

Kepemimpinan Multi Staff Dalam Gereja Lokal

John Ndapamuri

Sekolah Tinggi Teologi Levinus Rumaseb

Email: yohanesndapamuri@sttlevinusrumaseb.ac.id

Enggar Objantoro

Sekolah Tinggi Teologi Simpson

Email: objantoro@gmail.com

ABSTRACT:

Salah satu faktor yang memengaruhi pelayanan dalam gereja lokal adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dan efisien sangat mendukung pelayanan di gereja lokal. Kenyataan yang ada saat ini pelayanan pengembalaan dalam gereja lokal masih memerlukan pembenahan dan penanganan yang lebih baik demi meningkatkan pertumbuhan gereja yang maksimal, baik segi kuantitas, kualitas, lokasi dan struktural. Metode penelitian dalam penyusunan artikel ini adalah studi pustaka. Kepemimpinan multi staf melibatkan banyak orang untuk bersama-sama menjalankan tugas pelayanan, baik pelayanan dalam jemaat itu sendiri maupun pelayanan keluar, untuk menjangkau orang-orang lain yang belum terlayani oleh gereja. Sebab itu, kepemimpinan multi staf sangat relevan dalam pelayanan gereja agar gereja dapat mencapai pertumbuhan secara maksimal.

ABSTRAK:

One of factors which influences in the church's ministry is leadership. Effective leadership is very important to support the church's ministry. However, some church does not grow because of the mistake in the leadership. They do not call the members of the church to lead the ministry. The reseach mothodology in this article use the literature research. The multi staff leadership calls some people to support the ministry in the church, so that the ministry is able to reach the church's members and the other people. The multi staf leadership is very relevan in the church's ministry for growing the local church.

Key Words:

Kepemimpinan multi staf, gereja lokal

Kata Kunci:

The Multi staf Leadership, local church

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam pandangan para pakar kepemimpinan Kristen yang diharapkan akan terjalin benang merah yang menghubungkan model kepemimpinan multi staf dan gereja sebagai obyek utama dalam penerapannya. Tomatala mengungkapkan kepemimpinan Kristen, suatu proses terencana yang dinamis dalam konteks pelayanan Kristen (yang menyangkut faktor waktu, tempat, dan situasi khusus) yang di dalamnya oleh campur tangan

Allah, Ia memanggil bagi Diri-Nya seorang pemimpin (dengan kapasitas penuh) untuk memimpin umat-Nya (yang mengelompokkan diri dalam suatu institusi/organisasi) guna mencapai tujuan Allah (membawa keuntungan bagi pemimpin, bawahan dan lingkungan hidup) bagi serta melalui umat-Nya untuk kejayaan Kerajaan-Nya.¹ Artinya bahwa kepemimpinan adalah hasil dari proses terencana yang dinamis di mana Allah sebagai inisiator dalam proses dimaksud yang pada akhirnya memuliakan Allah; Pemimpin Kristen memiliki konteks pelayanan yang berkaitan dengan waktu, tempat, dan situasi khusus; Kepemimpinan Kristen merupakan anugerah khusus yang memberi penekanan bahwa Allah berdaulat memilih pemimpin bagi Diri-Nya; Kepemimpinan Kristen memiliki obyek yang pasti yaitu umat Allah; Tujuan Allah menjadi dasar utama dalam kepemimpinan Kristen; Kerajaan Allah menjadi tujuan tertinggi dari kepemimpinan Kristen. Wijaya mengungkapkan bahwa kepemimpinan Yesus menantang praktik kepemimpinan yang tradisional yaitu kepemimpinan yang didasarkan pada tradisi adat istiadat.² Kepemimpinan itu harus berasal dari budaya Kerajaan Allah.

Kepemimpinan adalah pengaruh, dimana orang yang memimpin harus dapat memengaruhi orang yang dipimpinnya. Katarina dan Siswanto mengungkapkan bahwa memengaruhi dan menularkan visi dan misi adalah ciri dari kepemimpinan Yesus sehingga Ia mudah memengaruhi para murid.³ Hal ini berarti bahwa pemimpin multi staf harus mampu memengaruhi, menularkan visi dan misi kepada bawahan, dengan demikian tujuan dapat tercapai. Hannas dan Rinawaty mengungkapkan bahwa bentuk keteladanan kepemimpinan Yesus adalah kerelaan untuk melayani.⁴ Keating mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dengan berbagai cara memengaruhi orang-orang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.⁵ Definisi ini berintikan upaya memengaruhi orang lain untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Hal ini tentunya menjadi tugas utama seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Setiap pribadi dalam kelompok bersedia mengikuti pemimpin yang berhasil menanamkan pengaruhnya dengan baik. Senada dengan Keating, Maxwell mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, semakin jauh anda pergi, makin banyak orang yang mengikuti anda.⁶ Definisi para pakar kepemimpinan Kristen di atas, bermuara pada inti yang sama bahwa kepemimpinan adalah suatu proses terencana yang di dalamnya melibatkan sejumlah orang yang berhimpun dan yang di dalamnya terdapat seorang yang terpanggil dalam kapasitas penuh untuk memimpin dan memberi pengaruh berdasarkan visi dan tujuan bersama demi pencapaian maksimal yang membawa keuntungan bagi diri, bawahan dan organisasi atau institusi yang dipimpinnya.

¹Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Kristen: Mencari Format Bagi Kepemimpinan Gereja Yang Kontektual Di Indonesia* (Jakarta: YT Leadership Foundation, 2002).

²Yahya Wijaya, 'Kepemimpinan Yesus Sebagai Acuan Bagi Kepemimpinan Gereja Masa Kini', *Jurnal Jaffray* 16, no. 2 (2018): 129–44, <https://doi.org/10.25278/jj71.v16i2.287>.

³K. Katarina and Krido Siswanto, 'Keteladanan Kepemimpinan Yesus Dan Implikasinya Bagi Kepemimpinan Gereja Pada Masa Kini', *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* 2, no. 2 (2018): 87–98.

⁴Hannas Hannas and Rinawaty Rinawaty, 'Kepemimpinan Hamba Tuhan Menurut Matius 20:25-28', *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 2 (31 July 2019): 207–23.

⁵Charles J. Keating, *Kepemimpinan: Teori Dan Pengembangannya* (Jogyakarta: Kanisius, 1986).

⁶John C. Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan Dalam Diri Anda* (Jakarta: INJOY, 1995).

Sebuah kepemimpinan berkaitan dengan pentingnya sebuah tim kerja (teamwork) agar sebuah organisasi menjadi sehat. Sehatnya sebuah organisasi ditentukan oleh adanya kerja sama tim dalam mencapai tujuan organisasi atau institusi. Bekerja bersama-sama akan menghasilkan lebih banyak daripada bekerja seorang diri. Teamwork merupakan kesatuan dari beberapa orang yang berkerja secara bersama-sama dalam pelayanan. Tim ini adalah multi staf yaitu terdiri dari pribadi-pribadi yang saling bahu membahu, dengan karunia dan keahlian masing-masing yang disatukan oleh Visi, Misi Fokus dan Strategi yang sama, untuk pencapaian maksimal di bawah satu kepemimpinan yang memberi pengaruh positif bagi dan untuk kemuliaan Allah.

METODE

Metode yang dipakai dalam penyusunan artikel ini adalah metode kualitatif dengan melakukan study pustaka (*Literature research*). Buku-buku tentang kepemimpinan dari ahli kepemimpinan menjadi rujukan utama dalam artikel ini. Selain itu, jurnal-jurnal yang membahas tentang kepemimpinan juga dipakai dalam menganalisis temuan-temuan dalam artikel ini.

PEMBAHASAN

Struktur Dalam Kepemimpinan Multi Staff

Terdapat dua bidang dalam struktur kepemimpinan multi staff yaitu bidang struktural dan bidang kategorial.

Gambar 1. Contoh Struktur Multi staf Gereja Lokal



Bidang struktural ini berfungsi untuk hal-hal yang bersifat organisatoris yaitu mengurus hal-hal yang menyangkut urusan-urusan organisasi. Posisi yang ada dalam bidang struktural ini adalah: Ketua Majelis (Gembala Sidang/pemimpin pastoral); Sekretaris dan Bendahara. Sekretaris dan Bendahara bertanggung jawab langsung kepada Ketua Majelis. Dalam tugasnya (Sekretaris dan Bendahara) adalah mitra bagi bidang Kategorial (Multi staf). Bidang kategorial berorientasi kepada fungsi atau bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya, seperti : bidang pelayanan anak, Remaja, Pemuda, Perkauan, Perkaria, Persimas, Diakonia, Kelompok Kecil, Ibadah Raya dan Musik. Masing-masing bidang perlu memiliki struktur tugas yang akan membantunya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (yang harus dijaga agar tidak terjadi dualisme kepemimpinan dalam setiap bidang). Bidang-bidang yang disebutkan di atas, bertanggung jawab langsung kepada Gembala Sidang/pemimpin pastoral yaitu untuk urusan pelayanan. Bagan di atas menunjukkan bahwa lingkaran menggambarkan persekutuan multi staf dalam wadah pelayanan bersama yang disatukan oleh visi, misi, strategi dan fokus bersama, kemudian segitiga menggambarkan persekutuan yang disatukan oleh Tritunggal.

Dalam kepemimpinan multi staff, pengaturan rapat perlu diatur sebagai berikut: Pertama, Rapat bidang Struktural yang dihadiri Ketua Majelis (Gembala/pemimpin Pastoral), Sekretaris dan Bendahara dan Penasehat Struktural; Kedua, Rapat bidang Kategorial yang dihadiri oleh bidang-bidang pelayanan yang ada seperti yang telah disebutkan di atas. Dalam rapat ini membahas tentang: Evaluasi pelayanan, pembahasan program, jadwal pelayanan bersama, dan hal-hal yang berkaitan dengan kemajuan pelayanan masing-masing bidang; Ketiga, Rapat koordinasi yang dihadiri bidang struktural dan kategorial. Pokok bahasan secara khusus tentang laporan pertanggungjawaban tugas bidang struktural maupun kategorial, temu akrab untuk seluruh bidang organisasi dan hal-hal yang menyangkut kemajuan organisasi.

Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kepemimpinan Multi Staff

Dalam bagian pertama ini terdapat langkah-langkah penting yang harus dilaksanakan oleh organisasi atau gereja sehubungan dengan pengadaan SDM . Handoko dalam bukunya menulis, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia.⁷ Oleh karena itu, gereja sebagai organisasi rohani perlu melakukan hal-hal di bawah ini demi pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan efektivitas kinerja pelayanan.

Rekrutmen

Harus dipahami bahwa manusia adalah sumber daya yang umum bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu memperoleh dan memanfaatkan sumber daya manusia secara benar dan tepat adalah hal yang penting. Rekrutmen adalah cara yang umum dipakai dalam setiap organisasi. Pratiwi & Suryana menulis bahwa rekrutmen merupakan cara yang searah de-

⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Jogyakarta: BPFE, 1995).

ngan proses pengadaan, dimana tujuan anda adalah agar memperoleh orang yang tepat dalam waktu dan tempat yang tepat serta dengan biaya yang tepat. Dari kutipan ini dapat dipahami bahwa langkah rekrutmen adalah tindakan bijaksana yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi demi menghasilkan tenaga berkualitas dalam upaya mencapai tujuan.⁸ Rekrutmen tidak hanya dibutuhkan oleh dunia sekuler saja tetapi juga oleh lembaga-lembaga rohani di antaranya gereja. Pencapaian tujuan organisasi gerejawi salah satunya bergantung kepada kinerja setiap pribadi yang melayani. Oleh karena itu alam menetapkan model pelayanan multi staf sangat diperlukan langkah rekrutmen agar tenaga-tenaga yang didapatkan berkualitas (rohani dan jasmani) demi mencapai tujuan Allah bagi gereja-Nya.

Wawancara

Wawancara adalah satu sarana dalam mengumpulkan informasi sehingga organisasi dapat menilai sejauh mana calon tenaga pelayan dapat melakukan pekerjaan yang ditawarkan nanti. Oleh karena itu, salah satu pihak yang mewakili organisasi untuk tugas wawancara harus memiliki catatan lengkap tentang calon tenaga yang bersangkutan sebelum wawancara berlangsung. Hal ini demi menjaga profesionalisme wawancara. Wawancara bertujuan agar pewawancara memahami secara jelas motivasi dari pribadi yang diwawancarai. Melalui wawancara ini, organisasi dapat dengan jelas mengetahui sejauh mana calon karyawan atau pegawai terpanggil untuk mengambil bagian dalam perwujudan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu pewawancara sebagai wakil organisasi harus dapat mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terfokus kepada kinerja organisasi. Selanjutnya sudah dapat dipastikan juga apakah calon tenaga ini dapat bekerja dalam tim. Teknik wawancara diperlukan agar pemimpin atau bagian yang diberikan tugas untuk mengadakan wawancara, dapat membawa calon tenaga (calon karyawan) kepada pembicaraan yang terfokus kepada hal yang berkaitan dengan bidang tugas yang kelak akan menjadi tanggung jawabnya. Pembicaraan harus mengarah kepada kemampuan (skill) yang bersangkutan terhadap bidang tugas yang menjadi keahliannya. Di samping itu pewawancara memberi gambaran secara rinci tentang sistem kerja dalam organisasi. Pertanyaan-pertanyaan yang dapat diajukan pewawancara antara lain: Apakah? Mengapa? Dimana? Untuk apa? Yang bersangkutan memilih organisasi atau perusahaan pewawancara untuk bekerja.

Konseling

Bidang konseling tidak lagi menjadi hal baru di dalam organisasi atau perusahaan, terlebih lagi dalam dunia rohani, konseling senantiasa mendapat tempat atau ruang gerak yang cukup luas. Puspita Pratiwi dan Agus Suryana dalam buku tentang TIP Meningkatkan Kinerja HRD (*Human Resources Departement* yang dalam bahasa Indonesia disebut divisi sumber daya manusia) menulis, secara sederhana konseling berarti satu bentuk komunikasi antara dua orang.⁹ Dalam hal ini seorang konselor dituntut untuk memperlengkapi diri de-

⁸Puspita Pratiwi and Agus Suryana, *TIP Meningkatkan HRD* (Jakarta: EDSA Mahkota, 2006).

⁹Pratiwi and Suryana.

ngan teknik-teknik konseling karena seseorang yang membutuhkan konseling memerlukan bantuan dalam bidang tertentu. Harus dibedakan antara konseling dan komunikasi biasa. Sehubungan dengan upaya peningkatan efektivitas kinerja pelayanan dalam multi staf, gembala sebagai pemimpin multi staf harus menempatkan bidang konseling sebagai prasyarat dalam melibatkan orang lain dalam pelayanan bersama (*teamwork*).

Penempatan

Tugas pemimpin setelah melewati tahap konseling adalah penempatan. Setiap personil dalam sebuah multi staf mulai dipercayakan untuk menangani bidang pelayanan atau pekerjaan yang menjadi salah satu bagian dalam organisasi. Dalam tahap ini, personil bersangkutan masuk dalam masa orientasi atau proses adaptasi bidang pelayanan. Dalam situasi ini diperlukan pendampingan (*mentoring*).

Pendampingan

Pratiwi dan Suryana menulis mengenai hal ini, bahwa *mentoring* dikembangkan dalam kegiatan manajemen, oleh karena itu beberapa orang memandang *mentoring* sebagai suatu ketrampilan manajerial. *Mentoring* formal mencoba memfokuskan sarana pengembangan yang potensial terhadap pengaruh yang paling menguntungkan baik bagi perusahaan atau bagi karyawan yang terlibat.¹⁰ Kepemimpinan yang berhasil dalam sebuah multi staf adalah menjalankan fungsinya sebagai pendamping (*mentor*). Proses *mentoring* adalah tindak lanjut yang dilakukan dalam sebuah kepemimpinan multi staf setelah penempatan atau pembagian tugas. Kutipan di atas menekankan bahwa *mentoring* yang berhasil jika berdampak kepada keuntungan perusahaan (*Evaluasi organisasi*) dan bagi bawahan (*tim kerja*).

Pengawasan

Tugas selanjutnya yang menjadi tanggung jawab pemimpin adalah pengawasan. Pengawasan (*controlling*) yang berhasil turut menunjang keberhasilan sebuah organisasi. Multi staf yang berhasil memerlukan pengawasan yang bersinambung. Dengan adanya pengawasan yang baik, kinerja pelayanan dapat berlangsung baik dan berkualitas. Mengenai pengawasan, Rusli Ramli dalam bukunya mendefinisikan pengawasan sebagai, “Usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.”¹¹ Jadi fungsi pengawasan adalah untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan demi upaya perbaikan dan peningkatan produksi. Hal ini berlaku juga dalam kinerja multi staf. Pengawasan diperlukan untuk memantau sejauh mana keberhasilan kerja dalam tim dan jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan prosedur segera diadakan perbaikan seperlunya.

¹⁰Pratiwi and Suryana, 1-2.

¹¹Rusli Ramli, *Asas-Asas Manajemen* (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Terbuka, 1986), 2.

Motivasi

Memotivasi merupakan bagian dari tugas seorang pemimpin. Mulyasa menjelaskan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong kepada seseorang sebab dengan adanya motivasi seorang dapat didorong untuk mengerjakan sesuatu secara efektif. Namun pada pihak lain, kegagalan dalam memberi motivasi dapat menyebabkan seseorang akan putus asa dalam mengerjakan sesuatu. Pemimpin yang berhasil dalam memberikan motivasi kepada orang yang dipimpinnya mempunyai peluang yang besar dalam memberi semangat kepada orang-orang yang dipimpinnya, sehingga visi organisasi yang dipimpinnya dapat dicapai dengan baik.¹² Pemimpin harus menjalankan fungsi sebagai pemberi motivasi (Motivator). Untuk memahami perlunya motivasi dalam organisasi, Editor Kalam Hidup dalam buku Sahabat Gembala menulis, Agar pemimpin dapat menunaikan tugasnya secara berkesinambungan dengan hasil maksimal, maka ia perlu mengembangkan diri dalam memotivasi dirinya serta dalam cara-cara kreatif. Kepemimpinan pada dasarnya adalah usaha memotivasi orang-orang bekerja sama dengan kita agar memiliki komitmen untuk mewujudkan visi dan tujuan bersama. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang melakukan aktivitas.¹³ Motivasi diperlukan dalam sebuah multi staf untuk meningkatkan berkualitas kerja.

Evaluasi

Evaluasi merupakan bagian yang penting dalam menilai kinerja seseorang. Evaluasi harus dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menilai bagaimana orang-orang yang dipimpin telah menjalankan tugas yang dipercayakannya. Sebagai contoh Evaluasi, dengan menggunakan Format Evaluasi yang disusun oleh Tomatala sebagai rujukan bagi evaluasi kinerja multi staf.¹⁴

Gambar 1. Contoh form evaluasi

Nama :
Waktu Evaluasi :
Bidang Tugas :

FORMAT EVALUASI

No	Bidang Evaluasi	Sangat buruk	Buruk	Sedang	Baik	Sangat baik
1	Kuantitas Kerja					
2	Kualitas Kerja					
3	Pengetahuan dan kemampuan teknis					
4	Kreativitas					
5	Inisiatif					
6	Kerja sama					
7	Kesejahteraan					
8	Kemampuan belajar maju					

¹²Mulyasa (2003:112)

¹³Sahabat Gembala Edisi Maret-April', 2007.

¹⁴Yakob Tomatala, *Mastering Planning PINTAR Dalam Merencanakan Untuk Memasuki Masa Depan Sukses* (Jakarta: YT. Leadership Foundation, 2004). Hlm.89

Kepemimpinan yang berhasil harus menjalankan fungsinya mengevaluasi kinerja tim dalam organisasi yang dipimpinnya. Evaluasi yang baik dan berhasil, turut meningkatkan efektivitas kinerja pelayanan.

Relevansi Kepemimpinan Pastoral Multi staf dalam Gereja

Gereja yang menerapkan model kepemimpinan multi staf, tidak hanya cukup mengembangkan diri ke dalam, tetapi juga harus berupaya melebarkan sayap keluar dalam bentuk perintisan gereja. Hal yang seringkali ditakutkan oleh kebanyakan gereja bahwa dengan adanya kepemimpinan Multi staf akan rentan terjadinya perpecahan dalam arti anggota Multi staf yang telah siap untuk terjun dalam pembukaan jemaat baru, kelak akan memisahkan diri dan tidak mau lagi terikat dengan kinerja multi staf. Multi staf yang sehat membawa keuntungan untuk setiap personil di dalamnya. Keberadaan kepemimpinan pastoral multi staf dalam perintisan gereja akan menghasilkan hal-hal yang positif bagi anggota multi staf yang bersangkutan, antara lain: a) Adanya dukungan moril. Gereja induk sebagai pengutus akan terus memotivasi staf yang bersangkutan dalam mengembangkan pelayanan yang dimulainya; b) Adanya dukungan Finansial. Dalam tahap perintisan, staf yang bersangkutan masih membutuhkan dukungan finansial dari gereja induk baik dana kontra jika belum memiliki gedung ibadah atau rumah tinggal maupun untuk biaya operasional pelayanan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan multi staff dalam gereja lokal adalah sistim pembagian tugas pelayanan yang memungkinkan setiap pelayan mendapat kesempatan yang sama sesuai karunia dan talenta untuk melayani bersama. Kepemimpinan multi staff sangat penting untuk diterapkan dalam pelayanan di gereja, sebab dalam pelayanan gereja banyak hal yang harus dilakukan untuk pengembangan pelayanan. Dengan adanya multi staf, maka banyak orang yang bisa dilibatkan dalam pelayanan, sehingga gereja dapat bertumbuh secara maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta: BPFE, 1995.
- Hannas, Hannas, and Rinawaty Rinawaty. 'Kepemimpinan Hamba Tuhan Menurut Matius 20:25-28'. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 2 (31 July 2019): 207–23.
- Katarina, K., and Krido Siswanto. 'Keteladanan Kepemimpinan Yesus Dan Implikasinya Bagi Kepemimpinan Gereja Pada Masa Kini'. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* 2, no. 2 (2018): 87–98.
- Keating, Charles J. *Kepemimpinan: Teori Dan Pengembangannya*. Jogyakarta: Kanisius, 1986.
- Maxwell, John C. *Mengembangkan Kepemimpinan Dalam Diri Anda*. Jakarta: INJOY, 1995.
- Pratiwi, Puspita, and Agus Suryana. *TIP Meningkatkan HRD*. Jakarta: EDSA Mahkota, 2006.

- Ramli, Rusli. *Asas-Asas Manajemen*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Terbuka, 1986.
- ‘Sahabat Gembala Edisi Maret-April’. 2007.
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan Kristen: Mencari Format Bagi Kepemimpinan Gereja Yang Kontektual Di Indonesia*. Jakarta: YT Leadership Foundation, 2002.
- . *Mastering Planning PINTAR Dalam Merencanakan Untuk Memasuki Masa Depan Sukses*. Jakarta: YT. Leadership Foundation, 2004.
- Wijaya, Yahya. ‘Kepemimpinan Yesus Sebagai Acuan Bagi Kepemimpinan Gereja Masa Kini’. *Jurnal Jaffray* 16, no. 2 (2018): 129–44. <https://doi.org/10.25278/jj71.v16i2.287>.