

Strategi Optimalisasi Kinerja Kepemimpinan Gereja Lokal

Welly Octavianus

Sekolah Tinggi Theologi Jaffray Jakarta

Email: wmawa76@gmail.com

ABSTRACT:

This article discusses the issue of strategies for optimizing the performance of local church ministry leadership. Leadership is an interesting object, which has long been examined by scientists and practitioners of the organization. The leader is a catalyst to ensure the success or failure of an organization. The role of the leader in the leadership process touches the functions of leadership, management, and administration in the entire framework of the organizational structure. This article examines strategies for optimizing leadership in improving the performance of local church services in facing the challenges and changing times. The preparation of this article uses a qualitative approach to study and analyze the literature relating to the topic in order to develop a strategic framework for optimizing the performance of local church leadership. Therefore, the authors put forward important principles that need to be done as a strategy to optimize the performance of local church leadership, such as: first, the effectiveness strategy of local church leadership which includes aspects of leader self-development, ongoing leader cadre development, development of integrated communication systems, the formation of a work team that solid, involvement of members of the congregation; second, the strategy of optimizing the efficiency of resource utilization which includes aspects of efficient utilization of financial resources, efficient utilization of strategic facilities, efficient utilization of appropriate technology, and efficient utilization of information systems.

Key Words:

Strategic, optimization, performance, leadership, catalyst, ministry, church.

ABSTRAK:

Artikel ini membahas isu tentang strategi optimalisasi kinerja kepemimpinan pelayanan gereja lokal. Kepemimpinan merupakan objek yang menarik, yang sudah lama diteliti oleh para ilmuwan maupun praktisi organisasi. Pemimpin merupakan katalisator memastikan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Peran pemimpin dalam proses kepemimpinan menyentuh fungsi-fungsi kepemimpinan, manajemen, dan administrasi dalam seluruh kerangka kerja dari struktur organisasi. Artikel ini mengkaji strategi bagi optimalisasi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pelayanan gereja lokal dalam menghadapi tantangan dan perubahan zaman. Penyusunan artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji dan menganalisis literatur yang berkaitan dengan topik bahasan guna menyusun kerangka konsep strategi optimalisasi kinerja kepemimpinan gereja lokal. Oleh sebab itu, penulis

Kata Kunci:

Strategi, optimalisasi, kinerja, kepemimpinan, katalisator, pelayanan, gereja.

mengemukakan prinsip-prinsip penting yang perlu dilakukan sebagai strategi optimalisasi kinerja kepemimpinan gereja lokal, seperti: *pertama*, strategi efektifitas kepemimpinan gereja lokal yang meliputi aspek pengembangan diri pemimpin, kaderisasi pemimpin berkelanjutan, pengembangan sistem komunikasi terpadu, pembentukan tim kerja yang solid, pelibatan komponen anggota jemaat; *kedua*, strategi optimalisasi efisiensi pendayagunaan sumber daya yang meliputi aspek efisiensi pendayagunaan sumber daya keuangan, efisiensi pendayagunaan fasilitas strategis, efisiensi pendayagunaan teknologi secara tepat guna, dan efisiensi pendayagunaan sistem informasi.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dan memegang peranan yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi. Segala hal bangkit dan jatuh karena kepemimpinan.¹ Setiap organisasi membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan yang tangguh. Pemimpin adalah agen pembawa perubahan bagi organisasi.² Keberhasilan pemimpin dalam mengembangkan kepemimpinannya akan termanifestasi dalam sikap dan tindakan kerja setiap orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja kepemimpinan yang baik merupakan syarat mutlak bagi pertumbuhan, kestabilan, dan kemajuan suatu kelompok atau organisasi. Kepemimpinan yang berkualitas hanya dapat dihasilkan oleh pemimpin yang berkualitas. Pemimpin - individu atau tim - merupakan *orang kunci* penentu keberhasilan dalam sebuah proses kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan yang baik, maka kelompok atau organisasi apa pun di dunia ini akan rentan terhadap konflik, mengalami *stagnasi* dan bahkan dapat mengalami kemunduran. Dalam upaya memahami strategi optimalisasi kinerja kepemimpinan gereja lokal, maka perlu terlebih dahulu untuk memiliki pemahaman dasar tentang landasan strategis yang pembahasannya meliputi pokok sebagai berikut, yaitu: pengertian optimalisasi, kinerja, dan tujuan optimalisasi kepemimpinan dalam jemaat lokal.

Kata *optimalisasi* berasal dari kata dasar *optimal*, yang berarti tertinggi, terbaik, paling menguntungkan. Bentuk kata kerja dari kata optimal adalah *mengoptimalkan* yang berarti "menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi," dan *pengoptimalan* yang berarti "proses, cara, perbuatan mengoptimalkan,"³ atau "terbaik, optimal".⁴ Berdasarkan pengertian-pengertian kata *optimal* di atas, maka pengertian kata *optimalisasi* dalam tulisan ini berarti proses, cara, menjadikan sesuatu lebih baik atau terbaik, tertinggi, dan atau paling menguntungkan. Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan gereja lokal, maka kata optimalisasi dapat diartikan sebagai proses atau tindakan yang dilakukan oleh - individu atau tim - kepemimpinan dalam gereja lokal dalam upaya meningkatkan kinerja ke arah tingkat yang lebih baik, terbaik, dan atau paling menguntungkan bagi diri pemimpin, orang yang dipimpin dan organisasi, dengan cara mendayagunakan setiap sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Optimalisasi kinerja kepemimpinan dalam gereja lokal mengindikasikan bahwa setiap

¹ John C. Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1995), 2.

² Daniel Ronda, "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* 3 (2019): 1-8.

³ Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), 705.

⁴ Peter Salim, *The Contemporary English-Indonesian Dictionary* (Jakarta: MEP, 1990).

pemimpin bertanggungjawab untuk berupaya maksimal secara kreatif dan inovatif dalam memanfaatkan segala potensi yang dimiliki - dalam diri pemimpin, orang-orang yang dipimpin, dan atau lingkungan organisasi - guna menghasilkan kinerja kepemimpinan secara optimal. Dengan demikian, maka diharapkan akan terjadi dampak positif yang dapat memobilisasi gerak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan dari optimalisasi kinerja kepemimpinan gereja lokal sebagaimana pembahasan dalam bagian ini, difokuskan kepada upaya mengefektifkan dan mengefisiensikan kepemimpinan sehingga pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pelayanan gereja. Adapun tujuan dari optimalisasi kinerja kepemimpinan gereja lokal yang akan dibahas dalam bagian ini adalah meliputi dua pokok, yaitu: pertama, meningkatkan efektifitas kepemimpinan; dan kedua, meningkatkan efisiensi kepemimpinan.

Meningkatkan Efektifitas Kepemimpinan

Dalam upaya memperoleh pemahaman dasar tentang pokok meningkatkan efektifitas kepemimpinan, maka perlu terlebih dahulu memahami arti kata *meningkatkan* dan *efektifitas*. Kata *meningkatkan* berasal dari kata dasar *tingkat* yang memiliki arti susunan yang berlapis-lapis atau berlingkek-lingkek seperti lenggek rumah, tumpuan pada tangga (jenjang); tinggi rendah martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan, peradaban dsb); pangkat; derajat; taraf; kelas; batas waktu (masa); sempadan suatu peristiwa (proses, kejadian, dsb); babak (an); tahap. Sedangkan pengertian kata *meningkatkan* berarti menaikkan (derajat, taraf dsb); mengangkat diri, memegahkan diri.⁵

Kata kedua yang perlu dipahami yaitu *efektifitas*. Kata efektifitas berasal dari kata *efektif*, yang berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya); manjur atau mujarab (tt obat); dapat membawa hasil, berhasil guna, mulai berlaku.⁶ Merujuk kepada pengertian meningkatkan efektifitas kepemimpinan maka dapat diartikan sebagai proses atau tindakan yang dilakukan guna menghasilkan mutu atau kualitas kepemimpinan dengan kinerja maksimal.

Efektivitas kepemimpinan berhubungan erat dengan kualitas atau mutu kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin dapat dan memiliki potensi menjadi pemimpin yang efektif apabila ia secara bertanggung jawab mengembangkan dirinya. singkatnya, pemimpin efektif harus berkembang sampai pada tingkat dimana ia memiliki kebiasaan yang efektif atau kebiasaan menjadi efektif. Kebiasaan efektif akan terwujud apabila seorang pemimpin secara sengaja mengembangkan dirinya, antara lain: pengetahuan yang semakin bertambah dan luas, keahlian atau ketrampilan sosial dan kerja yang semakin matang dan kemauan atau hasrat yang semakin kuat untuk maju. Apabila semua aspek ini dipacu secara dinamis dan ajeg, maka kebiasaan efektif itu akan terus berkembang di dalam diri seorang pemimpin dan akan mendorongnya untuk mewujudkan kinerja tinggi yang efektif dalam kepemimpinannya.⁷ Dalam upaya mengefektifkan kepemimpinannya, seorang pemimpin perlu dengan sadar memiliki tekad dan kemauan yang lahir dari diri pemimpin itu sendiri, untuk mengembangkan diri dalam segala kisi hidupnya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor

⁵Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1060.

⁶Ibid., 250.

⁷Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis* (Jakarta: YT Leadership Foundation, 1997), 320–321.

kemauan untuk maju dan berkembang menjadi kunci bagi pengembangan dan pengefektifan kepemimpinannya.

Berbicara tentang efektifitas kepemimpinan berarti membahas tentang kualitas atau mutu kepemimpinan seorang pemimpin. Efektifitas kepemimpinan dimulai dan terletak pada pemimpin itu sendiri. Efektifitas kepemimpinan terlihat dalam kinerja dan tindakan pemimpin dalam menyikapi diri, orang yang dipimpin, organisasi dan lingkungan. Dengan kata lain bahwa efektifitas kepemimpinan akan terlihat sejauh mana seorang pemimpin mampu mengembangkan diri dan lingkungan kepemimpinannya. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengefektifkan diri akan berpengaruh besar terhadap kepemimpinannya. Dalam hal ini seorang pemimpin dituntut untuk mampu terbuka terhadap gagasan orang lain, menyediakan waktu untuk mendengarkan, membantu kelompok mencapai keputusan yang lebih baik, berkomunikasi secara terbuka dan jujur untuk membangun kerja sama.⁸ Efektifitas kepemimpinan sebagaimana dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa unsur manusia paling penting dan relasi antar-manusia yang baik dalam organisasi merupakan dasar dan prinsip penting dalam mengefektifkan kepemimpinan. Dengan demikian, optimalisasi kepemimpinan dalam jemaat lokal bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan guna menghasilkan kinerja kerja yang optimal.

Meningkatkan Efisiensi Kepemimpinan

Pengertian kata *efisiensi* adalah ketepatan cara (usaha, kerja) di jalankan sesuatu (dgn tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya); kedayagunaan; ketepatangunaan; kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dgn tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya).⁹ Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan, maka pengertian ini menunjukkan bahwa efisiensi kepemimpinan merupakan tindakan yang tepat dalam kepemimpinan dalam menggunakan segala sumber daya yang ada dalam kelompok atau organisasi. Efisiensi kepemimpinan berhubungan erat dengan kinerja atau performansi kepemimpinan, yang secara kuantitas terlihat tepat atau sesuai serta menghasilkan atau produktif. Tekanan yang diberikan di sini ialah bahwa efisiensi berhubungan dengan faktor tepat guna dan berdaya guna untuk menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.¹⁰ Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kepemimpinan seorang pemimpin akan terlihat dalam kemampuan pemimpin untuk memimpin secara tepat guna. Efisiensi kepemimpinan diukur dari kemampuan pemimpin menggunakan semua sumber daya yang dimiliki, seperti: waktu, tenaga, biaya, dan lain-lain dengan cara yang efisien, sehingga menghasilkan kinerja (produktivitas) yang tinggi.

Sebagaimana telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa optimalisasi kinerja kepemimpinan gereja lokal merupakan upaya pengembangan dan perberdayaan semua elemen yang dimiliki guna menghasilkan kinerja pelayanan yang tinggi, sehingga berdampak terhadap mobilisasi gereka organisasi dalam mencapai tujuan. Efisiensi kepemimpinan merupakan langkah penggunaan dan pemberdayaan sumber daya dalam gereja secara tepat guna, penggunaan dan pengelolaan waktu, tenaga dan biaya secara efisien. Kepemimpinan berkualitas merupakan kebutuhan fundamental bagi gereja dewasa ini. Kebutuhan tersebut disebabkan oleh karena laju perkembangan teknologi yang semakin cepat dan kompetitif.

⁸Thomas Gordon, *Menjadi Pemimpin Efektif* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995), 5–6.

⁹Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 250.

¹⁰Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis*, 301–302.

Realita sebagaimana diuraikan di atas didasarkan pada beberapa kenyataan yang bersifat urgen, antara lain: a) Allah menghendaki agar gereja-Nya mengalami pertumbuhan bagi kejayaan Kerajaan Allah, dan membawa syalom Allah bagi dunia. b) Kepemimpinan merupakan proses yang bersifat dinamis, sehingga relevansi kepemimpinan dalam gereja perlu disesuaikan dengan tingkat kebutuhan jemaat dan perkembangan jaman. c) Kebutuhan pelayanan jemaat lokal bersifat komprehensif dan dinamis, sehingga membutuhkan kepemimpinan yang berkualitas. d) Perkembangan jaman dan teknologi serta peluang bagi pengembangan pelayanan gereja yang semakin terbuka.

METODE

Artikel ini disusun menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka (*library research*). Untuk dapat memahami konteks dan menjelaskan isu yang akan dikaji, penulis juga melakukan observasi terhadap fenomena kepemimpinan yang ada dalam pelayanan gereja. Kajian pustaka bertujuan untuk mengkaji serta mengumpulkan data, informasi, dan pandangan para ahli sebagai dasar membangun kerangka konsep dan pemahaman yang dapat dipertanggungjawabkan. Kajian pustaka adalah suatu proses yang integral dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi studi-studi dan konsep-konsep teoritis yang berkembang dari para peneliti dan ahli sebelumnya sehingga dapat menentukan masalah penelitian dan desain penelitian yang tepat dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan inovasi baru.¹¹ Kajian artikel ini dilakukan dengan menghimpun data dari literatur-literatur seperti buku dan jurnal yang relevan dengan pokok permasalahan yang dikaji dalam penulisan artikel ini. Data-data sumber yang diperoleh kemudian dikaji dan dianalisis secara cermat sebagai dasar untuk memahami dan menjelaskan fenomena guna menemukan dan menyusun kerangka konsep membangun strategi optimalisasi kinerja kepemimpinan gereja lokal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Optimalisasi Efektifitas Kepemimpinan Gereja Lokal

Efektifitas kepemimpinan berbicara tentang mutu atau kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dengan pengertian lain bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berkualitas. Pembahasan dalam bagian ini secara khusus akan menjabarkan tentang strategi optimalisasi efektifitas kinerja kepemimpinan dalam gereja lokal, yang meliputi pokok: pengembangan diri pemimpin, pengkaderan pemimpin, pengembangan sistem komunikasi terpadu, pembentukan tim kerja yang solid, pengembangan dan pelatihan komponen anggota jemaat.

Pengembangan Diri Pemimpin

Pemimpin merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Asumsi dasar bagi pengembangan

¹¹Dyah Budiastuti dan Agustinus Bandur, *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), 66–67.

diri pemimpin adalah bahwa tidak ada seorang pemimpin pun yang telah selesai, karena kepemimpinan merupakan proses belajar seumur hidup. Pertumbuhan dan pengembangan diri pemimpin atau calon pemimpin adalah panggilan tertinggi kepemimpinan.¹² Pemimpin dan kepemimpinannya berperan sebagai sentral bagi kehidupan organisasional, sehingga kepemimpinan itu perlu dikembangkan secara maksimal. Menjelaskan tentang pentingnya pengembangan diri pemimpin, Robert Heller mengemukakan bahwa “pemimpin harus berkesinambungan menilai kinerjanya dan mencari jalan memperbaiki dan memperluas keterampilannya. Sebagian besar dapat dipelajari melalui pengamatan sederhana kepada orang lain yang tampaknya mencapai hasil.”¹³

Pengembangan diri pemimpin bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri pemimpin dalam hubungannya dengan tanggung jawab kepemimpinan. Pengembangan diri pemimpin yang dimaksudkan dalam bagian ini adalah pengembangan diri yang menyentuh kisi karakter, pengetahuan, dan ketrampilan kepemimpinan seorang pemimpin. Pengembangan diri merupakan upaya untuk menggali potensi tersembunyi dalam diri (*hidden power*) untuk dikembangkan. Berkaitan dengan ini Jenus dan Maria menegaskan bahwa kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang, dan bukan hal yang kebetulan semata. Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat *menduga* yang secara empiris terbukti merupakan *penyebab* suatu keberhasilan.¹⁴

Pengembangan Karakter Pemimpin

Karakter seorang pemimpin merupakan salah satu faktor penting dan sangat menentukan bagi corak dan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Karakter seorang pemimpin akan senantiasa mewarnai proses aktualisasi diri seorang pemimpin. Karakter seorang pemimpin adalah salah satu faktor yang sangat menentukan corak dan gaya kepemimpinan. Oleh karena karakter adalah esensi, sifat, dan ekspresi kepribadian seseorang yang dinyatakan melalui pembicaraan serta perilaku dalam lingkungan atau konteks di mana ia hidup. Hal ini menyatakan bahwa sifat-sifat kejiwaan ahlak atau budi pekerti, tabiat, watak, yang membedakan seseorang dengan yang lain.¹⁵

Seorang pemimpin Kristen perlu untuk terus bertumbuh dalam kepribadian dan karakter. Sasaran pengembangan karakter seorang pemimpin di sini ialah *menjadi seperti Kristus*. Ia perlu memiliki budi pekerti, watak, dan tabiat yang telah dibaharui oleh Kristus, sehingga hidupnya mencerminkan hidup Kristus. Pertumbuhan karakter pemimpin mencakup karakter rohani, karakter etis, dan karakter moral.¹⁶

¹²John C. Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan Di Sekeliling Anda* (Jakarta: Profesional Books, 1997), 186.

¹³Robert Heller, “Effective Leadership,” *Dian Rakyat* (2003): 8.

¹⁴Jenus dan Maria, *Faith, Character, Competency: Three Keys to Maximize Leadership in You* (Jakarta: Metanoia Publishing, 2012), 101.

¹⁵John Virgil, *Kompleksitas Pengembangan Gereja* (Jakarta: Yayasan Kasih Immanuel, 2001), 128.

¹⁶Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis*, 52.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya sangat ditentukan oleh karakter etikanya, yang meliputi integritas diri, sifat-sifat terpuji lainnya seperti kerendahan hati, kesetiaan, penguasaan diri, keberanian, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan hidup, kesopanan, serta takut akan Tuhan. Pemimpin yang memiliki karakter sebagaimana diuraikan di atas, akan membuat dirinya mudah diterima oleh orang lain, menjadi model yang layak diteladani oleh orang-orang yang dipimpinnya.

Pengembangan Pengetahuan Pemimpin

Pengembangan pengetahuan pemimpin dimaksudkan untuk menghasilkan pemimpin potensial, dan menjadi pemimpin yang produktif. Pengembangan pengetahuan pemimpin dilakukan melalui pendidikan guna meningkatkan pengetahuan/wawasan dan ketrampilan pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pengetahuan dilihat sebagai salah satu bentuk investasi yang diperoleh melalui proses belajar-mengajar, baik secara formal atau nonformal. Pengetahuan adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri.¹⁷ Jadi, pengetahuan pemimpin merupakan suatu hasil dari proses belajar yang dilakukan dalam kesadaran. Pengembangan pengetahuan diarahkan kepada sasaran dimana akan terjadinya perubahan paradigma, sehingga pemimpin memiliki kompetensi optimal.

Seorang pemimpin yang memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas mendorong pemimpin untuk dapat memahami bagaimana menggunakan pikirannya dengan baik. Tidak perlu memiliki otak yang genius, ia hanya perlu mengembangkan kemampuannya untuk menggunakan pikirannya secara baik, efektif, dan efisien. Ia memahami dengan manfaat berpikir proaktif dan sinergik (memperhatikan segala faktor yang terkait dan yang bekerja sama atau untuk bekerja sama. Ia memahami bagaimana berpikir lengkap, tersistem, serta tuntas yang memungkinkannya mengetahui bagaimana menggunakan pikirannya untuk berpikir strategis. Ia memahami bagaimana berpikir cermat dan tepat.¹⁸ Pemimpin yang memiliki pengetahuan yang baik akan mampu menggali dan mengembangkan diri guna pelaksanaan tugas, serta menggunakan segala potensi diri secara efektif dan efisien. Dengan memiliki pengetahuan yang luas, seorang pemimpin dapat selalu tampil optimal (*survive*) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Seorang pemimpin tidak hanya cukup memiliki karakter yang baik, tetapi ia perlu memiliki pengetahuan luas untuk memimpin dengan optimal. Wawasan yang dimiliki seorang pemimpin sangat menentukan sejauhmana ia mampu melakukan pemetaan atas tugas dan kerja. Wawasan yang dimiliki itu menjadi energi di balik setiap upaya dan daya yang memberikan dorongan melalui semua masalah. Dengan wawasan, pemimpin berada dalam misi, dan semangat yang menular terasa di tengah-tengah orang banyak sampai lain-lainnya mulai bangkit di sisi pemimpin.¹⁹

¹⁷Lorens Bagus, *Kamus Filsafat* (Jakarta: Gramedia, 1996), 803.

¹⁸Ibid., 335–336.

¹⁹John C. Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan Di Sekeliling Anda*, 145.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa seorang pemimpin perlu memahami dengan tepat langkah strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Wawasan merupakan sumber energi yang memberikan motivasi bagi pemimpin untuk mengembangkan kepemimpinannya. Untuk dapat mengembangkan kepemimpinannya, seorang pemimpin perlu didukung oleh pengetahuan untuk menunjang pelaksanaan tanggung jawabnya. Pemimpin perlu memahami bahwa perubahan dan pengembangan pengetahuan yang dimiliki akan berdampak bagi perubahan paradigma/model berpikir. Pengetahuan lebih akan terbukti unggul pada saat menghadapi kondisi yang sulit, di mana pengetahuan membebaskan pemiliknya dari kesulitan yang dihadapi.²⁰ Hal ini menegaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin akan memberikan kemampuan pembuktian diri sebagai pemimpin yang efektif dan efisien.

Pengembangan keterampilan pemimpin

Faktor keterampilan pemimpin merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan hidup dan kerja setiap pemimpin. Kemampuan seorang pemimpin dalam menatalayani setiap bidang tugas yang ada padanya merupakan dasar bagi keberhasilan proses kepemimpinannya. Karenanya, pemimpin perlu mengembangkan kecakapan diri sehingga memiliki keahlian sosial dan keahlian kerja atau tugas sebagai dasar bagi kompetensi kepemimpinan.²¹

Pengembangan keterampilan atau keahlian pemimpin yang dimaksudkan di sini berkenaan dengan penerapan karakter dan pengetahuan pemimpin secara praktis. Keterampilan ini berkenaan dengan membangun hubungan antar individu dalam kelompok, dan berkenaan dengan hubungan pelaksanaan tugas yang telah dipercayakan kepada pemimpin. Penulis Amsal dengan jelas menegaskan tentang pentingnya keterampilan atau kecakapan yang dimiliki seseorang, "Pernah engkau melihat orang yang cakap dalam pekerjaannya? Di hadapan raja-raja ia akan berdiri, bukan di hadapan orang-orang yang hina" (Amsal 22:29). Kebenaran yang tersirat dari Firman Tuhan ini ialah bahwa kecakapan akan menempatkan seseorang pada posisi terdepan, sebagai konsekuensi logis atas kemampuan yang dimiliki.

Keterampilan sosial

Satu kenyataan hidup yang normal dan tidak dapat dipungkiri bahwa setiap individu sangat bergantung kepada individu lainnya. Dengan pengertian lain bahwa seseorang tidak dapat hidup tanpa adanya interaksi dengan orang lain. Kenyataan ini membuktikan bahwa dalam kehidupan kelompok atau organisasi akan tercipta kondisi dimana adanya saling ketergantungan satu dengan pribadi yang lain. Seorang pemimpin perlu menyadari bahwa ia tidak akan pernah dan dapat melakukan banyak hal tanpa dukungan dari orang-orang yang dipimpinya. Oleh karena itu, keterampilan sosial merupakan faktor penting yang patut dimiliki oleh seorang pemimpin.

Keterampilan sosial berhubungan dengan kemampuan pemimpin untuk membangun hubungan dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Keterampilan ini akan sangat

²⁰Yakob Tomatala, *Pemimpin Yang Handal* (Malang: Gandum Mas, 1997), 41.

²¹*Ibid.*, 69.

menentukan sejauh mana pengaruh dan dampak sosial yang ditimbulkan oleh pemimpin terhadap lingkungannya. Peale dan Walter Doyle Staples menulis bahwa keterampilan paling penting di antara keterampilan-keterampilan manusia, yakni kesanggupan bergaul dengan orang.²² Keterampilan ini akan berkembang baik apabila pemimpin secara sadar untuk terus mengasah kemampuan bergaul dengan orang lain, membina hubungan baik dan benar antar pribadi dengan mengenal diri dan orang lain, memahami kebutuhan diri maupun orang lain, dan bersikap terbuka sebagai respon untuk menerima keberadaan orang lain.

Keterampilan kerja

Keterampilan kerja pemimpin merupakan keterampilan praktis yang bersifat teknis dalam melaksanakan tugas secara maksimal. Kepemimpinan sekaligus adalah suatu seni dan suatu keahlian. Suatu seni - suatu sentuhan pribadi, intuisi yang tepat, suatu saat yang tepat. Seni seperti ini tidak dapat diajarkan. Suatu keahlian - suatu jajaran keterampilan, beragam kemampuan, seperangkat kesanggupan. Keahlian dapat dikembangkan sejauh mungkin.²³

Keterampilan kerja pemimpin yang dimaksudkan di sini berkaitan erat dengan kemampuan "bagaimana melaksanakan tugas" dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kecakapan *know how* secara umum, sekalipun ia tidak perlu "maha ahli". Hal ini dapat diperoleh dari "belajar" dengan menggunakan segala macam cara.²⁴ Jadi, pemimpin perlu mengetahui banyak hal, walaupun ia tidak menjadi pelaksana ahli dari setiap bidang pekerjaan. Keterampilan kerja tersebut dapat diperoleh lewat proses belajar secara formal, dan juga dapat diperoleh lewat pengalaman kerja sehari-hari.

Seorang pemimpin perlu memiliki strategi kerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pemimpin harus bekerja dengan tujuan, sasaran, prioritas, perencanaan, dan pedoman sebagai kerangka kerja dalam mencapai sasaran-sasarannya.²⁵ Jika dikaitkan dengan tanggung jawab kepemimpinan dalam gereja, maka strategi yang dikembangkan oleh pemimpin sepatutnya selalu bermuara kepada hal membawa kemuliaan bagi Allah. Suatu strategi yang dimulai dari diri, mengalir keluar dari kehidupan yang dijalani untuk sebuah tujuan, sasaran, prioritas, perencanaan, dan pedoman bagi pencapaian tujuan bagi kemuliaan Allah.

Kaderisasi Pemimpin Berkelanjutan

Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain untuk menemukan potensi diri dan mengembangkannya secara maksimal. Untuk dapat mencapai hal tersebut, perlu melalui proses pengkaderan yang dilakukan oleh setiap pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinnnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin takkan berhasil bila para pengikutnya tidak didorong untuk mencapai keberhasilan. Pengkaderan pemimpin baru merupakan faktor yang sangat penting bagi regenerasi dan kesinambungan kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Menurut Myron Rush, bahwa kita bahkan sedang menuju ke arah kekurangan yang lebih besar dari kepemimpinan dalam dunia

²²Yakob Tomatala, *Manusia Sukses* (Jakarta: YT Leadership Foundation, 1998), 120.

²³Robert D. Dale, *Pelayanan Sebagai Pemimpin* (Malang: Gandum Mas, 1997), 116.

²⁴Ibid.

²⁵David Hocking, *Rahasia Keberhasilan Seorang Pemimpin* (Yogyakarta: Yayasan ANDI, 1994), 217.

kekristenan bila kita tidak menegaskan kembali makna dari kegunaan dan tujuan kepemimpinan. Kurangnya para pemimpin cenderung mengakibatkan suatu kekurangan kepemimpinan yang lebih gawat. Kurangnya pemimpin menciptakan kurangnya pengikut, dan kurangnya pengikut menghasilkan kurangnya para pemimpin masa depan.²⁶ Pernyataan di atas menunjukkan bahwa untuk dapat terus menghidupkan sebuah organisasi, maka upaya pengkaderan pemimpin dari antara para pengikut merupakan hal yang sangat mendasar dan perlu diperhatikan. Pengembangan pemimpin harus menjadi nilai inti dari seorang pemimpin. Apabila proses pengkaderan pemimpin dalam gereja tidak diperhatikan, dipastikan akan menimbulkan persoalan bagi gereja. Kegagalan pemimpin yang paling umum adalah mereka jarang menggunakan waktunya atau tenaganya mempersiapkan organisasinya untuk saat kepergian mereka. Banyak pemimpin yang bekerja keras sekali dipekerjaan mereka dan mereka mungkin menikmati sukses yang cukup besar pada masa kepemimpinan mereka. Tetapi salah satu ujian pemimpin besar adalah seberapa baik organisasi mereka setelah mereka meninggalkannya.²⁷

Untuk dapat memahami prinsip pengkaderan pemimpin dalam gereja dengan jelas, perlu mengamati dari dekat hal yang dilakukan Tuhan Yesus Kristus sebagai seorang pemimpin. Ia datang ke dalam dunia untuk menebus manusia dari dosa, juga melatih para pemimpin (murid-murid-Nya) menyampaikan berita Injil Kerajaan Allah sampai ke ujung bumi. Ia membina para pemimpin yang berasal dari para pengikut-Nya untuk mampu melaksanakan tugasnya. Itulah sebabnya Yesus sangat berhasil sebagai seorang pemimpin. Menggunakan kehidupan Yesus Kristus sebagai contoh dan dengan meniru asas-asas kepemimpinan yang diajarkan dan diterapkan olehNya dan para pemimpin gereja pertama, kita dapat membaharui batasan arti seorang pemimpin sebagai seseorang yang menerima tenaga baru atau merekrut orang-orang untuk mengikuti teladannya dan menuntun mereka di sepanjang jalan sambil ia melatih mereka untuk melakukan hal yang dilakukannya.²⁸ Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pengkaderan yang dilakukan oleh seorang pemimpin merupakan upaya untuk melatih para pengikut untuk melakukan hal yang dilakukan oleh sang pemimpin. Yesus Kristus adalah pemimpin yang efektif karena Ia melatih orang-orang untuk melakukan hal yang dilakukan-Nya. Para pemimpin yang berhasil mempelajari cara untuk mereproduksi diri mereka ke dalam orang lain. Tujuan mereka ialah menolong para pengikut untuk menjadi pemimpin seperti mereka sendiri.²⁹ Jadi, fokus dari pengkaderan pemimpin adalah pada hal melatih para calon pemimpin baru dalam hubungannya dengan peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja, guna melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan.

Pengembangan Sistem Komunikasi Terpadu

Komunikasi dalam kepemimpinan ialah kemampuan dan keahlian/kecakapan menyampaikan informasi (transmisi informasi) sehingga komando/perintah/instruksi/penjelasan/

²⁶Myron Rush, *Pemimpin Baru* (Jakarta: Immanuel, 1993), 7.

²⁷Henry dan Richard Blackaby, *Kepemimpinan Rohani* (Batam: Gospel Press, 2005), 190.

²⁸Ibid., 19.

²⁹Ibid., 20.

permintaan menjadi jelas serta dapat dipahami dengan baik oleh para bawahan, sehingga aktivitas kerja menjadi lancar.³⁰ Proses komunikasi dalam kepemimpinan bertujuan untuk menyampaikan informasi/berita dari pemimpin kepada setiap orang yang dipimpin, sehingga dapat memahami inti berita dan melakukannya dengan baik.

Komunikasi yang efektif dalam kerangka kerja organisasi memegang peranan yang sangat penting guna memperlancar seluruh pengerjaan tugas secara efektif. Elemen-elemen utama dari suatu proses komunikasi adalah "pesan", komunikator, media, komunikan. Selain itu, *pola kemasan dan pemberkasan (packaging)*, juga merupakan aspek penting dari komunikasi. Komunikasi adalah sistem saraf, napas dan urat nadi suatu organisasi atau kelompok manusia. Organisasi akan langgeng dan lestari kalau ada komunikasi yang harmonis dan efektif.³¹ Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak memperhatikan pada pentingnya komunikasi akan menghancurkan dirinya sendiri.³² Penyampaian informasi dalam organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi lisan atau tertulis. Komunikasi bukan hanya sekedar kemampuan berbicara. Bukan pula sekedar berkata pada waktu yang tepat. Namun, komunikasi dikatakan efektif apabila berita yang disampaikan dapat dipahami, dimengerti oleh pendengar berita, dan mereka dapat melakukan apa yang menjadi isi berita tersebut.

Pengembangan sistem komunikasi terpadu dalam organisasi - khususnya gereja lokal - sangat perlu dilakukan. Sistem komunikasi terpadu dalam kepemimpinan merupakan strategi pemberdayaan dan penggalangan potensi-potensi yang dimiliki, sekaligus memberi daya gerak organisasi, mendorong kreatifitas dan inovasi menuju terwujudnya visi organisasi.³³

Pembentukan Tim Kerja yang Solid

Pembentukan tim kerja merupakan faktor penting yang perlu dilaksanakan dalam upaya pengoptimalan kinerja kepemimpinan pelayanan gereja lokal. Apabila memperhatikan fakta yang dicatat dalam Alkitab yang berkenaan dengan gereja mula-mula adalah bahwa terdapat lebih dari satu penatua di dalam suatu gereja lokal. Ada sebuah kejamakan dalam kepemimpinan. Ada beberapa pribadi dengan kekuasaan dan kewajiban tertentu yang bertugas dalam suatu tujuan bersama. Hal tersebut menunjukkan tentang sebuah pelayanan tim di mana terdapat tindakan gabungan oleh suatu kelompok para penatua, dalam mana tiap pribadi menundukkan berbagai kepentingan dan pendapat pribadinya kepada kesatuan dan ketepatan-gunaan/efisiensi kelompok dimaksud. Hal ini menegaskan pentingnya tim kerja yang solid dalam pelayanan/kepemimpinan gereja. Pada sisi lain, tim kepemimpinan gereja lokal tidaklah menegasikan perlunya pemimpin dalam tim pemimpin, namun mengarahkan kita kepada pemahaman betapa penting dan besarnya kekuatan yang diperoleh ketika prinsip kolaborasi kepemimpinan diterapkan dalam membangun pelayanan.

Pembentukan tim kerja yang solid bukan hanya dibatasi pada lingkup tim kepemimpinan jemaat, tetapi perlu juga dikembangkan ke setiap bidang pelayanan yang

³⁰Yakob Tomatala, *Manusia Sukses*, 222.

³¹Jonathan L. Parapak, *Kepemimpinan Kristiani* (Jakarta: STT Jakarta, 2003), 128.

³²David Hocking, *Rahasia Keberhasilan Seorang Pemimpin*, 42.

³³Jonathan L. Parapak, *Kepemimpinan Kristiani*, 130–131.

dipimpin oleh setiap pemimpin/penatua. Hal ini perlu agar penatalayanan setiap bidang pelayanan dapat berjalan dengan baik guna pencapaian kinerja pelayanan yang maksimal. Jadi, dalam tim pelayanan gereja lokal prinsip kesetaraan sebagai pelayan Allah sangat perlu ditekankan secara seimbang dengan peran dan tanggung jawab setiap orang dalam kelompok/tim. Kerja sama tim terletak pada inti apa artinya menjadi kuat, karena melalui kerja sama tim sebuah kekuatan tercipta dan lebih besar daripada jumlah total seluruh bagian-bagiannya. Melalui tim kerja yang solid pemimpin mampu menggalang kerja sama tim dengan memadukan bakat dan kekuatan tiap individu.³⁴

Pengembangan dan Pelibatan Komponen Anggota Jemaat

Pengembangan dan pelibatan komponen anggota jemaat dalam pelayanan gereja merupakan kunci bagi pertumbuhan gereja. Allah menghendaki agar umat-Nya turut terlibat dan bertanggung jawab dalam pekerjaan-Nya. Allah melengkapi umat-Nya dengan karunia-karunia rohani untuk membangun tubuh Kristus.

Organisasi gereja bukanlah milik perseorangan, tetapi merupakan milik Allah, yang dipercayakan-Nya kepada seluruh anggota jemaat untuk dikelola secara bertanggung jawab. Setiap anggota jemaat memiliki peran dan tanggung jawab atas setiap program pelayanan yang ada. Hal ini ditegaskan oleh Ron Jenson dan Jim Stevens, bahwa setiap kita memainkan peranan spesifik yang diberikan Allah. Setiap kaum awam dipanggil oleh Allah untuk melayani.³⁵ Jadi, terlibat dalam pelayanan gereja merupakan tanggung jawab mutlak - bukan sebuah pilihan - bagi setiap anggota jemaat.

Setiap pemimpin gereja lokal bertanggung jawab untuk memotivasi setiap anggota jemaat untuk mengembangkan karunia Roh Kudus yang ada padanya untuk terlibat aktif dalam pelayanan gereja. Pelayanan gereja yang dimaksudkan seperti: penginjilan, pelayanan sosial, pendanaan, pemuridan, administrasi, dan lain sebagainya. Apabila potensi yang dimiliki anggota jemaat dapat digali dan dikembangkan bagi pelayanan gereja, maka hal ini akan sangat mendukung dalam pelaksanaan setiap program pelayanan yang telah direncanakan. Hal ini haruslah dipahami sebagai perwujudan dari tanggung jawab setiap anggota gereja sebagai bagian dari tubuh Kristus.

Prinsip kolaborasi dalam melayani mengindikasikan bahwa setiap orang percaya - tanpa terkecuali - bertanggung jawab untuk terlibat secara aktif dalam pelayanan gereja, memahami panggilan dan fungsinya sebagai bagian dari umat Allah. Seluruh umat Allah berada dalam imamat orang percaya dan itu adalah jabatan sebagai imam-imam untuk menjadi saluran berkat bagi dunia. Jadi jabatan imam adalah pelayanan setiap anggota umat Allah, masing-masing dalam profesinya yang dijalannya sebagai tugas panggilan dalam rangka misi/pelayanan mesianik, yaitu memelihara kehidupan yang dikehendaki Allah. Dengan demikian orang percaya seharusnya memahami profesinya sebagai panggilan untuk melayani, untuk menjalankan misi. Namun bagi orang percaya profesi itu barulah merupakan

³⁴Bill Perkins, *Membangkitkan Kepemimpinan Dalam Diri Anda* (Batam: Interaksara, 2005), 153.

³⁵Ron Jenson dan Jim Stevens, *Dinamika Pertumbuhan Gereja* (Malang: Gandum Mas, 2000), 170.

pengalaman panggilan apabila ia memahaminya sebagai tugas pelayanan/misi dalam rangka memelihara kehidupan.³⁶ Dengan demikian, panggilan untuk melayani pekerjaan Allah merupakan hal yang sangat istimewa. Panggilan itu perlu dipahami secara benar, sehingga dapat diwujudkan dalam bentuk pengabdian yang sesungguhnya.

Strategi Optimalisasi Efisiensi Kepemimpinan Gereja Lokal

Membahas tentang efisiensi kepemimpinan dalam jemaat lokal, berarti berbicara tentang sejauhmana kuantitas daya dan upaya serta produktivitas kepemimpinan dalam jemaat lokal didayagunakan secara efektif. Uraian dalam bagian ini secara khusus akan menjelaskan tentang strategi optimalisasi efisiensi kepemimpinan dalam jemaat lokal, yang meliputi pokok-pokok bahasan seperti: efisiensi pendayagunaan Sumber Daya Manusia, efisiensi penggunaan Sumber Daya Keuangan, efisiensi penggunaan fasilitas strategis, efisiensi penggunaan teknologi, dan efisiensi penggunaan sistem informasi.

Efisiensi pendayagunaan Sumber Daya Manusia

Pengertian kata Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.³⁷ Pengertian ini menunjukkan bahwa dalam diri manusia terdapat potensi besar yang perlu digali dan dikembangkan secara maksimal sehingga menjadi efektif dan efisien. Setiap pemimpin dalam jemaat lokal perlu memahami akan pentingnya peran setiap anggota jemaat dalam gereja.

Sumber daya manusia dalam gereja merupakan aset penting yang perlu diberdayakan secara profesional. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, kerena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif setiap anggota jemaat, meskipun alat/fasilitas yang dimiliki oleh gereja begitu canggihnya. Alat-alat atau fasilitas canggih yang dimiliki oleh gereja tidak ada manfaatnya bagi gereja, jika peran aktif anggota jemaat tidak diikutsertakan. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.³⁸

Pemberdayaan dalam organisasi harus dilakukan dengan efektif. Pemberdayaan memungkinkan pemimpin tidak melakukan pekerjaan seorang diri (*single fighter*) yang dapat menguras banyak energi. Pemberdayaan juga memberikan perspektif baru bagi pengkaderan yang efektif, sehingga terbuka peluang bagi setiap orang untuk tampil dan menemukan serta mengaktualisasikan potensi diri secara maksimal.³⁹

Pemberdayaan akan sangat menolong pemimpin untuk dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dengan cara manajemen setiap sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menghasilkan kinerja maksimal. Pengelolaan dan pendayagunaan tenaga pekerja/

³⁶Th. Kohong, *Seri Membangun Bangsa: Kepemimpinan Dan Pembinaan Warga Gereja* (Jakarta: Sinar Harapan, 1998), 71.

³⁷Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 973.

³⁸Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), 2.

³⁹Patricia Patton, *EQ-Keterampilan Kepemimpinan* (Jakarta: Mitra Media, 2002).

bawahan berkenaan dengan bagaimana pemimpin merekrut, mengembangkan dan mendayagunakan tenaga pekerja yang ada dengan selektif dan seefisien mungkin sehingga dalam upaya serta kerja sama akan dicapai hasil kerja/produksi yang maksimal dan lebih baik.⁴⁰ Kebenaran ini menunjukkan bahwa pemberdayaan/pendayagunaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemimpin berfungsi ganda, pemberdayaan sebagai motivator yang mampu membangkitkan semangat kerja, dan sebagai pembangkit rasa percaya diri yang disertai tanggung jawab orang-orang yang dipimpin. Teknis pendayagunaan sumber daya manusia dalam gereja dapat dilakukan dengan melakukan prinsip-prinsip seperti perekrutan dan seleksi, pelatihan, dan pendayagunaan tenaga pelayan/pekerja.

Pendayagunaan sumber daya manusia gereja lokal berorientasi pada prinsip penting berkenaan dengan pemanfaatan karunia-karunia roh yang ada pada anggota jemaat. Gereja merupakan wadah persekutuan umat Allah, yang diperlengkapi dengan karunia-karunia rohani. Untuk itu, pemimpin perlu berupaya memberdayakan setiap jemaat secara maksimal, sehingga anggota jemaat dapat menemukan dan terlibat aktif dalam pelayanan gereja dengan memanfaatkan setiap karunia Roh Kudus yang ada padanya.

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Keuangan

Tidak dapat disangkal bahwa setiap organisasi - skala besar atau kecil - sangat membutuhkan uang demi kesinambungan organisasi tersebut. Demikian pula halnya dengan gereja. Organisasi gereja membutuhkan uang yang cukup sebagai penopang pelayanan yang ada. Namun, hal penting yang perlu digarisbawahi ialah bahwa uang bukan tujuan dan segala-galanya bagi pelayanan gereja. Tetapi sebaliknya, gereja perlu memamanajementi keuangannya seefisien mungkin, sehingga "uang" tetap berperan sebagai penopang setiap pelayanan gereja.

Merupakan tanggung jawab setiap orang percaya untuk mendukung pelayanan gereja, baik melalui doa dan dana. Setiap uang yang diterima dari Tuhan, harus dipertanggungjawabkan kembali kepada-Nya. Jadi pada prinsipnya uang gereja itu milik Tuhan, dipakai untuk pekerjaan Tuhan dalam pengertian yang luas atau mencakup seluruh aspek pelayanan gereja. Secara organisasi uang gereja adalah milik gereja, dikelola dan dipertanggungjawabkan oleh pengurus gereja. Atau dengan perkataan lain, Tuhan mempercayakan tugas penatalayanan keuangan gereja kepada pengurus gereja, agar uang dan harta kekayaan gereja dipergunakan untuk kemuliaan Tuhan. Karena itu, peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk memotivasi anggota jemaat untuk terlibat dalam pendanaan pelayanan gereja.

Setiap penggunaan keuangan gereja harus dipertanggungjawabkan. Pemimpin perlu dengan bijaksana menentukan prioritas-prioritas utama dalam setiap penggunaan keuangan gereja. Keuangan gereja sepenuhnya digunakan untuk memfasilitasi setiap pelayanan gereja, baik pelayanan ke dalam maupun ke luar jemaat. Untuk itu, pemimpin jemaat lokal perlu secara cermat menyusun setiap rincian dana yang dibutuhkan dalam setiap program pelayanan, sehingga anggaran pengeluaran gereja dapat dipantau berdasarkan urutan prioritas kebutuhan pelayanan.

⁴⁰Yakob Tomatala, *Penatalayanan Gereja Yang Efektif Di Dunia Modern* (Gandum Mas, 1993), 311.

Efisiensi Penggunaan Fasilitas Strategis

Penggunaan setiap fasilitas strategis yang dimiliki oleh gereja secara efisien merupakan langkah penting dalam mengoptimalkan kinerja kepemimpinan dalam jemaat lokal. Fasilitas strategis yang dimaksudkan dalam bagian ini meliputi segala benda bergerak maupun benda tidak bergerak yang dimiliki oleh gereja (perangkat keras dan perangkat lunak). Yang dimaksud dengan *perangkat keras* adalah "Barang-barang yang terbuat dari logam (pesawat televisi, proyektor, dan peralatan lain) yang berkaitan dengan suatu sistem; peralatan fisik (komputer dsb. Sedangkan *perangkat lunak* adalah "Perangkat program, prosedur, dan dokumen yang berkaitan dengan sistem (misal: sistem komputer; bagian dari alat (komputer dsb) yang berfungsi sebagai penunjang alat utama."⁴¹

Penggunaan setiap fasilitas strategis dalam jemaat merupakan sarana pendukung bagi pemimpin untuk mengoptimalkan kepemimpinannya. Sebagai contoh, penggunaan fasilitas kantor gereja. Penting bagi pemimpin untuk memaksimalkan fungsi kantor gereja sebagai pusat pengkoordinasian setiap kegiatan pelayanan gereja. Kantor gereja dapat digunakan secara maksimal sebagai pusat pertemuan/rapat tim pemimpin jemaat guna membahas program pelayanan, dan atau sebagai pusat kegiatan administrasi perkantoran gereja.

Efisiensi Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna

Pemanfaatan teknologi secara tepat guna dalam penatalayanan gereja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dan dilaksanakan oleh setiap pemimpin dalam penatalayanan gereja lokal. Tidak dapat disangkal bahwa teknologi dewasa ini mengalami perkembangan dengan amat pesat, bahkan dapat dikatakan bahwa perkembangan teknologi berada pada tingkat kepesatan yang belum pernah dialami oleh umat manusia sebelumnya. Untuk itu, pemanfaatan teknologi dalam pelayanan gereja sangat penting guna menunjang efektifitas dan efisiensi kinerja kepemimpinan.

Revolusi teknologi transportasi, komunikasi, dan informasi berlangsung demikian cepatnya. Hal ini berakibat pada perubahan persepsi manusia tentang ruang, jarak dan waktu. Dengan pengertian lain bahwa perkembangan teknologi yang begitu pesat telah mempengaruhi semua segi kehidupan umat manusia. Sebagai contoh, pemanfaatan teknologi komputer sebagai alat administrasi perkantoran yang sangat vital dan strategis dewasa ini. Kita mengetahui bahwa perkembangan komputer begitu cepatnya sehingga kemampuan komputer untuk tugas-tugas tertentu melebihi perkiraan kita semula. Sebagian dapat mengerjakan pekerjaan-pekerjaan administratif. Selanjutnya komputer justru menambah kesempatan kerja dan tidak seperti yang dikhawatirkan semula yaitu akan mengakibatkan pengangguran. Pemanfaatan komputer untuk menghitung soal-soal yang kompleks tidak disangkal. Dan lagi komputer dapat dipergunakan untuk mengadakan forecast jangka panjang situasi yang dihadapi perusahaan dan hebatnya lagi kita dapat memasukkan/mengeluarkan berbagai variabel sedemikian rupa sehingga hasil yang diperoleh hampir mendekati realita.⁴²

⁴¹Tim Penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 752.

⁴²Sukanto Reksohadiprodjo, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2000), 91.

Perkembangan teknologi yang sangat signifikan saat ini memberikan nilai positif dan sangat bernilai bagi kehidupan umat manusia, khususnya bagi kehidupan organisasi. Teknologi memungkinkan kita untuk mengakses informasi-informasi yang sebelumnya hanya terbatas pada orang-orang di posisi puncak, mereka juga bisa menerapkan informasi itu langsung dalam lingkup pekerjaan mereka. Di sini teknologi adalah kuncinya, karena dengan menyebarkan semua jenis informasi yang khusus keseluruhan organisasi secara cepat, jaringan kerja canggih ini menghapus jurang di antara mereka yang membuat keputusan dengan mereka yang mewujudkannya, antara mereka yang menentukan tugas dengan mereka yang melaksanakannya.⁴³

Teknologi sangat membantu dalam peletakkan strategi, kebijakan, dan taktik yang perlu diambil untuk menghadapi keadaan lingkungan yang selalu berubah ini. Ketiga jenis revolusi tersebut berpengaruh sangat kuat pada kehidupan organisasional, baik disoroti dari segi proses manajemen mulai dari perumusan strategi, perencanaan, pemilihan tipe dan struktur organisasi, pengelolaan berbagai sumber dana dan daya - terutama pengelolaan sumber daya manusia - penyelenggaraan seluruh kegiatan operasional, teknik pengendalian dan pengawasan, penilaian, dan umpan balik maupun pada bidang-bidang fungsional manajemen seperti produksi, pemasaran, keuangan, akunting dan bahkan manajemen perkantoran. Tegasnya menyentuh seluruh proses pengambilan keputusan, baik yang sifatnya strategis, operasional maupun fungsional.⁴⁴

Jadi, pemanfaatan teknologi secara tepat guna harus diterapkan secara maksimal guna memaksimalkan kinerja kepemimpinan dalam organisasi. Teknologi hanya berbahaya sejauh pula pemanfaatannya tidak benar, yaitu di-teknolog yang salah, bukan teknologinya yang salah.⁴⁵ Pemanfaatan teknologi dalam pelayanan gereja merupakan hal penting dan merupakan salah satu kebutuhan urgen gereja masa kini. Konsekuensi logis yang dihadapi gereja adalah dalam kehidupan kekerjaan pun akan berubah secara fundamental seperti: keharusan memberikan perhatian pada pengembangan pengetahuan (*knowledge workers*), dalam kaitannya dengan pemanfaatan teknologi yang ada.

Efisiensi Penggunaan Sistem Informasi

Sistem informasi dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mengarahkan setiap komponen organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan perkataan lain bahwa efisiensi sistem informasi dalam sebuah organisasi berkaitan erat dengan kinerja kerja yang dihasilkan. Penerapan sistem informasi berhubungan erat dengan proses pengembangan sistem komunikasi dalam organisasi dimaksud. Dalam upaya mengoptimalkan kinerja kepemimpinan dalam gereja lokal, maka efisiensi penggunaan sistem informasi perlu dilakukan. Pemimpin perlu mememanajementi setiap informasi yang ada guna menghasilkan kerangka kerja. Penggunaan sistem informasi yang baik dalam penatalayanan gereja akan sangat menolong pemimpin untuk dapat membuat keputusan secara tepat dan

⁴³Frances Hesselbein, dkk., *The Leader of the Future* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), 21.

⁴⁴Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 8.

⁴⁵Tim Penyunting, *Tantangan Gereja Di Indonesia* (Bandung: Pusat Literatur Euangelion, 1990), 82.

cepat dalam menjawab kebutuhan dan pengumpulan pelayanan yang ada. Jadi, dalam pengelolaan pelayanan gereja lokal pemimpin perlu menyiapkan sistem informasi yang relevan dan kontekstual dimana sistem tersebut dapat menolong setiap anggota tim kepemimpinan untuk memperoleh dan memahami setiap data/informasi tentang kegiatan pelayanan dalam gereja. Setiap informasi dan perkembangan pelayanan dapat disampaikan melalui beberapa cara, antara lain: papan pengumuman kegiatan pelayanan, penjadualan kegiatan, forum/rapat pengurus, dengan memaksimalkan fungsi kesekretariatan gereja sebagai sentral informasi dengan memanfaatkan teknologi yang relevan dan sesuai konteks kebutuhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian dan analisis yang penulis lakukan terhadap pokok kajian tentang strategi optimalisasi kinerja kepemimpinan gereja lokal, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi kinerja kepemimpinan gereja lokal merupakan sebuah upaya memberdayakan semua potensi yang ada dalam gereja guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan gereja lokal dalam menjawab tantangan dan kebutuhan pelayanan. Strategi optimalisasi kinerja kepemimpinan dapat dilakukan melalui dua hal, yaitu: *Pertama*, optimalisasi efektifitas kepemimpinan gereja lokal dengan melaksanakan pengembangan diri pemimpin yang meliputi pengembangan karakter, pengetahuan, dan keterampilan; kaderisasi pemimpin secara konsisten dan berkelanjutan, pengembangan sistem komunikasi terpadu, membangun tim kerja yang solid, dan upaya pelibatan komponen anggota jemaat dalam menunjang pelayanan gereja. *Kedua*, optimalisasi efisiensi pendayagunaan sumber daya dalam gereja dengan melakukan efisiensi pendayagunaan sumber daya keuangan, efisiensi pendayagunaan fasilitas strategis, efisiensi pendayagunaan teknologi secara tepat guna, dan efisiensi pendayagunaan sistem informasi.

Efektifitas dan efisiensi kepemimpinan gereja lokal merupakan upaya dinamis yang pada akhirnya bermuara pada mobilisasi pertumbuhan gereja yang sehat. Optimalisasi efektifitas kepemimpinan difokuskan pada pengembangan kualitas diri pemimpin dalam hubungannya dengan diri, tugas, dan orang-orang yang dipimpin. Hal ini bertujuan untuk menemukan dan mengembangkan kualitas diri pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pemimpin yang kompeten. Optimalisasi efisiensi kepemimpinan difokuskan pada upaya pemberdayaan setiap sumber daya yang ada dalam organisasi, bagi pencapaian sasaran/tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan, sehingga menghasilkan produktivitas kepemimpinan yang berdampak maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Bill Perkins. *Membangkitkan Kepemimpinan Dalam Diri Anda*. Batam: Interaksara, 2005.
- Daniel Ronda. "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* 3 (2019): 1–8.
- David Hocking. *Rahasia Keberhasilan Seorang Pemimpin*. Yogyakarta: Yayasan ANDI, 1994.

- Dyah Budiastuti dan Agustinus Bandur. *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- Frances Hesselbein, dkk., *The Leader of the Future*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000.
- Henry dan Richard Blackaby. *Kepemimpinan Rohani*. Batam: Gospel Press, 2005.
- Jenus dan Maria. *Faith, Character, Competency: Three Keys to Maximize Leadership in You*. Jakarta: Metanoia Publishing, 2012.
- John C. Maxwell. *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1995.
- . *Mengembangkan Kepemimpinan Di Sekeliling Anda*. Jakarta: Profesional Books, 1997.
- John Virgil. *Kompleksitas Pengembangan Gereja*. Jakarta: Yayasan Kasih Immanuel, 2001.
- Jonathan L. Parapak. *Kepemimpinan Kristiani*. Jakarta: STT Jakarta, 2003.
- Lorens Bagus. *Kamus Filsafat*. Jakarta: Gramedia, 1996.
- Myron Rush. *Pemimpin Baru*. Jakarta: Immanuel, 1993.
- Patricia Patton. *EQ-Keterampilan Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Media, 2002.
- Penyusun, Tim. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, 1999.
- Peter Salim. *The Contemporary English-Indonesian Dictionary*. Jakarta: MEP, 1990.
- Robert D. Dale. *Pelayanan Sebagai Pemimpin*. Malang: Gandum Mas, 1997.
- Robert Heller. "Effective Leadership." *Dian Rakyat* (2003): 8.
- Ron Jenson dan Jim Stevens. *Dinamika Pertumbuhan Gereja*. Malang: Gandum Mas, 2000.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Sondang P. Siagian. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Sukanto Reksohadiprodjo. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.
- Th. Kohong. *Seri Membangun Bangsa: Kepemimpinan Dan Pembinaan Warga Gereja*. Jakarta: Sinar Harapan, 1998.
- Thomas Gordon. *Menjadi Pemimpin Efektif*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995.
- Tim Penyunting. *Tantangan Gereja Di Indonesia*. Bandung: Pusat Literatur Euangelion, 1990.
- Tim Penyusun. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Tomatala, Yakob. *Penatalayanan Gereja Yang Efektif Di Dunia Modern*. Gandum Mas, 1993.
- Yakob Tomatala. *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Jakarta: YT Leadership Foundation, 1997.
- . *Manusia Sukses*. Jakarta: YT Leadership Foundation, 1998.
- . *Pemimpin Yang Handal*. Malang: Gandum Mas, 1997.