

EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN YANG MEMBERDAYAKAN DALAM MENINGKATKAN PERTUMBUHAN GEREJA DI GEREJA JEMAAT KRISTEN INDONESIA MARANATHA UNGARAN

Dr. Gidion, M.Th

(Dosen prodi Teologi Kependetaan: gideon_JOSILA@yahoo.com)

Abstract

Moses was a good leader, but he was the de facto who made Israel not move as fast as he wanted. He does not create a work culture that encourages strong movements by empowering his followers. He became the center of his community dynamics. As a result, the strength of the community is determined by its own strength, while the potential of others that God places around it, is neglected (Ex. 18: 17-18). But after Moses empowered, work was easier and more effective (Ex. 18: 21-23). Leaders who work hard on their own and do not do empowerment will slow the pace of developing organizations. The JKI Church of Marantha Ungaran has actually implemented an empowering leadership pattern, but it is not yet maximal. Therefore this study aims to find out how much empowering leadership effectiveness is in improving church growth in JKI Marantha Ungaran.

A. PENDAHULUAN

Seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian mengembangkan potensi orang lain.¹ Seorang pemimpin tidak hanya menggunakan otoritasnya untuk mengatur dan mempengaruhi orang lain, tetapi juga menggunakan otoritasnya untuk memberdayakan. Kata “memberdayakan merupakan terjemahan dari kata “*empower*”. Menurut kamus Webster dan Oxford English Dictionary, kata “*empower*” mengandung dua arti, yaitu “*to give power or authority to*” yang dapat diartikan sebagai memberi kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau umendelegasikan otoritas ke pihak lain, dan “*to give ability to or enable*” yang artinya upaya untuk member kemampuan atau kedayaan.²

Kepemimpinan yang memberdayakan ialah kemampuan mengeksplorasi secara optimal potensinya sebagai seorang pemimpin yang memiliki komitmen serta mengarahkan orang yang dipimpinnya dengan visi yang jelas serta memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan yang dipimpin. Kepemimpinan yang memberdayakan mempunyai kemampuan serta kesiapan menerima perbedaan dan mentransformasi perbedaan tersebut menjadi kekayaan yang berpotensi. Pemberdayaan adalah usaha untuk membuat manusia menjadi berdaya, memiliki kekuatan untuk dapat melakukan sesuatu dan lebih jauh lagi untuk mengungkapkan aneka potensi yang ada dalam diri mereka.

Peranan kepemimpinan yang memberdayakan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap pertumbuhan Gereja, Karena gereja yang bertumbuh secara efektif membutuhkan para pemimpin yang banyak dan bergerak secara bersama-sama untuk membangun Gereja menuju gereja yang bertumbuh. Pertumbuhan Gereja menurut C.A. Schwarz menekankan Proses pertumbuhan gereja secara alamiah. Menggunakan potensi yang ada merupakan rahasia dari pertumbuhan gereja.³ Berdasarkan hasil penelitiannya pada sekitar 8000 Gereja mengatakan,

¹John C. Maxwell dan Jim Dornan, *Becoming a person of influence*, (Jakarta: Harvest Publication House, 2007), 4-5.

²Agus Sachari, *Budaya Visual Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 2007), 36-37.

³Pdt. Dr. Rijnardus A. van Kooij, dkk, *Menguak Fakta, menata karya nyata*, (Jakarta: Gunung Mulia, 2008), 23.

bahwa pemimpin-pemimpin dari Gereja yang bertumbuh berkonsentrasi pada pemberdayaan jemaat untuk dapat melayani.⁴

Masalah Pemberdayaan yang dapat di temukan dalam sistem kepemimpinan dalam gereja ialah: *Misuse*; salah menggunakan anggota, yaitu dengan mempekerjakan orang-orang yang tidak memenuhi syarat. *Disuse*; tidak digunakan, yaitu anggota yang tidak dilibatkan dalam pelayanan. *Abuse*; menyalahgunakan, yaitu anggota yang memikul beban berlebihan. Gereja bisa memiliki sistem kerja yang canggih, sarana dan prasarana yang hebat, dan kas gereja yang berlimpah, namun tanpa pemberdayaan sumber daya manusia, itu semua tidak akan berarti. Tanpa manusia yang kompeten dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan visi dari gereja, semua elemen kunci dari gereja menjadi tak berarti, bagaikan macan ompong yang tidak akan bertahan hidup lama di hutan belantara.

Mankunegara dalam bukunya mengatakan bahwa apabila kinerja anggota baik, maka akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja anggota kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja organisasi yang kurang baik juga.⁵ Hal senada juga berlaku pada gereja, bahwa apabila kinerja para pelayan baik, maka akan menciptakan kinerja gereja yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja para pelayan kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja gereja yang kurang baik juga.

Tim EQUIP mengemukakan alasan mengapa pemimpin gereja gagal dalam memberdayakan orang lain? Pertama, Berpikir bahwa memperlengkapi orang lain itu adalah pekerjaan yang berat. Kedua, Merasa diri tidak aman atau citra diri yang rusak. Ketiga, Merasa bahwa mereka sendirilah yang memenuhi syarat untuk melakukan. Keempat, Tidak mempercayai orang tua. Kelima, Punya kebiasaan-kebiasaan buruk dan pandangan yang tidak alkitabiah, tidak mempercayai orang lain, tidak tahu bagaimana melatih orang lain.⁶

Musa adalah pemimpin yang baik, namun secara de facto dirinyalah yang menjadikan Israel tidak bergerak secepat yang diinginkan. Ia tidak membuat suatu budaya kerja yang mendorong gerak yang kuat dengan memberdayakan pengikutnya. Ia menjadi pusat dinamika komunitasnya. Akibatnya, kekuatan dari komunitasnya ditentukan oleh kekuatannya sendiri, sedangkan potensi-potensi orang lain yang Tuhan letakkan di sekitarnya, terbengkalai (Kel. 18:17-18). Namun setelah Musa melakukan pemberdayaan, pekerjaan lebih mudah dan lebih efektif (Kel. 18:21-23). Pemimpin yang bekerjakeras sendiri dan tidak melakukan pemberdayaan akan memperlambat langkah organisasi berkembang. Dalam penelitian ini, dirasa perlu melakukan pengukuran efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran.

B. METODOLOGI

Studi deskriptif adalah salah satu jenis penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data angka. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang telah lalu.⁷ Jenis penelitian studi deskriptif digunakan untuk mencari nilai seberapa efektif kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran.

⁴Christian Schwarz, *Pertumbuhan Gereja Alamiah* (Jakarta: Metanoia, 1998), 22.

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), 67.

⁶John Maxwell & Tim EQUIP, *Million Leaders Mandate*, 15.

⁷Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010).

C. PEMBAHASAN

1. PENGERTIAN KEPEMIMPINAN YANG MEMBERDAYAKAN

Kepemimpinan merupakan instrumen untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.⁸ Dengan adanya kepemimpinan maka ada kekuatan yang menggerakkan (factor manusia) ke arah tujuan yang telah direncanakan. Jadi kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin mempengaruhi, menentukan, mengajak, mengarahkan, mengatur, memberdayakan anggota-anggota melalui seni kerjasama, pemenuhan kebutuhan, dan seni *training of the trainer* untuk melakukan sesuatu yang diyakini harus dilakukan.

Pemberdayaan adalah usaha untuk membuat manusia menjadi berdaya, memiliki kekuatan untuk dapat melakukan sesuatu dan lebih jauh lagi untuk mengungkapkan aneka potensi yang ada dalam diri mereka. Anwas mengatakan bahwa pemberdayaan bukan hanya menekan pada hasil melainkan pada proses, oleh sebab itu ukuran keberhasilan pemberdayaan adalah seberapa besar partisipasi yang dilakukan oleh anggota yang diberdayakan.⁹

Gereja bisa memiliki sistem kerja yang canggih, sarana dan prasarana yang hebat, dan kas gereja yang berlimpah, namun tanpa pemberdayaan sumber daya manusia, itu semua tidak akan berarti. Tanpa manusia yang kompeten dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan visi dari gereja, semua elemen kunci dari gereja menjadi tak berarti, bagaikan macan ompong yang tidak akan bertahan hidup lama di hutan belantara.

Para pemimpin dari gereja yang bertumbuh ini tidak menggunakan jemaat awam sebagai ‘pembantu’ dalam mencapai tujuan kepemimpinan gereja. Para Gembala ini memperlengkapi, mendukung, memotivasi, dan membimbing individu, memungkinkan mereka menjadi semua yang Allah kehendaki atas diri mereka.¹⁰ Para pemimpin-pemimpin Gereja ini membantu jemaat mencapai potensi rohani yang Allah berikan pada mereka. Daripada menanganai banyak tanggungjawab gereja secara sendirian, pemimpin-pemimpin ini justru menginvestasikan sebageian besar waktunya dalam upaya pemuridan anggota. Konsep ini sangat mirip dengan konsep kepemimpinan hamba, dimana pemimpin bukan sebagai tuan yang bengis melainkan sebagai pencipta kebaikan bagi setiap orang yang dipimpinnnya. Peter Wagner dalam bukunya mengatakan bahwa pemimpin Gereja (Gembala) haruslah seorang yang berpikiran posibilitas (*posibel*) dan seorang yang dinamis dalam pertumbuhan.¹¹

Musa adalah pemimpin yang baik, namun secara de facto dirinyalah yang menjadikan Israel tidak bergerak secepat yang diinginkan. Ia tidak membuat suatu budaya kerja yang mendorong gerak yang kuat dengan memberdayakan pengikutnya. Ia menjadi pusat dinamika komunitasnya. Akibatnya, kekuatan dari komunitasnya ditentukan oleh kekuatannya sendiri, sedangkan potensi-potensi orang lain yang Tuhan letakkan di sekitarnya, terbengkalai (Kel. 18:17-18). Namun setelah Musa melakukan pemberdayaan, pekerjaan lebih mudah dan lebih efektif (Kel. 18:21-23). Pemimpin yang bekerjakeras sendiri dan tidak melakukan pemberdayaan akan memperlambat langkah organisasi berkembang.

Mankunegara dalam bukunya mengatakan bahwa apabila kinerja anggota baik, maka akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja anggota kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja oraganisasi yang kurang baik juga.¹² Hal senada juga berlaku pada gereja, bahwa apabila kinerja para pelayan baik, maka akan menciptakan kinerja

⁸Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis*, (Gandum Mas: Malang, 1997), 16.

⁹O.M. Anwas, *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global* (Bandung: Alfabeta, 2014), 51.

¹⁰Christian Schwarz, *Pertumbuhan Gereja Alamiah* (Jakarta: Metanoia, 1998), 22.

¹¹Peter Wagner, *Memimpin Gereja anda Agar Bertumbuh*, 37.

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2006), 67.

gereja yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja para pelayan kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja gereja yang kurang baik juga.

Dari paparan alasan pentingnya pemberdayaan dan pengertian pemberdayaan di atas, maka dapat disimpulkan makna konseptual dari kepemimpinan yang memberdayakan. Kepemimpinan yang memberdayakan adalah proses dimana para pimpinan gereja mempengaruhi, mengatur, memberdayakan para pelayan dengan tujuan menjadikan para pelayan memiliki daya dan keterampilan melakukan sesuatu dengan hasil yang jauh lebih baik.

2. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GEREJA

Sumber daya manusia (SDM) didefinisikan: sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk suatu proses produksi.¹³ Manajemen SDM adalah cabang dari ilmu manajemen yang berfokus pada proses pemberdayaan, potensi-potensi SDM yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan memperhatikan kepentingan umum, pribadi sebagai upaya sinergisasi seluruh komponen organisasi dalam proses pencapaian tujuan bersama serta komunikatif dan bebas dominasi.¹⁴

Ada beberapa proses manajemen SDM, diantaranya:

- i). Perencanaan SDM, harus memperhitungkan secara matang kebutuhan jangka pendek, menengah, dan panjang
- ii). Analisis dalam rancangan bangun pekerjaan (pelayanan), agar satuan dalam organisasi yang mengelola SDM dapat berjalan dengan semestinya serta membantu satuan-satuan kerja lainnya. Dalam rancangan bangun pekerjaan (pelayanan) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan, yaitu : harus mencerminkan pemenuhan kebutuhan medan pelayanan, diarahkan kepada pelayanan yang produktif dan harus mampu menciptakan produktifitas dan kepuasan yang tinggi bagi yang dilayani.
- iii). Rekrutmen pelayan dan seleksi pegawai (pengerja gereja), tim rekrutmen harus obyektif dan memberikan penilaian agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal, kemudian diseleksi dengan persyaratan yang ditetapkan untuk kebutuhan pelayanan yang ditetapkan.
- iv). Penempatan pegawai (pengerja gereja), ini tidak hanya berlaku pada pegawai yang baru tetapi juga penempatan atau mutasi pada pegawai yang lama. Jika gereja ingin maju maka tempatkanlah seseorang sesuai dengan kemampuan dalam bidangnya tanpa dipengaruhi oleh faktor apapun.
- v). Pengembangan SDM, ini dapat dalam bentuk : studi lanjutan, studi banding, seminar, diskusi (*discourse*), pembinaan atau pelatihan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan.
- vi). Penilaian prestasi pelayanan, ini perlu dilakukan dan ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif. Sehingga pertimbangan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan jabatan atas tugas selanjutnya.
- vii). Sistem imbalan (*allowance*), dalam hal ini biasanya seseorang menjadi pegawai (pengerja gereja) dalam suatu lembaga untuk memenuhi kebutuhan hidup, seseorang pegawai memikul tanggung jawab untuk mengembangkan sistem imbalan kepada seluruh pegawainya.

¹³Ibid., 1102.

¹⁴ *Biro Personalia: Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*, <https://www.usd.ac.id/ biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10>, Diakses 29 September 2018

Jadi, manajemen SDM adalah cabang dari ilmu manajemen yang berfokus pada proses pemberdayaan potensi-potensi SDM yang dimiliki oleh sebuah lembaga yang dalam hal ini adalah gereja demi menjamin tersedianya SDM pelayanan pada posisi yang tepat demi tercapainya tujuan bersama sesuai dengan kehendak Yesus Kristus.

Faktor-faktor dasar formatif pengembangan pola sumber daya manusia dalam kepemimpinan Kristen ada tiga, diantaranya adalah; faktor karakter, faktor pengetahuan, dan faktor pengalaman. Ketiga faktor dasar ini mengacu kepada suatu “*formatif-developmental-holistic approach*” yang terfokus ke arah tiga rangkaian sasaran, yaitu: Formasi Rohani, Formasi Pelayanan dan Formasi Strategis.

Formasi Rohani ialah pembentukan karakter pemimpin yang didominasi oleh factor rohani. Di mana dalam pengembangan formasi ini, diharapkan masalah pada faktor karakter dasar setiap anggota Tim dapat terjawab. *Kedua*, formasi Pelayanan berkenaan dengan pengembangan falsafah kepemimpinan pelayanan. Tujuannya adalah agar anggota Tim memiliki wawasan pengetahuan yang baik tentang pelayanan. Hal itu dapat berupa pendidikan formal atau pendidikan non-formal. *Ketiga*, formasi Strategis berhubungan dengan keahlian pelayanan, yaitu factor “tahu bagaimana” melaksanakan pelayanan dengan baik. Pengembangan keahlian pelayanan ini dapat terjadi melalui pengalaman-pengalaman umum dan juga pengalaman khusus.

Pengembangan 3 formasi di atas 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.”¹⁵ Jadi jelas bahwa Allah-lah yang sangat berperan dalam pengembangan calon pemimpin, dan tugas seorang pemimpin hanyalah sebagai alat Bapa untuk melakukan pengembangan.

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. Dalam tulisannya Henri menyatakan perlunya proses evokatif dan “dua arah” antara pemimpin dengan anggota yang dipimpin, dalam proses pengoptimalan SDM anggota. Lebih jelas Henri berkata: “Guru bukanlah seorang hakim yang menakutkan, akan tetapi orang yang diberi kesempatan untuk menjadi pendorong para murid agar semakin terbuka belajar.”¹⁶ Hubungan pemimpin dengan anggota adalah hal yang utama, karena dengan hubungan yang telah terjalin akrab dan saling terbuka, maka pemimpin dapat lebih mengerti bagaimana mengoptimalkan anggota.

Hal berikutnya yang perlu diperhatikan pemimpin dalam proses pengoptimalan SDM anggota, adalah proses dua arah. Maksudnya adalah: 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

¹⁵Yakob Tomatala, *Manajemen Pengembangan SDM Pemimpin Kristen*, (Jakarta: YT Leadership Foundation), 56.

¹⁶Henri J.M. Noumen, *Pelayanan Yang Kreatif*, (Yogyakarta: Kanisius, 1986), 34.

pengoptimalan bukan hanya murid saja yang harus belajar dari guru, akan tetapi sebaliknya guru juga harus belajar dari murid.¹⁷

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.¹⁸ 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".¹⁹ Sebab itu mengoptimalkan SDM anggota merupakan tugas pokok dari seorang pemimpin berhasil, untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan. Dari penjabaran mengenai aspek-aspek sumber daya manusia di atas, maka pengoptimalan sumber daya manusia pelayan atau tim oleh Gembala Sidang meliputi tiga faktor berikut, yaitu: faktor karakter, faktor pengetahuan, dan faktor pengalaman.

a. Pengembangan Karakter

Pengembangan karakter dapat dilakukan oleh seorang pemimpin kepada anggotanya, hal ini dapat mulai dengan terlebih dahulu menanamkan konsep karakter secara teoritis. Chandra Suwondo dalam tulisannya mengatakan bahwa karakter adalah kualitas diri kita, karakter adalah kepribadian dalam diri kita, dan karakter adalah hasrat/keinginan/kehendak dalam diri kita.²⁰ Jadi dapat disimpulkan bahwa karakter adalah sosok asli yang menggambarkan batin kita. Karakterlah yang menentukan siapa diri kita sesungguhnya. Pemimpin Kristen dibentuk dengan factor dasar yang ada pada setiap individu, yaitu: karakter dasar. Karakter dasar dipengaruhi oleh pelbagai macam factor dasar, yaitu factor biologis, antara lain genetika, bentuk fisik, dsb., factor psikologis, antara lain: temperamen, dsb., dan factor social, yaitu rumah tangga, serta lingkungan hidup.

Karakter merupakan bagian penting dari totalitas hidup sang pemimpin, itu sebabnya pemahaman perihal karakter haruslah dimiliki seorang pemimpin. 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 diri mereka karakter yang mereka perlukan untuk menjadi perabot yang Dia pakai untuk maksud yang mulia.²¹

Dari tulisan Frank di atas dapatlah dipahami betapa besar kontribusi karakter dari pribadi seorang pemimpin, dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin.

¹⁷Ibid., 34.

¹⁸Myron Rush, *Manajemen Prima*, (Jakarta: Immanuel)

¹⁹John C. Maxwell, *Memperlengkapi 101*, (EQUIP, 2003)

²⁰Chandra Suwondo, *Karakter Keindahan Sejati Dari Manusia*, (Jakarta: METANOIA, 2007),

1.

²¹Frank Damazio, *Karakter Yang Pemimpin Harus Miliki*, (Jakarta: METANOIA, 2005), 9.

Pengoptimalan karakter dasar tidak dapat diusahakan hanya melalui metode mengajar atau penyampaian teori, melainkan perlu disertai dengan metode pelatihan. Mengajar hanyalah bersifat penanaman pengetahuan, fakta-fakta, atau informasi. Sedangkan latihan bertujuan mengubah gaya-gaya hidup. Metode pelatihan tidak akan dapat dilaksanakan, bila pemimpin tidak terlebih dahulu mengajar.

Ron Jenson dan Jim Stevens dalam bukunya berkata: pengajaran merupakan bagian yang vital dari proses latihan tetapi ini dapat terjadi tanpa hasil dalam latihan.²² Dengan menanamkan pengajaran bermutu tidak secara mutlak dapat mengoptimalkan terjadinya perubahan karakter, sebab itu metode pelatihan harus seimbang dengan pengajaran. Secara teoritis latihan merupakan sebuah penerapan kebenaran yang dilakukan secara berulang-ulang. Ron Jenson dan Jim Stevens dalam tulisannya berkata, bahwa latihan menghasilkan perubahan hidup yang merupakan proses rangkap tiga. Disana terdapat pengetahuan yang adalah akumulasi informasi, pengertian yang adalah penerapan dalam hidup kita, dan hikmat yang adalah perubahan hati dan karakter yang memberi hasil.²³ Dalam proses ini seorang pemimpin tidak hanya memberi instruksi, melainkan mendemonstrasikan apa yang diajarkannya kepada anggotanya. Berdasarkan pandangan yang disampaikan oleh Warren Bennis dan Burt Nanus, karakter adalah sesuatu yang terus menerus berevolusi. Proses untuk menjadi seorang pemimpin kurang lebih sama dengan proses menjadi seorang manusia yang utuh.²⁴

Karakter adalah sifat dan ekspresi kepribadian seseorang yang dinyatakan melalui pembicaraan serta perilaku dalam lingkungan atau konteks di mana ia hidup.²⁵ Jadi karakter hanya dapat dilihat dari perkataan dan perilaku atau perbuatan seorang. 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 mengendalikannya seluruh perilaku dan kinerja kepemimpinan.

b. Pengembangan Pengetahuan

Definisi pengetahuan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal (mata pelajaran).²⁶ Dalam proses pengoptimalan pengetahuan, pengembangan pengetahuan dapat dilakukan melalui pembinaan non-formal atau informal. Faktor pengetahuan yang perlu dikembangkan dapat bersifat pengetahuan formal, non-formal atau informal. Pengembangan pengetahuan yang komprehensif merupakan landasan untuk membangun anggota menjadi seorang pemimpin dengan kapasitas tinggi. Menurut Tomatala, apa yang yang diketahui seseorang dengan baik akan menuntunnya untuk melakukannya dengan baik pula; sedangkan apa yang diketahui lebih oleh seseorang membuat orang menganggapnya lebih.²⁷ Jadi pikiran merupakan pusat dari tindakan manusia.

²²Ron Jenson dan Jim Stevens, *Dinamika Pertumbuhan Gereja*, (Malang: Gandum Mas, 1996), 227.

²³Ibid., 228.

²⁴Nanus Burt dan Bennis Warren, *Leader (Strategi Untuk Mengemban Tanggung Jawab)*, (Jakarta: Gramedia, 2006), 14.

²⁵Alexander Strauch, *Kepentataan Atau Kependetaan*, (Yogyakarta: ANDI, 1992), 41.

²⁶*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1121.

²⁷Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Kristen*, (Jakarta: YT Leadership Foundation, 2002), hlm 330.

Faktor pengetahuan ini dapat dikembangkan dengan melihat beberapa item berikut, yaitu; Ia memahami dan menggunakan pikirannya dengan baik. Ia memahami dengan baik kegunaan serta manfaat proaktif dan sinergistik. Ia memahami bagaimana berpikir lengkap, sistematis dan lengkap, yang memungkinkan dia mengetahui bagaimana ia menggunakan pikirannya untuk berpikir terencana dan strategis. Ia memahami bagaimana berpikir cermat dan tepat yang membantu dirinya untuk membuat perkiraan serta keputusan yang tepat pula. Dengan kemampuan pengetahuannya pemimpin dianggap atau disebut berpengetahuan, yang memberi nilai lebih dan penerimaan social.

Warren Bennis dan Burt dalam tulisannya berkata bahwa: Belajar adalah bakat yang mendasar bagi pemimpin, sumber energi berkekuatan tinggi yang mempertahankan momentum dengan secara terus-menerus memicu pemahaman baru, gagasan baru, dan tantangan baru.²⁸ Pengetahuan akan lebih terbukti unggul pada saat menghadapi kondisi yang sulit, dimana pengetahuan membebaskan pemiliknya dari kesulitan yang dihadapi. Seorang pemimpin perlu mengetahui segala sesuatu, tetapi ia memerlukan sesuatu pengetahuan khusus untuk melakukan sesuatu itu dengan lebih baik.

Pengetahuan yang luas menjadikan seseorang mudah mengerti tentang banyak hal. Dan seseorang hanya dapat melakukan sesuatu yang ia tahu. Jadi sejauh mana seseorang dapat berpikir dan memahami sesuatu, sejauh atau sebaik itulah, seseorang itu dapat mengerjakannya.²⁹ Seseorang perlu mengetahui banyak hal untuk menjadikanawasannya luas, tetapi ia perlu mengetahui satu hal (pikiran unggulan) untuk melakukannya dengan lebih baik dari orang lain, maka ia akan membuktikan diri sebagai pemimpin.

c. Pengembangan Pengalaman

Factor pengalaman dapat berupa pengalaman umum serta pengalaman khusus/istimewa serta keahlian social (hubungan) maupun keahlian teknis (kerja) yang memiliki dampak bagi kehidupan seorang individu. Faktor pengalaman merupakan penerapan antara karakter dan pengetahuan secara praktis, oleh sebab itu factor pengalaman dapat dilihat dari dua sudut penting. Hal yang berkenaan dengan “hubungan antar manusia” atau dapat disebut sebagai “ketrampilan atau kecakapan social.” Kecakapan social adalah kemampuan membangun hubungan baik antar manusia yang dilaksanakan dengan benar, dan baik yang menentukan dasar keberhasilan kerja.

Hal yang berkenaan dengan hubungan pelaksanaan tugas, dimana seseorang itu disebut ahli dalam melakukan tugasnya. Ketrampilan atau keahlian berkaitan dengan hal-hal praktis yang bersifat teknis, sehingga dapat disebut sebagai keahlian teknis atau keahlian praktis. Keahlian teknis berhubungan erat dengan “bagaimana melaksanakan tugas” yang harus dilaksanakan dengan baik, apabila pemimpin menghendaki keberhasilan dalam pekerjaannya. Ada dua segi yang harus dimiliki dalam bagian ini, yaitu kecakapan secara umum, dan keahlian secara khas.

3. KADERISASI PELAYAN

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “kaderisasi” berawal dari kata “kader” yang memiliki pengertian orang yang diharapkan memegang peranan yang penting, sehingga kata “kaderisasi” oleh Kamus KBBI diberi pengertian sebagai proses atau cara

²⁸Nanus Burt dan Bennis Warren, *Leader (Strategi Untuk Mengemban Tanggung Jawab)*, (Jakarta: Gramedia, 2006), 200.

²⁹Alexander Starauch, *Kepentuaan Atau Kependetaan*, (Yogyakarta: ANDI, 1992), 66.

mendidik, atau membentuk seorang menjadi kader.³⁰ Jadi dapat disimpulkan bahwa kaderisasi pelayan adalah proses melahirkan pelayan-pelayan baru dalam gereja.

Setiap pemimpin yang akan melakukan “kaderisasi” perlu memahami dengan baik tentang hukum pemberdayaan dalam kepemimpinan diantaranya:

i). Melahirkan Pengganti

“Pemimpin yg lemah khawatir, jika ia membantu para bawahannya, maka posisinya akan dpt digantikan”. Satu-satunya cara untuk 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 manusia untuk memprotes terhadap perubahan dengan bertambahnya usia, terutama, perubahan demi kebaikan”

iii). Sembuh dari ‘Post 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.

a. Melahirkan Pelayan Baru

Ada banyak perdebatan tentang proses lahirnya pemimpin; apakah seorang pemimpin dilahirkan sebagai pemimpin atau pemimpin adalah hasil dari proses pembentukan. Lahirnya pemimpin-pemimpin dalam Alkitab juga menjadi model atau teori lahirnya pemimpin. Secara garis besar di bawah ini kita akan membandingkan bagaimana pembentukan kepemimpinan dalam diri dua tokoh pemimpin Perjanjian Baru: Simon Petrus secara *hereditas* (keturunan, bakat, bawaan) mempunyai suatu potensi yang besar untuk menjadi seorang pemimpin. Perhatikan ketika Simon Petrus memberi isyarat agar teman-temannya di perahu lain datang membantunya (Luk. 5:3-10). Andreas datang kepada Simon dan melaporkan, bahwa ia telah bertemu dengan Mesias (Yoh. 1:41-42). Ditengah kebingungan mengenai siapakah Yesus, Petrus dengan berani menjawab bahwa Yesus adalah Mesias (Mat. 16:13-19). Potensi kepemimpinan itu jelas tampak dalam pribadi Simon Petrus, tetapi tanpa pembentukan yang dari Tuhan Petrus gagal menjadi pemimpin rohani. Intervensi Allah dalam pembentukan, yang menjadikan Petrus pemimpin yang baik.

Dalam beberapa peristiwa dimana Barnabas bersama Saulus, Yohanes Markus berulang-ulang diikut sertakan bersama Barnabas. Berdasarkan data yang dikumpulkan, Yohanes Markus adalah pribadi yang bermasalah bagi Saulus, karena Yohanes Markus orang yang tidak setia, dan lamban (Kis. 13:2-13; 15:35-41). Tidak ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa di dalam dirinya ada charisma kepemimpinan, namun dengan campur tangan Tuhan melalui Barnabas, Yohanes Markus dapat menjadi seorang pemimpin yang baik (II Tim. 4:9-11).

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

³⁰Kamus Besar Bahasa Indonesia, 488.

pengganti.³¹ 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 Pesiwariisa, dan Augustman .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.³² Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dapat diciptakan (*nature*) 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.

1). Tahap Pemilihan

Seorang pemimpin tidak boleh terburu-buru dalam menentukan orang yang telah menunjukkan minat atau perhatiannya dalam pelayanan. Sebab tahap pemilihan ini merupakan keputusan yang sangat penting yang harus diambil oleh seorang pemimpin. Leroy Eims dalam bukunya berkata bahwa lebih mudah bagi saudara untuk meminta orang mulai ikut bersama saudara dari pada meminta seseorang berhenti karena ternyata bahwa saudara telah memilih orang yang salah.³³

Yesus dalam kepemimpinannya juga melakukan tahap pemilihan, namun hal yang unik dari model pemilihan Yesus adalah, Ia tidak memilih orang-orang yang memiliki latar belakang yang homogen, melainkan paradigma yang heterogen. Melalui hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam tahap pemilihan, seorang pemimpin tidak perlu menentukan orang-orang yang se-tipe dengan dirinya. Sebab ada kalanya dibutuhkan seorang pemimpin yang tegas dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu daripada seorang pemikir, dan begitu juga sebaliknya.

Hartman dan Sutherland dalam tulisannya mengatakan, bahwa 5 ciri khas penting yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam memilih kader-nya:³⁴

i) Memiliki Kerinduan kepada Allah

Karena orang yang mempunyai kerinduan akan Allah, selalu menghubungkan segala keputusan dalam hidupnya dengan apa yang akan memuliakan Allah.

ii) Memiliki Ketergantungan pada Roh Kudus

Ketergantungan pada Roh Kudus diperlihatkan oleh buah Roh (Gal. 5:22-23) dalam hidup seseorang.

iii) Mudah diajar Memiliki keinginan yang besar untuk belajar.

iv) Membina hubungan Kata kunci dalam ciri ini adalah “memberi”. Apakah ia memberikan dirinya sendiri kepada orang lain?

v) Orang berpikir secara “relational” Orang ini menghubungkan segala yang dilakukannya dengan tujuan hidupnya.

2). Tahap Hubungan Akrab

Yesus juga melakukan tahap hubungan akrab, yaitu setelah ia menentukan atau memilih murid-muridNya. Dalam tahap ini Yesus banyak meluangkan waktunya bersama-

³¹George Barna, *Leaders On Leadership*, (Malang: Gandum Mas, 2002), 380.

³²Donald Lantu, 70.

³³LeRoy Eims, *Pemuridan Seni Yang Hilang*, (Bandung: Lembaga Literatur Baptis, 1983), 24.

³⁴Hartman dan Sutherland, *Pedoman Pemuridan* (Bandung: Kalam Hidup, 1976), 63-65.

murid-murid, sehingga pada tahap ini hubungan akrab terjalin antara pemimpin dan kader. Demikian halnya dengan Nabi Elia dan Nabi Elisa, dimana Nabi Elia meluangkan banyak waktunya untuk bersama-sama Nabi Elisa. Jadi dapatlah disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus dengan rela meluangkan banyak waktunya untuk bersama dengan orang yang telah ditentukannya, untuk menjalin hubungan dalam kehidupan sehari-hari.

Namun harus diperhatikan bahwa sekalipun seorang pemimpin telah menentukan seseorang untuk menjadi kader, pemimpin harus membiarkan orang-orang itu mencari kehendak dan pikiran Allah dalam hidupnya. Artinya seorang pemimpin tidak boleh memaksa orang yang telah dipilihnya, untuk menjadi pemimpin pelayan. Elia tidak pernah memohon atau memakasa Elisa untuk pergi bersamanya, dengan otoritas ke-Nabiannya. Yesus juga tidak pernah memaksa-maksa murid-murid untuk mengikutinya. Apabila seorang pemimpin tidak dapat mengembangkan persahabatan dengan rekan-rekan sekerjanya, ia tidak akan dapat membentuk calon pemimpin baru berikutnya.³⁵

3). Tahap Pembinaan

Pada tahap ini seorang pemimpin harus memberitahukan tentang tantangan yang akan dihadapi oleh seorang pemimpin dalam pelayanan, dan bagaimana untuk menghadapinya. Pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin kepada kader pada intinya adalah menjadikan kader berhasil menghadapi realitas pelayanan, dan menjadikannya lebih produktif. LeRoy Eims dalam pengalamannya berkata; bahwa pembinaan yang dilakukan melalui pertemuan sekali seminggu ditempat yang tenang untuk mendiskusikan hal-hal yang berhubungan dengan pelayanan, ditambah dengan pertemuan-pertemuan khusus dalam bentuk seminar, ternyata tidak berhasil melahirkan seorang pemimpin yang produktif bagi pelayanan. Tetapi orang yang pernah bekerja dengan LeRoy Eims dalam liku-liku hidup, dimana terkadang menghadapi kekalahan dan kemenangan sehari-hari, di dunia atau kehidupan nyata, merekalah yang sekarang produktif bagi pelayanan Kristus.³⁶

Seorang pemimpin dalam tahap pembinaan harus dapat melahirkan pemimpin-pemimpin baru yang berhasil dalam pelayanan, sebab itu pemimpin perlu melakukan hal-hal di bawah ini:³⁷ Pemimpin harus mempunyai tujuan yang jelas tentang apa yang ia kehendaki agar mereka mengetahui dan mengerti mengenai Allah dan kebenaranNya. Pemimpin harus memiliki suatu gambar yang jelas tentang mejadi apa seharusnya murid-murid ini nantinya. Pemimpin harus memiliki visi yang baik akan apa yang harus mereka pelajari supaya tercapai tujuannya dan rencana untuk menolong mereka menjalankannya.

b. Berorientasi pada Karunia

Peter Wagner mendefinisikan bahwa karunia Roh merupakan perlengkapan istimewa yang diberikan oleh Roh Kudus kepada setiap anggota dalam tubuh Kristus, menurut kasih karunia Allah untuk dipakai dalam konteks tubuh itu.³⁸ Jadi karunia pelayanan merupakan pemberian Allah pada setiap orang jemaat secara pribadi, yang berguna untuk mengembangkan pelayanan kerajaan Allah dalam atau melalui gereja lokal. Oleh sebab itu jemaat harus secara

³⁵Hartman dan Sutherland, *Pedoman Pemuridan* (Bandung: Kalam Hidup, 1976), 91.

³⁶LeRoy Eims, *Pemuridan Seni Yang Hilang*, (Bandung: Lembaga Literatur Baptis, 1983), 33.

³⁷LeRoy Eims, *Pemuridan Seni Yang Hilang*, (Bandung: Lembaga Literatur Baptis, 1983), 33-

34.

³⁸C. Peter Wagner, *Manfaat Karunia Roh Untuk Pertumbuhan Gereja* (Malang: Gandum Mas, 1991), 42.

aktif menemukan, mengembangkan, dan menggunakan karunia rohani untuk mengerjakan tanggung jawab gereja, yaitu menghadirkan kerajaan Allah di dunia.

Karunia-karunia tidak akan diberikan atau dimiliki, sebelum seorang pribadi mengalami anugerah membenaran oleh iman kepada Yesus. Peter menegaskan bahwa setiap orang Kristen yang telah sungguh percaya, mengabdikan, dan sungguh-sungguh menjadi Tubuhnya sedikitnya memiliki satu karunia Roh.³⁹ 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.”⁴⁰

“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.⁴¹ 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.”⁴² Ketika setiap jemaat ditempatkan sesuai dengan karunianya pada suatu pelayanan gereja, dengan sendirinya akan menjadi efektif dan efisien dalam menumbuhkan gereja. Bahkan berdasarkan penelitian Christian Schwarz, ditemukan hubungan yang kuat antara “melayani sesuai dengan karunia” dengan “sukacita dalam hidup”. Oleh sebab itu peran seorang pemimpin gereja yang bertumbuh adalah membantu setiap jemaat secara pribadi menemukan karunianya.

J. Wesley Brill dalam bukunya mengenai tafsiran surat Korintus menjelaskan bahwa berdasarkan Efesus 4:12-13 dijelaskan ada 3 tujuan dari karunia diberikan.⁴³

- i). Untuk memperlengkapi orang-orang kudus dalam mendirikan tubuh Kristus (jemaat).
- ii). Untuk mencapai kesatuan iman dan pengetahuan yang benar tentang Allah.
- iii). Untuk mencapai pertumbuhan yang sesuai dengan kepenuhan Kristus (kedewasaan rohani).

John Maxwell menjelaskan tentang cara untuk menemukan dan mengembangkan karunia rohani, yaitu dengan:

- i). Menggali kemungkinan-kemungkinan.
- ii). Mencoba sebanyak mungkin
Lakukanlah apa yang bisa untuk dilakukan dan jadikanlah gereja sebagai suatu tempat yang aman untuk menguji coba peluang-peluang pelayanan/karunia setiap anggota jemaat.
- iii). Menguji Perasaan
Indikator atau alat ukurnya adalah; ketika jemaat mencoba suatu pelayanan yang baru, apakah ia mengalami kepuasan ketika melayani? Cocokkah pelayanan dengan kemampuan jemaat?
- iv). Mengevaluasi keefektifan
Pada bagian ini dilakukan evaluasi pada kinerja maksimal yang dilakukan dan dampak yang dihasilkan.
- v). Mendapatkan penegasan dari anggota jemaat yang lainnya

³⁹Ibid., 37.

⁴⁰Ibid., 38 dikutip dari W.T Purkiser, *The Gift Of The Spirit* (Kansas City: Beacon Hill Press, 1975), 21.

⁴¹Ibid., 37.

⁴²Christian Schwarz, 24.

⁴³J. Wesley Brill, *Tafsiran Surat Korintus* (Bandung: Kalam Hidup, 1994), 244.

Untuk melihat dan menemukan karunia-karunia yang dimiliki oleh jemaat, pemimpin gereja perlu mengadakan tes karunia kepada jemaat. Selain itu gereja perlu memberikan bimbingan khusus untuk mengembangkan karunia yang dimiliki jemaat. Gereja perlu memberikan kesempatan kepada jemaat untuk melayani berdasarkan karunia yang dimiliki. Dan berdasarkan karunia yang sudah dikembangkan, jemaat perlu dihimbau untuk turut membimbing jemaat yang lain untuk dapat melayani sesuai dengan karunianya.

4. MANAJEMEN KEPEMIMPINAN GEREJA

Secara umum, manajemen (pengelolaan) memiliki arti sebagai berarti proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk menangani suatu urusan serta untuk mencapai sasaran yang diinginkan.⁴⁴ Dalam arti lainnya, manajemen juga dipahami sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian dan pengontrolan terhadap benda dan tenaga manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan lebih dahulu.

Kepemimpinan adalah perihal memimpin yang merupakan suatu seni tata cara atau kemampuan untuk membimbing, menuntun seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain kemampuan mempengaruhi, menuntun, dan membimbing seseorang atau kelompok dan mempunyai visi dalam pribadinya sebagai landasan berpijak untuk mencapai cita-cita ataupun tujuan organisasi tersebut. Pada dasarnya Manajemen dan Kepemimpinan mempunyai persamaan yakni menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama, walaupun dalam prosesnya mempunyai perbedaan tertentu sesuai dengan konteksnya. Dalam konteks gereja, maka ilmu manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting untuk diketahui dan dilaksanakan, agar yang diharapkan oleh gereja dapat berjalan dengan baik, demi dan untuk kemuliaan Tuhan dan kebahagiaan warga jemaat.

Pengertian Organisasi diambil dari kata berbahasa Inggris *organizing*, yang berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang dipersatukan sedemikian rupa sehingga hubungan dari antara yang satu dengan yang lainnya terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Organisasi ini juga tidak dapat dipisahkan dengan struktur dan bagan struktur sesuai dengan tujuan organisasi yang dibentuk.⁴⁵

Administrasi merupakan penggabungan dua kata dari bahasa Latin yaitu *Ad* dan *Ministrare* yang berarti melayani, mengurus, dan bertanggung jawab atas sesuatu urusan kekayaan atau harta milik berikutan personilnya kepada milik dari suatu urusan tersebut. Administrasi dalam bahasa Belanda yaitu *administratie* yang berarti penyusunan keterangan-keterangan secara sistematis dan pencatatannya secara tertulis dengan tujuan memperoleh sesuatu intisari mengenai keterangan-keterangan itu dan hubungannya antara yang satu dengan yang lain.⁴⁶ Mengenai Terminologi Administrasi dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah usaha proses kerjasama antar sesama manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya, baik di lingkungan pemerintahan, kantor, dan organisasi lainnya. Tujuan utama dalam organisasi dan administrasi dalam gereja adalah agar persekutuan gereja dalam tri tugas hakikinya yakni beresekutu, bersaksi dan melayani menjadi teratur, tertib, hidup saling mengasihi dan melayani dan akhirnya menjadi berkat bagi dunia.

⁴⁴Peter F. Drucker, *Management*, (Jakarta: Butterworth-Heinemann, 1999), 9.

⁴⁵Novita Sari, *Makalah tentang Penerapan Manajemen Gereja Menurut Kisah Para Rasul 13-*

⁴⁶*The Dutch Court System: Administration of Justice and Dispute Settlement*, <https://www.government.nl/topics/administration-of-justice-and-dispute-settlement/the-dutch-court-system>, Diakses 29 September 2018

a. Manajemen Konflik

Konflik adalah pencecokan, perselisihan, pertentangan yang disebabkan oleh adanya dua gagasan atau lebih atau keinginan yang saling bertentangan untuk menguasai diri sehingga mempengaruhi tingkah laku. Konflik tidak hanya terjadi di tengah-tengah lingkungan keluarga, lingkungan pekerjaan baik di pemerintahan maupun di Swasta tetapi juga di lingkungan masyarakat dan juga di lingkungan gereja di mana dan kapan pun kita berinteraksi dengan orang lain. Sumber timbulnya konflik menurut Yakob Tomatala disebabkan oleh beberapa faktor⁴⁷, antara lain :

- i). Konflik timbul dikarenakan adanya salah pengertian dari seseorang terhadap yang lain
- ii). Konflik timbul bisa juga dikarenakan salah tafsir dari seseorang terhadap yang lain
- iii). Konflik timbul diakibatkan karena kurang mengerti
- iv). Konflik timbul karena adanya pertentangan ide

Sedangkan menurut Sugiyanto Wiryoputro, faktor-faktor pendorong timbulnya konflik⁴⁸ adalah: keterbatasan sumber daya yang diperlukan bersama-sama, perbedaan tujuan masing-masing bagian, keterkaitan masing-masing kegiatan, perbedaan dalam nilai dan persepsi, gaya individual, dan juga ketidak jelasan dalam organisasi. Ada beberapa pemikiran tentang langkah praktis untuk menyelesaikan konflik, antara lain :

- i). Melibatkan diri dan membiarkan semua pihak yang sedang bertikai mengetahui bahwa anda telah melibatkan diri.
- ii). Mengedepankan sikap bijaksana untuk memisahkan orang-orang yang sedang konflik dengan cara yang adil.
- iii). Menjadi pendengar yang baik dari kedua belah pihak dalam konflik untuk mendapatkan solusi yang terbaik.
- iv). Menjelaskan solusi kepada kedua belah pihak

Ada beberapa hal yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam menyelesaikan konflik, antara lain :

- i). Seorang pemimpin dapat mengambil sikap “ diam atau mengabaikan”, hal ini dilakukan seorang pemimpin jika memang konflik ini tidak memiliki dampak sosial.
- ii). Pemimpin dapat mengambil tindakan bersikap tanggung jawab dengan mengambil langkah-langkah memahami dan menjelaskan masalah secara jelas. Dalam hal ini pemimpin harus bersikap spektif, meneliti masalah lebih dalam lagi, ia juga menguraikan masalah-masalah menjadi bagian kecil sampai akhirnya menemukan bukti yang telah ada hingga mendapatkan pilihan terhadap solusi yang terbaik, sehingga dapat menjalankan keputusan dengan bijaksana. Pemimpin dapat bersikap tanggap terhadap sesuatu yang sedang terjadi dan menyelesaikannya sebelum hal itu menjadi rumit.

b. Manajemen Pengorganisasian

Sondang P. Siagian mendefinisikan organisasi merupakan persekutuan antara satu orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hierarki dimana selalu terdapat hubungan antara satu seseorang atau sekelompok yang dipimpin atau disebut bawahan.⁴⁹ James D. Mooney menyebutkan bahwa

⁴⁷Yakob Tomatala, *Membangun Sikap*, <http://yakobtomatala.com/page/15/?pid=5PO84Q269>, Diakses 30 September 2018

⁴⁸Sugiyanto Wiryoputro, *Dasar Manajemen Kristiani*, (Jakarta: BPK GM, 2004), 5

⁴⁹Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 23

organisasi adalah perkumpulan manusia untuk tujuan bersama.⁵⁰ Dalam riset yang dilakukan oleh departemen kepustakaan Universitas Minnesota Amerika Serikat tentang organisasi dan manajemen, Disebutkan bahwa organisasi adalah perhimpunan manusia yang bekerjasama dengan maksud melalui kerja sama itu tercapai tujuan secara individual maupun kelompok. Dapat disimpulkan bahwa organisasi mencakup beberapa unsur pokok yakni: sekelompok orang yang bekerjasama, memiliki tujuan bersama dan adanya pembagian tugas dalam satu ikatan yang hierarkhi/struktural.⁵¹

Sugiyanto W berpendapat bahwa pengorganisasian adalah sebuah proses yang mengatur bagaimana pekerjaan disusun kepada anggota-anggota organisasi itu tercapai secara efisien.⁵² Pengorganisasian merupakan sebuah langkah multi-dimensional yaitu perincian pekerjaan, pembagian pekerjaan, pemisahan pekerjaan, koordinasi pekerjaan. Langkah-langkah proses pengorganisasian diantaranya:

- i). Merinci kegiatan-kegiatan yang dilakukan organisasi guna mencapai tujuan
- ii). Memilih dan menetapkan personalia atau sumber daya manusia yang diperlakukan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan
- iii). Membagi kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut
- iv). Menetapkan tujuan pekerjaan kepada setiap organisasi
- v). Mengkombinasikan kegiatan-kegiatan anggota organisasi dengan cara logis yang membungkinkan organisasi yang efektif dan efisien
- vi). Menyiapkan mekanisme untuk mengkoordinasikan kegiatan anggota organisasi sehingga menjadi satu kesatuan yang harmonis, kompak dan terpadu.
- vii). Mengadakan tindakan penyesuaian untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas dan efisiensi.

Fungsi manajerial pengorganisasian bersifat dinamis. Karena itu organisasi harus dapat memberikan segala sesuatu demi tercapainya tujuan dari organisasi itu. Dalam sebuah organisasi pengorganisasian merupakan hal yang penting. Karena dengan hal itu semua proses yang dilalui menjadi lebih hidup karena melalui pengorganisasian perencanaan dapat diimplementasikan sebagai suatu kinerja yang dinamis. Sugiyanto menyebutkan bahwa asas organisasi diantaranya: asas tujuan, *the right person on the right place*, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, kerjasama, koordinasi, system, ekonomi atau efektivitas dan efisiensi, pengendalian atau control, dan asas tanggungjawab.

c. Manajemen Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan serangkaian hal yang menyebabkan manusia merasakan kebutuhan dan karena kebutuhan itu tergerak atau digerakkan untuk melakukan sesuatu.⁵³

Beberapa cara untuk melakukan motivasi diantaranya:

⁵⁰James D. Mooney and Alan C. Riley, *The Principles of Organization*, (New York & London: Harper & Brothers, 1939), 57

⁵¹*Principles of Management adopted by University of Minnesota Libraries Publishing*, <http://open.lib.umn.edu/principlesmanagement/chapter/1-1-introduction-to-principles-of-management/>, Diakses 30 September 2018

⁵²Sugiyanto Wiryoputro, 67

⁵³Nancy H. Shanks, *Management and Motivation*, (Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers, 2007), 25

- i). Motivasi melalui sentuhan tubuh
- ii). Motivasi melalui sentuhan rohani
- iii). Motivasi melalui proses individu psikologi
- iv). Motivasi sukses
- v). Motivasi diri

Dalam memotivasi diperlukan adanya taktik atau strategi agar motivasi tersebut dapat dijalankan. Hal yang sangat mendasar bagi seorang pemimpin adalah bagaimana pengaruhnya dalam menjual gagasan-gagasan untuk mendapatkan penerimaan dari kebijakan-kebijakan dan rencana-rencananya dan bagaimana pula pengaruhnya dalam memotivasi orang lain agar mendukung keputusannya. Beberapa strategi yang perlu dilakukan agar motivasi yang diberikan pemimpin dapat dijalankan, diantaranya:

- i). Permintaan inspirasional
- ii). Konsultasi
- iii). Permintaan pribadi
- iv). Taktik pertukaran

d. Manajemen Kontroling

Dalam ilmu manajemen masalah mengontrol merupakan hal yang lebih diutamakan, karena sejauh manapun baiknya perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, tetapi tanpa adanya kontroling, atau pengawasan maka organisasi itu tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan.⁵⁴ Kontrol berarti memeriksa, memerintah atau mengawasi. Mengontrol dapat diartikan sebagai pengendalian. Pengendalian merupakan suatu proses menetapkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengawasinya. Beberapa hal yang dilakukan dalam melakukan tindakan pengendalian atau kontroling, yaitu:

- i). Melaporkan hasil kerja atau kegiatan
- ii). Menilai laporan; menetapkan standar untuk penilaian, membandingkan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
- iii). Melakukan tindakan perbaikan bila dipandang perlu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran dan fungsi manajemen kontroling adalah mengaharapkan agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan dalam kebijaksanaan dan prosedur.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan perbandingan nilai μ_0 (210) dengan nilai rata-rata empiris (261,07), diperoleh bahwa nilai yang rata-rata empiris (261,07) lebih besar dari nilai (210), maka hipotesis yang berbunyi Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja adalah cukup atau sama dengan 60% ditolak. Berdasarkan penghitungan sebenarnya terhadap nilai efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran, diperoleh nilai variable sebesar adalah 74,5% atau dapat diinterpretasikan efektif (61-80).

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dan rekomendasi yang peneliti dapat uraikan diantaranya adalah: Pimpinan Gereja perlu melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam Gereja JKI Maranatha Ungaran. Perlu memperhitungkan kebutuhan SDM jangka pendek dan panjang, pengembangan SDM pelayan, dan perlu adanya pemberian

⁵⁴ Simons, *Levers of Control*, (Boston: Harvard Business School Press, 1995), 5

penilaian dan apresiasi terhadap prestasi pelayanan. Pimpinan Gereja perlu mengadakan pelatihan kepada para pelayan-pelayan gereja mengenai manajemen kepemimpinan gereja. Hal itu menyangkut tentang manajemen konflik, manajemen pengorganisasian, dan juga manajemen motivasi.

Pimpinan gereja perlu mengadakan fellowship dengan para pelayan untuk menanamkan filosofi kepemimpinan yang memberdayakan. Hal itu menyangkut tentang sikap melayani, pelayanan yang berorientasi pada pengembangan jemaat, dan juga pelayanan yang menjawab kebutuhan jemaat. Pimpinan Gereja juga perlu secara aktif melakukan kaderisasi pelayan, yang melahirkan pelayan baru, melaksanakan tahap pembinaan, dan kaderisasi yang berorientasi pada pengembangan karunia pelayan atau jemaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander Starauch. *Kepenuhuan Atau Kependetaan*. Yogyakarta: ANDI, 1992.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2006.
- Bill Hybels. *Courageous Leadership*. Batam: Gospel Press 2004.
- C. Peter Wagner. *Manfaat Karunia Roh Untuk Pertumbuhan Gereja*. Malang: Gandum Mas, 1999.
- Christian Schwarz. *Pertumbuhan Gereja Alamiah*. Jakarta: Metanoia, 1998.
- Donal Lantu, Erich Pesiarissa, dan Augustus Rumahorbo. *Servant Leadership*. Jakarta: Gradien Books, 2007.
- Eka Darmaputera. *Kepemimpinan dalam Perspektif Alkitab*. Yogyakarta: Kairos, 2005.
- Frank Damazio. *Karakter Yang Pemimpin Harus Miliki*. Jakarta: METANOIA, 2005.
- George Barna. *Leaders On Leadership*. Malang: Gandum Mas, 2002.
- Ibnu Hajar. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Penelitian*. Jakarta: Raja Grafinda Persada, 1996.
- John C. Maxwell. *Mengembangkan kepemimpinan dalam diri Anda*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1995.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian – Skripsi, Tesis Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2000.
- Myles Munroe. *The Spirit Of Leadership*. New Kensington: Whiteker House, 2004.
- Nancy H. Shanks. *Management and Motivation*. Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers, 2007.
- Nanus Burt dan Bennis Warren. *Leader. Strategi Untuk Mengembangkan Tanggung Jawab*, (Jakarta: Gramedia, 2006).
- O.M. Anwas. *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Peter F. Drucker. *Management*. Jakarta: Butterworth-Heinemann, 1999.
- Peter Wagner. *Gereja Saudara dapat Bertumbuh*. Jawa Timur: Yayasan Penerbit Gandum Mas, 1997.
- Pramudianto. *I'm a Coach*. Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Rick Yount. *Research Design And Statistical Analysis For Christian Ministry*. Forth Worth: SWBTS, 1990.
- Ron Jenson dan Jim Stevens. *Dinamika Pertumbuhan Gereja*. Malang: Gandum Mas, 1996.
- Sondang P. Siagian. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sugiyanto Wiryoputro. *Dasar Manajemen Kristiani*. Jakarta: BPK GM, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Yakob Tomatala. *Kepemimpinan Kristen*. Jakarta: YT Leadership Foundation, 2002.
- Yakob Tomatala. *Manajemen Pengembangan SDM Pemimpin Kristen*. Jakarta: YT Leadership Foundation).
- Yohanes Susanto. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2007.