentu keselamatan disini tidak hanya berarti tentang kehidupan setelah kematian. Yesus melakukan penginjilan dengan dasar belas kasihan terhadap jiwa-jiwa yang terhilang, bukan dengan maksud-maksud yang lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa penginjilan adalah tindakan memberikan ‘kunci jawaban hidup’ kepada orang-orang yang

⁵³C. Peter Wagner, *Manfaat Karunia Roh untuk Pertumbuhan Gereja* (Malang: Gandum Mas, 1991), 42.

⁵⁴*Ibid.*, 37.

⁵⁵*Ibid.*, 38 dikutip dari W.T Purkiser, *The Gift of the Spirit* (Kansas City: Beacon Hill Press, 1975), 21.

⁵⁶*Ibid.*, 37.

⁵⁷Christian Schwarz, 24.

⁵⁸D. W. Ellis, *Metode Penginjilan* (Jakarta: Yayasan Komunikasi Bina Kasih, 1993), 117.

hidup diluar kasih karunia Allah, hingga mereka mengenal dengan baik dan percaya pada ‘kunci jawaban hidup’ itu

D. KESIMPULAN

Profesionalitas layanan Gereja berbicara bagaimana Gereja memiliki pelayanan yang berkualitas tinggi atau yang berdampak besar dalam menyelamatkan jiwa-jiwa. “Layanan gereja” adalah cara gereja melayani jemaat, dimana gereja merupakan instrument Allah untuk membawa manusia kepada terang Allah yang ajaib. Untuk itu dibutuhkan model kepemimpinan hamba yang pada dasarnya berorientasi pada peningkatan keinginan untuk melayani orang lain, atau bertujuan menciptakan kepuasan orang lain. Dan tujuan utama dari seorang pemimpin hamba adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain, secara optimal dan hal ini harus menjadi motivasi utama kepemimpinan.

Profesionalitas layanan gereja berkonsentrasi pada pemberdayaan jemaat untuk menjadi jemaat-jemaat yang dapat melayani. Selain itu diperlukan manajemen gereja yang merupakan sarana dalam pelayanan, dimana fungsi dan tekniknya dimanfaatkan untuk efisiensi pelayanan. Perlu dipahami bahwa tidak ada perbedaan esensial antara fungsi dan teknik manajemen yang dipakai di dalam dan luar gereja. Perbedaan hanya terletak pada tujuan, dimana dalam gereja peran manajemen adalah untuk menjamin efisiensi pelayanan demi kemuliaan Tuhan.

Mengefektifkan kelompok kecil merupakan salah satu bentuk layanan gereja yang profesional. Secara mendasar komsel berfungsi sebagai wadah untuk setiap orang saling melayani dan bertumbuh. Namun agar pertumbuhan rohani yang sejati dalam kelompok kecil dapat terjadi, maka setiap anggota harus melayani kepada anggota yang lain dan menerima pelayanan dari yang anggota yang lainnya pula. Pelayan-pelayan yang melayani sesuai dengan karunianya. Karunia pelayanan merupakan pemberian Allah pada setiap orang jemaat secara pribadi, yang berguna untuk mengembangkan pelayanan kerajaan Allah melalui gereja lokal. Layanan gereja yang profesional juga menekankan bahwa penginjilan bukan hanya terletak pada penyampaian kabar baik saja, namun pada belas kasihan yang besar akan keselamatan orang lain, tentu keselamatan disini tidak hanya berarti tentang kehidupan setelah kematian melainkan kehidupan hari ini. Demikianlah tulisan profesionalitas layanan gereja, semoga dapat member inspirasi dalam pengembangan pelayanan gereja masa kini.

DAFTAR PUSTAKA

- Barna, George. *Leaders On Leadership*. Malang: Gandum Mas, 2002.
- Brierly, Peter. *The Tide Is Running Out*. London: Christian Research, 2000.
- Comiskey, Joel. *Ledakan Kelompok Sel*. Jakarta: Yayasan Media Buana Indonesia, 2002.
- Gultom, Junifrius. Frans Pantan. *Reaffirming Our Identity*. Jakarta: Bethel Press, 2014.
- Horn. *The Advenced Learner's Dictionary Of Curent English*. Great Britain: Oxford University, 1973.
- J.M. Noumen, Henri. *Pelayanan Yang Kreatif*. Yogyakarta: Kanisius, 1986.
- Lantu, Donal. Erich Pesiwariisa. dan Augusman Rumahorbo. *Servant Leadership*. Jakarta: Gradien Books, 2007.
- Lay, Agus. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: ANDI, 2006.
- M. Riggs, Ralph. *Gembala Sidang Yang Berhasil*. Malang: Gandum mas, 1984.
- McGavran, Donald. Winfield C. Arn. *Ten Steps for Church Growth*. New York: Harper and Row, 1979.
- Munroe, Myles. *The Spirit Of Leadership*. New Kensington: Whiteker House, 2004.
- Pagitt, Doug. Tony Janes. *An Emergent Manifesto Of Hope*. Michigan: Baker Books, 2007.
- Purkiser, W.T. *The Gift Of The Spirit*. Kansas City: Beacon Hill Press, 1975.
- Rush, Myron. *Manajemen: Menurut Pandangan Akitab*. Malang: Gandum Mas, 2002.
- Sanders, J. Oswald. *Kepemimpinan Rohani*. Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 1974.
- Starauch, Alexander. *Kepentuaan Atau Kependetaan*. Yogyakarta: ANDI, 1992.
- Stockstill, Larry. *Gereja Sel; Mempersiapkan Gereja Menghadapi Masa Penuaian*. Jakarta: Metanoia, 2000.
- Sugiharto, Bambang. *Postmodernisme - Tantangan bagi Filsafat*. Yogyakarta: Kanisius, 1996.
- Swidoll, Charles R. *Un Urgent Call For Renewall*. Yogyakarta: ANDI, 2013.
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan Kristen*. Jakarta: YT Leadership Foundation, 2002.
- _____. *Manajemen Pengembangan SDM Pemimpin Kristen*. Jakarta: YT Leadership Foundation. tt
- W. Wiersbe, Warren. Howard F. Sugden. *Memimpin Gereja secara Mantap*. Bandung: Yayasan Baptis Indonesia, 2003.
- Wagner, C. Peter. *Gereja Saudara Dapat Bertumbuh*. Malang: Gandum Mas, 1990.
- Wagner, C. Peter. *Manfaat Karunia Roh Untuk Pertumbuhan Gereja*. Malang: Gandum Mas, 1991.