

**KEPEMIMPINAN ADAPTIF;
SEBUAH UPAYA MENINGKATKAN PEMAHAMAN KEPEMIMPINAN DALAM
MENJAWAB KONTEKS GEREJA KRISTEN LUWUK BANGGAI**

TESIS

DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMEROLEH
GELAR MAGISTER SAINS PADA FAKULTAS TEOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA



Oleh:

TOSMIN EKASARI

NIM: 51170023

PROGRAM STUDI MAGISTER KAJIAN KONFLIK DAN PERDAMAIAN
MINAT STUDI TEOLOGI PRAKTIS (MAPT) FAKULTAS TEOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tosmin Ekasari
NIM : 51170023
Program studi : Kajian Konflik dan Perdamaian, Minat Studi Teologi
Praktis
Fakultas : Teologi
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Kepemimpinan Adaptif. Studi Teologi Praktis untuk Peningkatan Kepemimpinan Gereja Kristen di Luwuk Banggai”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Luwuk
Pada Tanggal : 4 Juni 2020

Yang menyatakan



(Tosmin Ekasari)

NIM.51170023

LEMBARAN PENGESAHAN

Tesis dengan judul:

Kepemimpinan Adaptif

Studi Teologi Praktis untuk Peningkatan Kepemimpinan Gereja Kristen di
Luwuk Banggai (GKLB)

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Tosmin Ekasari (51170023)

Dalam ujian tesis Program Studi Magister Kajian Konflik dan Perdamaian
Universitas Kristen Duta Wacana
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains
pada Selasa, 28 April 2020

Pembimbing I



Pdt. Handi Hadiwitanto, PhD

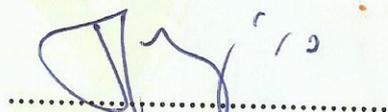
Pembimbing II



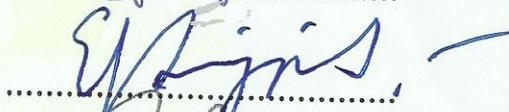
Pdt. Prof. Dr. (h.c) E Gerrit Singgih, Ph.D

Dewan penguji:

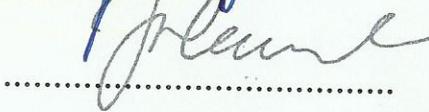
1. Pdt. Handi Hadiwitanto, PhD



2. Pdt. Prof. Dr. (h.c) E Gerrit Singgih, Ph.D



3. Pdt. Dr. Yahya Wijaya



Disahkan oleh:




Pdt. Wahyu Satrio Wibowo, M.Hum., PhD
Wakil Dekan Bagian Akademik

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis persembahkan kepada Tuhan Yesus Sang pemilik kehidupan atas anugerahNya yang indah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Dalam proses penyelesaian tulisan ini dalam rangka untuk menemukan sebuah sumbangan pemikiran bagi kepemimpinan gereja di tengah-tengah situasi yang terus mengalami perubahan tentunya tidak terlepas dari campur tangan banyak orang. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mau mengucapkan terimakasih kepada:

1. Gereja Kristen di Luwuk Banggai (GKLB) dalam hal ini MPHS GKLB yang telah mengizinkan penulis untuk belajar kembali, bahkan sangat terbuka dalam memberikan pandangannya berkaitan dengan tesis yang dikerjakan.
2. Bapak Pdt. Handi Hadiwitanto Ph.D sebagai dosen pembimbing pertama dan Bapak Pdt. Prof. Dr. (h.c) E. Gerrit Singgih, Ph.D sebagai dosen pembimbing kedua, yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada penulis dengan penuh semangat.
3. Dosen Fakultas Teologi UKDW selama penulis mengalami proses belajar di kelas pascasarjana MAPT: Prof. J.B Banawiratma, Pdt Daniel K. Listijabudi, Pdt Asnath Natar, Pdt Tabita Christiani, Pdt Yusak Tridarmanto, Pdt Djoko Adiprasetyo, Pdt Paulus Sugeng, Pdt Hendri Wijayatsih, Pdt Robert Setio dan Pdt Yahya Wijaya.
4. Pak Timbo yang selalu membantu penulis dalam mencari buku-buku yang berkaitan dengan tesis penulis dan Pak Jek yang juga membantu dalam proses penulisan.
5. Teman-teman MAPT 2017, pak Bong, Pak Aji, Pak Yoga, Martin, bu Lusua, dan bu Lintang untuk kebersamaan selama kuliah bahkan saat terpisah karena masing-masing telah menyelesaikan ujian akhirnya. Yunike dan risa yang selalu menolong, Kalian adalah keluargaku yang baru selama di Jogja.
6. Teman-teman pendeta yang selalu memberikan dukungan setiap saat.
7. Dan untuk suami yang selalu memberikan dukungan dan cinta setiap waktu, memberikan semangat saat lelah dan merasa putus asa serta topangan dana yang

tidak pernah mengeluh meskipun saat sulit. Anakku Flowrenzya yang selalu semangat sehingga mampu menularkan semangatnya pada penulis dan orang tua, k ema, k nito, k tommy, mama mantu juga saudara-saudara.

8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya, apa yang penulis tuangkan dalam tesis ini, semoga dapat menjadi salah satu masukan bagi pengembangan kepemimpinan GKLB dalam menjawab panggilannya ditengah-tengah dunia yang terus mengalami perubahan.

Soli Deo Gloriam

Luwuk, 12 Mei 2020

Tosmin Ekasari

©UKDW

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK.....	viii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Permasalahan.....	7
I.3 Rumusan Masalah.....	9
I.4 Judul Penelitian.....	9
I.5 Tujuan Penelitian.....	9
I.6 Metode Penelitian.....	10
I.7 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KEPEMIMPINAN ADAPTIF DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPEMIMPINAN KRISTEN.....	12
II.1 Pendahuluan.....	12
II.2 Definisi Pemimpin dan Kepemimpinan.....	12
II.2.1 Definisi Pemimpin.....	12
II.2.3 Definisi Kepemimpinan.....	13
II.3 Kepemimpinan Kristen.....	15
II.4 Kepemimpinan Dalam Wawasan Lintas Ilmu.....	21
II.5 Kepemimpinan Adaptif.....	23
II.5.1 Pengertian Kepemimpinan Adaptif.....	24

II.5.2 Membedakan Masalah Teknis dan Tantangan Adaptif.....	28
II.5.3 Kepemimpinan Yang Menentang Status Quo.....	31
II.5.4 Langkah-Langkah Melakukan Praktik Kepemimpinan Adaptif.....	33
II.6 Hubungan Antara Kepemimpinan Kristen dan Kepemimpinan Adaptif.....	41
BAB III PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS GEREJA KRISTEN DI LUWUK BANGGAI (GKLB).....	46
III.1Pendahuluan.....	46
III.2 Sejarah GKLB.....	46
III.2.1 Masuknya Injil di Luwuk Banggai.....	46
III.2.2 Keadaan Gereja Kristen di Luwuk Banggai.....	50
III.3 Informasi Penelitian.....	51
III.3.1 Lokasi dan Subyek Penelitian.....	52
III.3.2 Topik Penelitian.....	52
III.3.3 Deskripsi Profil Informan.....	53
III.4 Analisis Dan Interpretasi Data Wawancara.....	54
III.4.1 Kepemimpinan Gereja.....	54
III.4.2 Kepemimpinan dan Perubahan Zaman.....	55
III.4.3 Kepemimpinan dan Tradisi Gereja.....	62
III.4.4 Kepemimpinan Yang Berani Mengambil Resiko.....	67
III.5 Kesimpulan.....	71
BAB IV EVALUASI PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN ADAPTIF TERHADAP IDEALISME KEPEMIMPINAN GKLB DAN HIDUP MENGGEREJA.....	76
IV.1 Pendahuluan.....	76
IV.2 Perubahan Dalam Sikap Menggereja.....	76
IV.2.1 Pemimpin Perubahan.....	77
IV.2.2 Tradisi Gereja dan Perubahan.....	82

IV.2.3 Kepemimpinan Yang Memiliki Nilai.....	86
IV.2.4 Kepemimpinan Yang Memberdayakan.....	89
IV.3 Membedakan Masalah Teknis dan Masalah Adaptif adalah Tantangan Kepemimpinan Gereja Sekarang Ini.....	99
IV.4 Kepemimpinan Adaptif Yesus Kristus dan Hidup Menggereja.....	103
BAB V PENUTUP.....	108
V.1 Kesimpulan.....	108
V.2 Desain Strategi Pengembangan Kemampuan Dan Kapasitas Pemimpin Gereja.....	109
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	123
LAMPIRAN.....	129

©UKDW

ABSTRAK

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam maju mundurnya sebuah organisasi, termasuk gereja di dalamnya terlebih ketika menghadapi perubahan. Para pemimpin harus mempersiapkan diri untuk menguji kembali asumsi-asumsinya dengan mempertimbangkan keadaan yang terus menerus berubah. Heifetz mengatakan fungsi kepemimpinan diperlukan ketika seseorang dihadapkan dengan suatu keadaan yang memerlukan perubahan dan disinilah dituntut sebuah inovasi agar mampu menjawab keadaan dengan melakukan cara-cara baru. Dalam keadaan yang stabil dan tidak ada perubahan maka yang diperlukan adalah seorang yang memiliki kewenangan atau keahlian.

Situasi yang terus berubah haruslah menjadi sebuah kesadaran yang dimiliki oleh gereja terutama para pemimpinnya, karena gereja adalah organisasi yang hidup. Berubah tidak berarti meninggalkan pemahaman teologi, tetapi justru mempertajam pengetahuan teologi agar mampu menjawab kebutuhan zaman. Kelenturan adaptasi, kerelaan belajar dan belajar terus tanpa henti menjadi sebuah kebutuhan bagi para pemimpin gereja untuk kemajuan gerejanya. Setiap gereja membutuhkan transformasi/perubahan karena perubahan adalah sebuah perjalanan. Tetapi bukan sekedar berubah karena perubahan yang salah bisa menjadi racun. Gereja yang sehat biasanya menumbuhkan gereja, tetapi gereja yang bertumbuh tidak selalu merupakan gereja yang sehat. Kesehatan gereja lebih daripada pertumbuhan gereja adalah indikator utama kemampuan gereja untuk mengubah anggotanya, memenuhi misinya dan menemukan kembali dirinya. Situasi ini yang menuntut peran pemimpin dalam praktek kepemimpinannya menjadi agen perubahan untuk membimbing dan mengarahkan anggotanya untuk dapat adaptif terhadap perubahan dan mencari cara-cara baru. Pemimpin tidak menunggu dan menonton perubahan yang terjadi tetapi secara aktif mencari terobosan baru dalam pelayanan terutama dalam menghadapi tantangan pelayanan. Pelayanan dalam kehidupan bergereja tidak boleh dipersempit hanya berkaitan dengan hal-hal yang ritual saja. Ritual penting bagi kehidupan beriman tetapi tidak hanya berhenti sampai disitu saja, karena fungsi gereja tidak hanya untuk dirinya sendiri melainkan alat untuk menyatakan kemuliaan Tuhan di dunia ini.

Kepemimpinan adaptif sangat menolong para pemimpin gereja agar tidak kaku menerjemahkan panggilannya, terpenjara dalam cara-cara lama yang terus dilestarikan tanpa ada

pemaknaan kembali, melihat praktek kepemimpinan yang melayani yang diteladankan Yesus dengan lebih jernih.

Kata kunci: *perubahan, kepemimpinan, pemimpin, kepemimpinan adaptif, gereja.*

©UKDW

ABSTRACT

Leadership holds a crucial role in the ups and downs of organizations in facing changes, including the Churches. The leaders have to prepare themselves to retest the assumptions in considering the constantly changing situation. Heifetz argues that someone needs the function of the leadership to face a situation in doing changes that demand innovations to overcome it. Someone who has authority and expertise when the situation is stable or no change.

Because it is a living organization, the constantly changing situation should become an awareness of the churches, especially for the leaders. Change does not mean forgetting the understanding of theology but it refers to sharpen the theological knowledge to enable adapting to the needs of the era. The leaders of the church should have the flexibility of adaptability, the willingness to study, and continually learning for the progress of the churches. Every Church needs a transformation because it is a journey. But it is not just a change because negative change could become poison. A healthy church is normally making the church grow however the growing church is not always healthy. The health of the church is more important than church growth, is the main indicator of the church's ability to change the members, fulfill the missions, and find itself. This situation demands the role of the leaders in implementing their leadership to be the agent of change in guiding and directing the members to be able to adapt to the situation in finding innovation. The leaders must not wait and watch the change occurring, but they have to actively seek innovation in service, particularly in facing the service challenges. The service in Church life could not be limited to the ritual matters. The ritual is crucial for faithful life but it could not stop there. The function of the church is not just for itself but it is a tool to declare the glory of God in the world.

Adaptive leadership is extremely useful for the church leaders to avoid rigidness in delivering His calling, staying in the old ritual that continuous preserved without re-interpretation of the meaning, and looking at the practice of serving the leadership that Jesus exemplifies more clearly.

Keyword: *change, leadership, leader, adaptive leadership, church.*

PERNYATAAN INTEGRITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat Karya Ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam tesis ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Luwuk, 27 Mei 2020



Tosmin Ekasari

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu hangat untuk diperbincangkan, karena bersentuhan langsung dengan kehidupan semua orang, baik itu keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Selain itu kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi maju mundurnya sebuah organisasi/lembaga, mulai dari yang kecil sampai yang paling besar. Namun kepemimpinan seringkali salah dimengerti dan definisinya pun terus berubah dari waktu ke waktu. Mayoritas kita bias tentang apa dan bagaimana kepemimpinan itu sebenarnya¹, karena tidak semua pemimpin terlahir dengan personalitas, karisma dan kemampuan kepemimpinan yang hebat. Kebanyakan pemimpin sedang bergulat dengan sengit untuk bertahan dan menang dalam kepemimpinannya baik itu dalam hal memimpin dirinya sendiri, memimpin orang-orang di sekitarnya dan menjawab tantangan dari perubahan zaman yang terus berlangsung. Dalam praktik kepemimpinan seringkali para pemimpin terjebak pada posisi dan kekuasaan yang cenderung hanya memenuhi ekspektasi orang, menjalankan mandat tetapi tanpa mampu bergerak dinamis.

Menurut Eka Darmaputera, konsep kepemimpinan kristen “*hanya ada satu Pemimpin*” yaitu Tuhan sendiri, yang lain adalah pemimpin-pemimpin dalam huruf kecil. Artinya, yang menjadi pemimpin bukan karena otoritas yang berasal dari diri sendiri melainkan dari Dia semata-mata, “Tidak ada pemerintah yang tidak berasal dari Allah (Roma 13:1)”². Sehingga kepemimpinan dalam kehidupan bersama haruslah mencerminkan mandat dan penugasan Allah untuk mengembangkan kemungkinan saling menolong serta kesepadan, kesetaraan atau kesetaraan. Konsekuensi dari asas utama kepemimpinan kristen ini adalah peringatan keras dan gamblang terhadap kecenderungan megalomania manusia. Kecenderungan atau bahkan obsesi untuk menjadi orang besar, untuk menjadi terbesar, yang diekspresikan melalui tingkah laku

¹ Brian Harris, *Kura-Kura Bisa Menang* (Bandung: IOTA Pressindonesia, 2014), 11.

² Eka Darmaputera dkk, “Kepemimpinan Perspektif Alkitab”, dalam *Kepemimpinan Kristiani, Spiritualitas, Etika, dan Teknik-teknik Kepemimpinan Dalam Era Penuh Perubahan* (Jakarta: Sekolah Tinggi Theologia Jakarta, 2001), 4.

kepemimpinan dengan berorientasi pada kekuasaan, wewenang, kelebihan, dan kekuatan yang bersemboyankan “*I’m the boss*”. Begitu banyak pemimpin gereja yang berpolah seolah-olah bagaikan pemilik gereja.³ Sehingga menghancurkan banyak orang termasuk dirinya sendiri. Oleh karena itu penting untuk memahami siapa itu pemimpin dan bagaimana menjalankan kepemimpinannya di tengah zaman yang terus mengalami perkembangan.

Perkembangan teknologi di era globalisasi ini membawa dampak kemajuan dalam segala hal. Ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat masuk dalam segala sendi kehidupan manusia, sehingga tuntutan kebutuhan sesuai dengan perkembangan zaman juga melanda seluruh aspek kehidupan termasuk di dalamnya dalam kehidupan bergereja. Gereja yang berada di tengah perkembangan dunia sekarang ini, harus mampu membaca kebutuhan umatnya yang terus mengalami perkembangan karena kemajuan zaman, dan hal ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi kepemimpinan gereja.

Ketika dunia atau lingkungan berubah seorang pemimpin harus mampu membaca perubahan tersebut. Sebab itu seorang pemimpin harus terus belajar untuk mengadaptasikan dirinya dengan perubahan-perubahan yang terjadi.⁴ Situasi yang berkembang ini menuntut inovasi baru untuk melakukan intervensi terhadap tantangan yang datang. Seorang pemimpin harus mampu membedakan manakah tantangan teknis yang membutuhkan solusi teknis dan manakah tantangan adaptif yang membutuhkan solusi adaptif, karena tantangan/masalah yang datang seringkali bercampur antara unsur-unsur teknis dan adaptif.⁵ Masalah teknis, solusinya sudah dipahami melalui otoritas yang ada, sedangkan tantangan adaptif (*adaptive challenge*) adalah kondisi yang memerlukan perubahan dalam prioritas berpikir dan tingkah laku masyarakat (organisasi). Oleh karena itu seorang pemimpin dalam praktik kepemimpinannya seperti praktek kedokteran harus melakukan 2 hal penting yaitu diagnosa kemudian tindakan.⁶ Inilah yang disebut dengan kepemimpinan adaptif.

³ Eka Darmaputera, *Kepemimpinan Kristiani*, 7.

⁴ Victor Nikijuluw, Aristarchus Sukarto, *Kepemimpinan Di Bumi Baru: Menjadi Pemimpin Kristiani Di Tengah Dunia Yang Terus Berubah* (Jakarta: Literatur Perkantas, 2014), 17.

⁵ Ronald Heifetz, Alexander Grashow, Marty Linsky, *The Practise Of Adaptive Leadership* (Boston: Harvard Busina Press, 2009), 19.

⁶ Ronald Heifetz dkk, *Adaptive leadership*, 6.

Kepemimpinan adaptif bertujuan memobilisasi orang untuk menangani tantangan yang berat agar organisasi tetap berjaya.⁷ Kepemimpinan adaptif memiliki sejumlah keunggulan. Setiap anggota organisasi dilibatkan dan belajar memahami penyebab masalah yang berulang. Ini juga mengarah pada pemahaman yang lebih baik antara semua lapisan hierarkis dan memungkinkan setiap orang terbuka terhadap eksperimen dan menciptakan perubahan yang langgeng. Kepemimpinan adaptif adalah pola pendekatan terhadap isu kepemimpinan masa kini yang memandang suatu isu tidak sekadar masalah teknis yang harus dicarikan solusi teknis. Kepemimpinan adaptif lebih melihat bahwa suatu masalah jika itu adalah tantangan adaptif, maka penanganannya tidak hanya mengandalkan pakar tetapi kerjasama tim. Pemimpin bukan sosok yang tahu dan bisa segalanya. Dalam zaman yang mana tidak ada lagi seorang yang bisa menyebut diri sebagai serba tahu, serba bisa dan serba sendiri, maka kepemimpinan adaptif sangat relevan menjawab situasi kekinian.

Membangun relasi yang baik dalam praktek kepemimpinan merupakan gambaran sejauh mana pemimpin tersebut memahami kepemimpinannya. hal ini juga yang tercermin dari para pengikut Kristus bertumbuh dalam relasi dengan orang lain ketika mereka saling mendukung, saling memegang tanggung jawab masing-masing, dan saling menghargai karunia yang mereka bawa bagi kelompok. Hal ini membantu kelompok berkembang maju dan memenuhi panggilannya untuk pelayanan gereja yang spesifik. Tim dari orang-orang yang membangun jaringan bersama, sebagai bagian dari persekutuan besar yang berbagi panggilan melingkup misi, akan lebih siap untuk berfungsi sebagai tubuh sebagaimana yang Kristus inginkan.⁸ Umat diajak ikut berpartisipasi dengan senang hati dan partisipasi itu membawa hasil/efek yang baik bagi mereka maupun bagi realisasi tujuan-tujuan jemaat. Jemaat seperti ini menurut Jan Hendriks disebut jemaat yang vital.⁹

Partisipasi adalah pengertian yang dinamis dari gereja di dunia. Kalau dunia berubah, cara, fokus dan sifat partisipasi pun harus atau seharusnya berubah pula. Transformasi gereja adalah orientasi yang penting dalam pembangunan jemaat, dalam arti gereja berubah sebagai hasil beradaptasi dengan perubahan dalam konteks sosial tertentu. Namun, gereja juga terus

⁷ Ronal Heifetz dkk, *Adaptive Leadership*, 14.

⁸ Eddie Gibbs, *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010), 138.

⁹ Jan Hendriks, *Jemaat Vital dan Menarik* (Jogjakarta: Kanisius, 2002), 19.

membangun orientasi baru untuk melakukan tugas dan tujuannya dan menghadirkan transformasi di tengah-tengah permasalahan dunia.¹⁰

Arus modernisasi membawa banyak perubahan dalam kehidupan masyarakat dunia namun pada kenyataannya banyak gereja yang tidak siap dalam menyikapi berbagai perubahan yang terjadi di tengah masyarakat. Praktik kepemimpinan para pemimpin gereja seringkali terjebak pada situasi “yang penting aman” sehingga fokus pelayanan terbatas pada kegiatan ritual seremonial. Gereja dipandang sebagai gereja yang hidup dan bertumbuh jika jumlah anggotanya makin bertambah, pelaksanaan ibadah-ibadah berjalan dengan baik bahkan meningkat, jumlah kehadiran dan partisipasi anggota jemaat dalam kegiatan gereja makin banyak, keuangan gereja meningkat untuk memenuhi kebutuhan dalam gereja itu sendiri, memiliki banyak kegiatan gerejawi, dan memiliki gedung gereja yang makin besar dan makin indah.

Permasalahan yang datang berulang melanda kehidupan pelayanan seringkali tidak lagi dianggap sebagai permasalahan serius yang perlu untuk disikapi dengan serius. Para pemimpin gereja terbuai dengan pemahaman yang sangat “kaku” tentang pelayanan gereja sehingga takut atau bisa dikatakan tidak mau mengubah tradisi yang ada tentang pemahaman pelayanan gereja. Pada kenyataannya kemerosotan kehidupan internal gerejawi lebih merisaukan daripada kemerosotan fungsi gereja di tengah masyarakat. Akibatnya fungsi gereja di tengah masyarakat makin kurang dapat dirasakan. Sedangkan yang dikehendaki sebenarnya adalah gerak yang seimbang baik ke dalam ataupun ke luar gereja.

Jemaat sebagai bentuk nyata kehadiran gereja serta sekaligus juga sebagai salah satu bentuk komunitas manusia juga membutuhkan pemimpin di dalam menjalankan kehidupannya. Setiap individu dalam jemaat tentu memiliki bakat, potensi, serta keinginan dan kecenderungan yang beragam. Dalam kondisi yang demikian, pemimpin jemaat akan melaksanakan tugasnya untuk mengarahkan minat, potensi, kecenderungan serta keinginan yang beragam itu pada tujuan bersama sebagai jemaat. Sehingga dalam praktek kepemimpinan dalam jemaat, hal tersebut menjadi tanggung jawab bersama. Namun seringkali didapati bahwa ketergantungan jemaat kepada sosok pemimpin nampaknya masih sangat besar. Hal ini disebabkan adanya pandangan tradisional bahwa pemimpin jemaat adalah seorang figur yang tahu segala perkara, memiliki

¹⁰ Handi Hadiwitanto, “Teologi Praktis Empiris, Pembangunan Jemaat, Dan Relevansi Pemikiran Pdt. Prof. E. Gerrit Singgih, Ph.D”, dalam *Gerrit Singgih Sang Guru dari Labuang Baji* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010), 131.

kemampuan dan kebijaksanaan yang tinggi, mendekati kesempurnaan dan merupakan utusan Allah. Akibat dari ketergantungan ini, jemaat terbawa pada kepemimpinan tunggal di mana segala sesuatu diatur dan ditentukan oleh pemimpin jemaat.¹¹ Sehingga adanya unsur “kepentingan” membuat praktik kepemimpinan gereja seringkali tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Menangani proses pembangunan jemaat dengan aspeknya yang beranekaragam membutuhkan kepemimpinan yang berkualitas. Mengerti apa dan bagaimana kepemimpinannya memberi dampak yang luas, bagaimana seorang pemimpin meningkatkan pemahaman kepemimpinan sehingga berdampak pada proses pembangunan jemaat menjadi menarik untuk dibahas secara khusus dalam konteks Gereja Kristen di Luwuk Banggai.

Sejarah GKL B, tidak dapat dipisahkan dari sejarah sinode GKST di Tentena-Poso. Sinode GKST Tentena-Poso merupakan hasil pekabaran Injil dari Nederlandsch Zendeling Genoschap dan Nederlandse Hervormde Kerk (NZG dan NHK) tahun 1982. Sinode GKST wilayah Luwuk Banggai di Luwuk merupakan hasil pekabaran Injil dari Indische Kerk/GPI, GMIM, dan GPM tanggal 21 Januari 1913.¹² Seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelayanan sehingga sejak tahun 1955 timbul rencana di wilayah Luwuk Banggai untuk berdiri sendiri lepas dari sinode GKST Tentena Poso. Sehingga pada tanggal 27 Januari 1966 telah disahkan berdirinya gereja baru di Luwuk Banggai dengan nama GKL B.¹³ Sejak awal terbentuknya GKL B sebagai gereja yang berdiri sendiri lepas dari GKST, telah meletakkan struktur organisasi dan pelayanannya pada sistem presbyterial sinodal yaitu terhimpunnya semua tua-tua (*prebyteros*) jemaat dalam satu wadah untuk berjalan bersama-sama (*syn-hodos*).¹⁴ Kepemimpinan di tingkat sinodal disebut MPHS (Majelis Pekerja Harian Sinode), di tingkat klasis disebut MPH K (Majelis Pekerja Harian Klasis) Dan pada tataran jemaat, sesuai dengan tata laksana 1 pasal 3 disebut MPH J (Majelis Pekerja Harian Jemaat).¹⁵

¹¹ Malcom Brownlee, *Menuju Pola Kepemimpinan Baru Dalam gereja-Gereja di Indonesia* (Yogyakarta: UKDW, 1990), 8.

¹² Yusak Soleiman (penyunting), *Sejarah Gereja Protestan Di Indonesia Jilid 2* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2015), 285.

¹³ Yusak Soleiman, *Sejarah Gereja*, 297.

¹⁴ Majelis Pekerja Harian Sinode, *Tata Gereja GKL B*, tahun 2013, 1.

¹⁵ Majelis Pekerja Harian Sinode, 2.

GKLB secara geografis wilayah pelayanannya meliputi Banggai Darat (yang ada di daratan) dan Banggai Laut (yang dipisahkan oleh lautan). Pada tahun 2000 sekitar bulan maret mengalami pemekaran yang pada akhirnya Banggai darat tetap menjadi wilayah pelayanan GKLB dan Banggai Laut menjadi wilayah pelayanan GPIBK. Di tahun 2005 GKLB mengalami konflik di tingkat pemimpin sinode yang pada akhirnya terbagi lagi menjadi 2 sinode yaitu GKLB dan PJM-PB (Persekutuan Jemaat Mandiri-Protestan Banggai). Konflik ini cukup panjang dan berdampak buruk dalam kehidupan jemaat. Meskipun demikian pertumbuhan jemaat-jemaat di GKLB terus terjadi seiring dengan kemajuan zaman. Perbaikan infrastruktur yang dilakukan oleh pemerintah setempat dari tahun ke tahun (meskipun belum merata) seperti jalan, sarana transportasi dan komunikasi membawa dampak perubahan dalam kehidupan bermasyarakat termasuk gereja di dalamnya dan menjadi sebuah tantangan tersendiri seperti:

1. Jemaat yang semakin kritis baik di desa maupun di kota. Hal ini disebabkan karena meningkatnya pertumbuhan pendidikan sehingga membawa pengaruh pada pola pikir mereka.
2. Kenyataan ini berbanding terbalik dengan pandangan para pemimpin gereja tentang pelayanan dalam tubuh gereja itu sendiri. Tradisi gereja tetap terjaga dengan sangat kuat karena dipandang sebagai identitas gereja. Sehingga kreatifitas dalam pelayanan sangat jarang terjadi.
3. Regenerasi kepemimpinan sangat susah untuk berkembang, karena praktik politik pada waktu pemilihan sangat kuat.
4. Kepemimpinan selalu bicara tentang otoritas dan kekuasaan, bahkan dalam proses pemilihan biasanya sering terjadi transaksional antara yang akan di pilih dan para pemilih yang notabene semua adalah pemimpin-pemimpin di jemaatnya masing-masing.
5. Kemajuan gereja selalu diukur dari segi peningkatan baik itu jumlah, keuangan, aktifitas, program, pelaksanaan ibadah-ibadah yang mengalami kemajuan dan pembangunan.
6. pergeseran nilai yang terjadi dikalangan para pendeta karena semakin maraknya pendeta yang beralih ke PNS, praktik politik dalam proses pemilihan pimpinan ditingkat sinodal,
7. Pelaksanaan mutasi yang selalu bermasalah.

Di kalangan para pendeta ada istilah yang di sering dipakai saat sedang *baku sedu* (bersenda gurau) mengenai mutasi adalah “tempat basah (bahasa Luwuk: tanpa basa)” dan “tempat kering (tanpa kiring)” atau istilah lainnya tempat yang penuh dengan “mata air” dan

tempat yang penuh dengan “air mata”. Proses mutasi akan berjalan lancar jikalau mendapatkan jemaat yang sudah *stabil* dari segi keuangan dan pelayanan, dan bermasalah saat mendapatkan jemaat yang masih *labil* secara keuangan dan pelayanan. Sikap para pemimpin gereja yang sudah terbiasa dengan masalah ini menganggap hal tersebut bukanlah menjadi sebuah masalah lagi. Hal ini didukung dengan membuat aturan tambahan ataupun pada kasus-kasus tertentu dibuat kebijakan dan peristiwa ini dianggap sebuah kewajaran. Mulai tampak adanya kemajuan dengan membangun komunikasi tetapi hal ini membuka peluang untuk terciptanya proses tawar-menawar yang tanpa disadari oleh mereka, dengan mudah menjadi konsumsi warga jemaat juga masyarakat di era “*internet*” sekarang ini.

Buntut panjang dari dinamika tantangan yang berkaitan dengan pelaksanaan mutasi ini adalah berdampak kepada jemaat. Jemaat yang dulunya selalu menerima siapapun pendeta yang akan ditempatkan di jemaat mereka, sudah mulai bereaksi dengan menunjukkan sikap pro dan kontra. Ada yang sudah membuat kriteria pendeta yang seperti apa dan bagaimana yang cocok ditempatkan di jemaat mereka. Bahkan saat mereka mendengar ada Pdt A nanti yang akan masuk melayani di jemaat mereka, merekapun dari jauh-jauh hari sudah datang menghadap MPH sinode melalui orang-orang yang dianggap mampu mewakili suara jemaat (biasanya majelis atau tokoh-tokoh jemaat) untuk menyatakan sikap mereka.

Kondisi ini menghadirkan keprihatinan di semua kalangan dari waktu ke waktu. Sehingga bagaimana kepemimpinan dapat dipahami secara benar di tengah arus perkembangan zaman yang membuat banyak hal berubah terlebih saat diperhadapkan dengan tantangan yang datang berulang menjadi topik yang menarik untuk dibahas dalam pandangan penulis menyikapi situasi yang terjadi dalam konteks Gereja Kristen di Luwuk Banggai (selanjutnya akan disebut GKLB).

I.2 Permasalahan

1. Krisis kepemimpinan

GKLB dalam proses pemilihan pemimpin selalu diperhadapkan dengan kondisi kehilangan figur pemimpin yang diharapkan dapat menjawab situasi dan tantangan di era yang terus berkembang dan mengalami perubahan. terjebak dalam gaya, sukuisme, almamater daripada peran di tengah hidup berjemaat. Pengalaman konflik dalam tubuh GKLB yang mengakibatkan banyak “korban” seharusnya memberi dampak yang besar

bagi para pemimpin agar tidak terjebak dalam situasi yang sama. Bagaimana para pemimpin mampu membaca tantangan dari sudut pandang yang lebih luas dan menjadikan kesepakatan bersama sebagai sebuah langkah maju, bukan untuk saling melempar tanggung jawab. Sehingga menjadi contoh untuk generasi pemimpin kedepan. Seperti yang ditulis oleh Handi Hadiwitanto yang mengutip tulisan Schwars mengenai hasil tentang penelitian gereja, mengatakan bahwa buah sejati adalah terjadinya pelipatgandaan. Seorang pemimpin yang berbuah adalah bukan menghasilkan pengikut tetapi yang menghasilkan pemimpin-pemimpin baru.¹⁶

2. Tantangan kepemimpinan

Para pemimpin harus memperlengkapi diri dengan terus belajar untuk memahami tentang pemimpin dan kepemimpinan dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian para pemimpin memiliki bekal yang cukup dalam menyikapi setiap permasalahan yang selalu datang setiap saat. Mampu untuk memahami permasalahan yang datang berulang (seperti masalah mutasi di kalangan para pegawai tetap) tidak hanya dilihat sebagai masalah teknis yang langsung menemukan jawaban/solusi teknis dan puas dengan kondisi tersebut melainkan selalu melakukan inovasi untuk menemukan solusi yang baru dalam sebuah kesadaran bahwa solusi teknis belum cukup menolong untuk keluar dari masalah yang ada. Sehingga kepemimpinan bukan hanya fokus pada soal teknis (tujuan, norma, aturan, struktur) tetapi juga pada kebutuhan dan perubahan dalam masyarakat, hal-hal yang lebih substansial yang mampu menjelaskan fungsi gereja ditengah masyarakat serta kesediaan untuk menemukan cara-cara baru dalam hidup/bertindak. Kebutuhan saat ini bukan hanya pada gaya kepemimpinan, tetapi peran pemimpin yang berani keluar dari zona nyaman.

3. Peran pemimpin

Peran pemimpin tidak hanya dilihat dari bagaimana pemimpin mempraktikkan kepemimpinannya tapi juga bagaimana keterlibatannya dalam pembangunan jemaat. Kepemimpinan yang sehat akan berdampak pada pertumbuhan gereja yang sehat. Sehingga peran pemimpin gereja untuk mampu melihat fungsi kepemimpinannya dalam menghadapi tantangan perubahan dan praktik hidup menggereja yang memiliki fungsi

¹⁶ Handi Hadiwitanto, "Teologi Praktis-Empiris", 138.

sosial membutuhkan kesadaran untuk terus mempertajam pengetahuan dan menjawab tantangan dengan mampu membedakan tantangan teknis dan tantangan adaptif.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah disampaikan penulis maka rumusan masalah yang menjadi acuan penulisan tesis ini adalah bagaimanakah sebuah model kepemimpinan adaptif dapat memberi jawab serta diterapkan dalam rangka pembangunan jemaat melalui kepemimpinan gereja dalam konteks Gereja Kristen di Luwuk Banggai

Rumusan masalah ini mengerucut pada pertanyaan penelitian:

- 1) Bagaimana persepsi anggota jemaat dan pendeta tentang kepemimpinan di GKL B dalam menghadapi perubahan di zaman yang terus berkembang sekarang ini?
- 2) Sumbangan pemikiran apa yang dapat diberikan oleh konsep kepemimpinan adaptif pada praktik kepemimpinan di GKL B?

I.4 Judul Penelitian

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan di atas maka penulis tergerak untuk menulis tentang :

**Kepemimpinan Adaptif:
Sebuah upaya Meningkatkan Pemahaman kepemimpinan Dalam Menjawab Konteks
Gereja Kristen Luwuk Banggai**

I.5 Tujuan Penelitian

Melalui tulisan ini diharapkan bisa memberi sumbangan pemikiran yang berdampak pada pembangunan jemaat di GKL B melalui peran kepemimpinan yang mampu melihat permasalahan tidak hanya dari segi teknis tetapi juga terbuka untuk melihat persoalan adaptif dalam rangka mengembangkan metode kepemimpinan untuk menjawab tantangan perubahan dan kebutuhan pelayanan di tengah-tengah konteks yang terus berkembang.

I.6 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara mengumpulkan dan menganalisis data lapangan sehingga didapatkan suatu kesimpulan. Metode penelitian yang ditempuh adalah penelitian lapangan kualitatif. Penelitian ini pada dasarnya mempertemukan gagasan teoritis dengan data lapangan. Di dalamnya termasuk asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang menjadi landasan penelitian serta dasar-dasar yang digunakan untuk menginterpretasi data dan menarik kesimpulan.¹⁷ Prosesnya melalui keterlibatan langsung di lokasi penelitian. Dalam keterlibatan ini, penulis melakukan pengamatan dan pengumpulan data.¹⁸

Metode yang digunakan adalah

1) Penelitian lapangan

Dalam rangka pengumpulan data, penulis memakai teknik wawancara secara langsung, yaitu dengan wawancara mendalam terhadap informan. Penelitian ini lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap 17 orang informan, kemudian diolah dalam tiga kategori besar yaitu 1) pemimpin perubahan: sikap dan tindakan, 2) Pemimpin dalam menghadapi tantangan berulang: sikap dan tindakan, dan 3) kepemimpinan Yesus sebagai teladan kepemimpinan gereja: sikap dan tindakan. Analisis tiga topik besar ini kemudian dituangkan sebagai hasil penelitian.

2) Penelitian kepustakaan

Penulis melakukan kajian pustaka yang memberi landasan teori untuk memperkaya penelitian ini. Kajian pustaka dengan memakai sumber buku, artikel, jurnal, dan internet yang berkaitan dengan topik penelitian.

¹⁷ Jhon Mansford Prior, *Meneliti Jemaat Pedoman Riset Partisipatoris*, (Jakarta: Grasindo, 1997), 5.

¹⁸ Yunita Triwardani Winarno, "suatu Refleksi Metodologi Penelitian Sosial", *Jurnal Ilmiah Humatek Vol 1 No 3* September 2008, 164.

I.7 Sistematika Penulisan

1. Bab 1 Pendahuluan

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan tentang peta pelayanan GKL B, latar belakang masalah mengapa penulis mengangkat topik ini, kemudian pertanyaan penelitian, judul penelitian, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

2. Bab 2, Kepemimpinan Adaptif dan Hubungannya Dengan Kepemimpinan Kristen

Pada bagian ini berisi tentang definisi kepemimpinan secara umum, kepemimpinan kristen, kepemimpinan Adaptif dan hubungan nilai-nilai yang terdapat dalam kepemimpinan adaptif dan kristen.

3. Bab 3 Persepsi Tentang Kepemimpinan Dalam Konteks GKL B

Bagian ini berisi tentang penjelasan konteks Gereja Kristen di Luwuk Bangga (GKL B), analisis hasil data wawancara bersama dengan informan tentang praktek kepemimpinan para pemimpin GKL B di tengah perubahan zaman, dalam menghadapi tantangan yang datang berulang dan relevansinya dengan kepemimpinan kristen.

4. Bab 4 Evaluasi Perspektif Kepemimpinan Adaptif Terhadap Idealisme Kepemimpinan GKL B dan Hidup Menggereja

Bagian ini berisi tentang evaluasi teori kepemimpinan adaptif dan nilai-nilai kepemimpinan kristen (dalam bab 2) terhadap konteks GKL B (dalam bab 3).

5. Bab 5 Kesimpulan dan Strategi

Bagian ini berisi tentang kesimpulan dan desain strategi berdasarkan hasil evaluasi.

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Kepemimpinan memegang peranan penting terhadap maju mundurnya sebuah organisasi termasuk gereja di dalamnya. Peranan pemimpin gereja untuk mampu beradaptasi dengan perubahan tanpa meninggalkan pemahaman teologinya di era yang terus bergerak cepat merupakan salah satu tantangan kepemimpinan kristen saat ini. Dan teori yang mendasari studi ini adalah teori kepemimpinan adaptif menurut Ronald Heifetz, Alexander Grashow dan Marty Linsky. Berdasarkan hasil penelitian dan studi literatur maka dapat disimpulkan beberapa hal:

Pertama. Di era yang semakin maju sekarang ini kebutuhan akan peran seorang pemimpin semakin meningkat, termasuk gereja di dalamnya. Peka dengan perubahan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Hal ini juga yang diharapkan ada dalam praktik kepemimpinan di GKLB, terutama ketika gereja diperhadapkan dengan tantangan. Pertumbuhan jemaat yang semakin kritis menuntut para pemimpin yang semakin kreatif, tidak hanya melakukan segala sesuatu dengan baik tetapi lebih dari itu yaitu mampu memberi dampak dan perubahan. Kemajuan zaman yang berdampak pada perubahan dalam berbagai aspek kehidupan adalah hal yang tidak perlu ditakuti dan dihindari secara khusus sebagai seorang pemimpin gereja. Perubahan harus dilihat sebagai peluang untuk semakin mendorong para pemimpin gereja mampu melakukan kepemimpinannya di era yang semakin maju saat ini tanpa meninggalkan pemahaman teologinya. Pemahaman tentang teologi yang baik akan menolong pemimpin gereja dalam praktik kepemimpinannya untuk berjumpa dengan realitas sosial di mana gereja berada tanpa takut kehilangan identitas. Sehingga peningkatan pemahaman tentang kepemimpinan melalui sudut pandang kepemimpinan adaptif akan sangat menolong gereja untuk menyatakan fungsinya di tengah dunia ini.

Kedua. Upaya untuk meningkatkan pemahaman tentang kepemimpinan ditujukan dalam rangka memberikan sudut pandang yang baru dalam memaknai kepemimpinan. Kepemimpinan adaptif sangat menolong para pemimpin gereja agar tidak kaku menerjemahkan panggilannya. Kepemimpinan yang sehat akan berdampak pada pertumbuhan gereja yang sehat. Gereja harus belajar untuk melihat tantangan yang datang dengan tidak terpenjara dalam cara-cara lama yang terus dilestarikan tanpa ada pemaknaan kembali. Gereja membutuhkan pemimpin yang berani

keluar dari zona nyaman, tidak hanya melakukan segala sesuatu dengan benar-benar baik tetapi lebih dari itu berani melakukan perubahan. Berubah tidak berarti meninggalkan pemahaman teologi tetapi mempertajam pengetahuan teologi dengan belajar dan terus belajar dan mempraktekkannya sesuai dengan konteks. Relasi antara pemimpin dengan pengikut juga ikut menentukan pemahaman yang benar tentang fungsi gereja di tengah dunia. Bagaimana pemimpin menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk menghadapi tantangan dan berkembang, menjadi sebuah kebutuhan dalam praktek kepemimpinan saat ini.

V.2 Desain Strategi Pengembangan Kemampuan Dan Kapasitas Pemimpin Gereja

Untuk dapat menjawab tuntutan zaman tentang seorang pemimpin gereja bukanlah hal yang mudah dilakukan. Penguasaan materi menjadi tak lengkap tanpa adanya praktek di lapangan. Oleh karena itu penulis menyusun desain strategi yang diharapkan dapat menjadi sebuah sumbangan yang mampu memberikan sedikit masukan terhadap praktek kepemimpinan di GKL B. Penulis mencoba menyusun desain sebuah upaya berteologi dalam konteks kepemimpinan yang diberi nama Pengembangan Kemampuan dan Kapasitas Pemimpin Gereja (selanjutnya dalam desain ini disebut PKKPG). PKKPG sendiri dibagi menjadi dua klaster, kedua klaster tersebut akan dilaksanakan secara berkesinambungan. Kedua klaster tersebut adalah:

1. PKKPG-Personal
2. PKKPG-Organisasi

PKKPG-Personal, merupakan bentuk pelatihan yang difokuskan pada pengembangan pribadi. Hal ini diperlukan karena pemahaman kepemimpinan harus dimulai dengan pribadi pelayan. Banyak pemimpin memiliki rasa tidak aman yang mendalam tentang identitas dan nilai mereka. Tindakan kepemimpinan mereka mengalir dari rasa tidak aman; alih-alih memimpin untuk kepentingan orang lain dan organisasi, mereka memimpin dengan tujuan diri mereka baik, benar, efektif dan kompeten. Pemimpin harus belajar untuk mendengarkan tidak hanya ingin didengar serta memiliki rasa empati pada orang lain. Melatih diri untuk tidak terburu-buru dalam membuat keputusan tanpa pertimbangan yang matang. Pemimpin yang telah selesai dengan dirinya sendiri akan lebih maksimal dalam praktik kepemimpinannya, tidak hanya berusaha

menyenangkan orang lain tetapi menjadi pemimpin yang peka, visioner dengan nilai-nilai yang kuat, serta mampu beradaptasi tanpa perlu takut kehilangan identitas.

Sedangkan, PKKPG-Organisasi adalah pelatihan bagi pengembangan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Gereja sebagai organisasi yang hidup akan terus mengalami perkembangan. Sehingga gereja tidak boleh berpuas diri dengan eklesiologi yang sudah mapan dan menjadi bagian dari tata gereja, namun terus menggali kekayaan warisan yang dimilikinya agar gereja tetap relevan dan bahkan menemukan terobosan teologisnya yang menghantarnya menjadi adaptif dan kreatif melayani zamannya. Pemimpin dalam praktek kepemimpinannya harus mampu membaca gambaran tersebut dalam tanggung jawab sebagai pemimpin gereja. Perubahan tidak dapat dihindari, karena segala sesuatu pasti berubah tetapi bagaimana pemimpin menjawab tantangan perubahan dengan langkah-langkah yang inovatif maka persiapan diri pemimpin dan meningkatkan pengetahuan berteologi akan sangat berpengaruh pada pengembangan gereja.

Kurikulum PKKPG Personal meliputi tujuh materi dan ini diwajibkan kepada seluruh pendeta, dan materinya terdiri dari:

Tahun Pertama (PKKPG Personal)

Tema : Memimpin diri sendiri di era 4.0

Menurut penulis hal pertama yang penting dalam kepemimpinan bertolak dari konteks GKLB dan kepemimpinan adaptif adalah memimpin diri sendiri dalam menghadapi perubahan di era yang tengah mengalami perlompatan teknologi atau era 4.0. Karena proses ini akan berdampak langsung terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Karena itu desain ini diawali dengan pre-test (untuk mengetahui apa yang mereka pahami tentang kepemimpinan sebelum mendapatkan materi selanjutnya), dan materi-materi tentang pengolahan diri dan trauma healing dan post-test.

Tujuan : untuk mengembangkan pengetahuan, makna memimpin secara khusus sebagaipemimpin kristen, yang telah *selesai* dengan dirinya sendiri dan kemudian berdampak pada organisasi yang dipimpinnya (meneruskan apa yang telah diterimanya).

a) Komunal

Materi :

- Pre-test
- Mengenal diri sendiri
- Memahami panggilan
- Aktif listening
- Good communication
- Trauma healing
- Post-test (test tertulis dan rencana tindak lanjut)

b) Personal

Setelah pertemuan pertama ini diharapkan sebagai seorang pemimpin gereja, para peserta dapat mengembangkannya dalam kehidupan sehari-hari dengan disiplin dan menerapkannya dalam kepemimpinannya.

Desain Metode pelatihan

1) Pre-test

Deskripsi

Pre-test diberikan di awal untuk mengetahui apa yang mereka pahami tentang kepemimpinan berdasarkan apa yang mereka lakukan yang dimulai dari diri sendiri dan kemudian diteruskan pada orang lain. Pre-test juga akan memudahkan couch/pengajar untuk memiliki gambaran awal tentang siapa peserta yang mengikuti pelatihan. Pre-test merupakan assessment terhadap peserta yang mengikuti pelatihan.

Tujuan:

- a) Peserta bisa menyampaikan terlebih dahulu apa yang diketahuinya tentang kecakapan, pengetahuan dan ketrampilan memimpin sebelum mengikuti proses baru;
- b) Peserta dapat mengukur apakah sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan ada progress yang meningkat atau tidak;

Output yang diharapkan

- ✓ Peserta memiliki alat ukur bagi kualitas dirinya;
- ✓ Peserta bersedia jujur dan terbuka terhadap diri sendiri;
- ✓ Peserta bersedia mengikuti sebuah pelatihan kepemimpinan yang baru.

2) Mengenal diri sendiri

Deskripsi

Tidak ada manusia yang sempurna. Setiap manusia diciptakan dengan kelebihan dan kekurangan masing-masing. Semua itu akan lebih bermanfaat jika setiap peserta sanggup mengenalinya. Ya, mengenal diri sendiri. Mengenal diri sendiri berarti mengetahui kelebihan dan kelemahan yang ada dalam diri. Tidak hanya itu, kita juga harus dapat memanfaatkan kelebihan itu semaksimal mungkin. Sebaliknya, kekurangan yang kita miliki juga harus kita terima dan siasati agar tidak membuat kita jatuh. Saat kita mampu mengenal diri dengan baik, maka kita pun akan mampu memimpin orang lain dengan baik. Tes pengenalan diri juga dapat dikolaborasi dengan tes Myers-Briggs Type Indicator atau yang biasa disebut MBTI, dan Tes Eneagram.

Tujuan:

1. Mengenal kekuaran dan potensi diri dan menetapkan tujuan
2. Mengembangkan potensi diri
3. Menetapkan fokus

Output yang diharapkan

- ✓ Peserta dapat mengenal kekurangan dan kelebihannya
- ✓ Dengan rendah hati mengakui kekurangan dan mau dibentuk
- ✓ Mengenal potensi diri dan terus mengembangkannya

3) Memahami panggilan

Deskripsi

Dalam bagian ini, peserta menulis perziarahan panggilan personal, dan membagikannya dalam sharing. Menulis peziarahan panggilan personal adalah salah satu cara merefleksikan perjalanan panggilan dan berbagai hal yang dialami. Menulis seperti ini disebut metode journaling. Journaling adalah suatu bentuk *discernment* terhadap diri sendiri, dengan cara menuangkan dalam bentuk tulisan. Pada bagian ini juga berbicara tentang materi vocation. Para peserta diingatkan kembali tentang makna *Vocation* yaitu berakar dari kata Latin “*Vocare*” yang berarti *voice*. *Vocation* bukan goal yang hendak dicapai melainkan “panggilan yang aku dengarkan”. Di sini akan banyak berbicara

tentang apa yang sungguh-sungguh menjadi nilai utama dari tindakan, pilihan, keterlibatan seorang pemimpin dalam hidup beriman.

Tujuan:

1. Pemimpin Kristen yang setelah memahami panggilannya dengan nilai-nilai yang kembali disegarkan untuk memotivasi pelayanan. Para pemimpin menemukan kembali makna panggilan yang sebenarnya dalam masa pelayanan mereka.
2. Memahami panggilan membuat seorang pemimpin memiliki spiritualitas yang efektif dan berpengaruh;
3. Memahami panggilan mendorong pemimpin secara sadar mau berbuat lebih dari apa yang biasa dilakukan dalam pelayanannya.

Output yang diharapkan

- ✓ Pemimpin yang integratif. Yaitu pemimpin yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritualitas dalam kepemimpinannya
- ✓ Menjadi pemimpin yang berintegritas
- ✓ Menjadi pemimpin yang fungsional.

4) Aktif listening

Deskripsi

Apa yang dimaksud dengan mendengar? Mendengar adalah tindakan “mengumpan balik” si pembicara; Mendengar bukan hanya mendengar berdasar perasaan, pikiran dan perhatian menurut persepsi diri kita sendiri. Mendengar adalah bagaimana saya mengumpan balik maksud dan pesan inti si pembicara yang saya pikir, lihat, dengar dan rasakan hendak ia sampaikan. Dan mendengarkan dalam bagian ini seperti menangkap makna lagu dibalik kata-kata, bukan hanya tentang apa yang diucapkan tetapi juga tentang apa yang tidak terucapkan.

Tujuan:

1. Peserta dapat menerapkan mendengar dengan baik.
2. Peserta akan mencoba berlatih bagaimana proses mendengar dan mempraktekkan proses mendengar dalam kehidupan sehari-hari.
3. Melatih peserta untuk mempraktekkan mendengar sebagai umpan baik, yang bukan sekedar mendengar saja.

Output yang diharapkan

- ✓ Peserta dapat menjadi pemimpin yang berbicara yang berkualitas
- ✓ membangun pengetahuan dan ketrampilan untuk membuat mendengar secara aktif
- ✓ meningkatkan kepekaan peserta untuk mendengar sehingga membuat orang lain menjadi nyaman dengan dirinya sendiri karena merasa dihargai ketika berada dalam sebuah percakapan
- ✓ mengenalkan perbedaan antara mendengar aktif dan mendengar secara biasa

5) Good communication

Deskripsi

Komunikasi adalah jantung dari Seluruh pekerjaan pendeta/pemimpin. pendeta melayani dan berkhotbah dan menggembalakan, melalui proses komunikasi baik yang langsung maupun tidak langsung, verbal dan non-verbal, dengan tujuan ataupun aksidental/terjadi secara tiba tiba, simbolis dan konkret, interaktif dan satu arah.

Tujuan:

1. Peserta dapat memahami dasar dari komunikasi yang baik itu.
2. Peserta dapat mencoba membangun hubungan dengan cara yang membuat masing masing orang merasa benar-benar didengarkan.
3. Melatih pendeta/pemimpin berkomunikasi dengan baik, dengan cara yang konstruktif dan efektif.
4. Melatih pendeta bisa membantu membalik komunikasi yang tidak efektif, destruktif, dan non-produktif menjadi pertukaran yang konstruktif.

Output yang diharapkan

- ✓ membangun pemahaman dan kesadaran tentang bagaimana komunikasi yang baik
- ✓ membangun pengetahuan dan ketrampilan untuk komunikasi yang berkualitas
- ✓ meningkatkan kepekaan peserta untuk berbicara tidak berlebihan

6) Trauma healing

Deskripsi

Penyembuhan trauma secara personal adalah kekuatan penting untuk transformasi dan terintegrasi. Salah satu kekuatan besar dari kepemimpinan pelayan adalah potensi untuk menyembuhkan diri sendiri dan hubungan seseorang dengan orang lain. Banyak orang yang patah semangat dan menderita berbagai macam luka emosional dan stress traumatik. Meskipun hal ini adalah bagian realitas manusia, seorang pemimpin wajib memiliki hati yang sehat, jernih dan telah *selesai* dengan dirinya sendiri. Penyembuhan trauma membantu pemimpin untuk meringkai segala luka batinnya (karena trauma tidak bisa dihilangkan) dan memiliki luapan energi dan mampu berselancar di atas arus perubahan.

Tujuan:

1. Menghilangkan trauma masa lalu
2. Mengurangi beban psikologi personal dan menjadi merdeka
3. Memiliki kekuatan untuk memimpin sekalipun dalam tantangan yang berat

Output yang diharapkan

- ✓ Menjadi pemimpin yang telah berdamai dengan dirinya sendiri.
- ✓ Menjadi manusia baru yang terus menerus diperbaharui.
- ✓ Mampu menyembuhkan diri sendiri dan menjadi penyembuh bagi orang lain.

7) Post-test (test tertulis dan rencana tindak lanjut)

Deskripsi

Tes akhir merupakan sebuah assessment terhadap keseluruhan materi yang sudah dipelajari selama pelatihan. Tes ini berupa ujian tertulis dan rencana tindak lanjut ketika kembali dalam tanggung jawab pelayanannya masing-masing. Jikalau didapati ada bagian berdasarkan materi yang nilainya kurang, dapat mengikuti kembali hanya dibagian yang kurang saja pada pelatihan yang serupa berikutnya.

Tujuan:

- 1) Menjadi hasil evaluasi bagi peserta
- 2) Menjadi sarana melatih diri untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang harus ditingkatkan sehingga memacu kehendak pribadi untuk belajar dan terus belajar.

Output yang diharapkan

- ✓ Peserta dapat menunjukkan kualitas terbaik setelah mengikuti kelas Pelatihan;
- ✓ Menguasai seluruh materi secara tuntas dan mengembangkannya di lapangan
- ✓ Memiliki bekal yang cukup dan paradigma yang baru dalam tanggung jawab pemimpin di era yang semakin maju dimulai dari diri sendiri dan berdampak bagi yang lain.

Tahun kedua (PKKPG-Organisasi)

Selanjutnya desain strategi untuk tahun ke dua PKKPG-organisasi juga sebanyak 8 materi. Dengan sebuah pemahaman bahwa apa yang telah dilakukan dalam PKKPG-personal juga telah dipraktekkan dalam komunal, sehingga materi untuk PKKPG organisasi ini adalah lanjutan dari apa yang telah didapat dalam materi sebelumnya. Seseorang hanya bisa mengikuti kelas ini kalau yang bersangkutan telah mengikuti PKKPG-Personal. Materi PKKPG-organisasi meliputi:

Tahun kedua (PKKPG-Organisasi)

Tema: Gereja yang bersahabat

Tujuan: membangun kesadaran tentang fungsi gereja di dalam dunia melalui peran pemimpin, membangun relasi yang memberdayakan dan berani membuat langkah maju yang berdampak luas dan berani menghadapi tantangan perubahan dengan mampu membedakan persoalan teknis dan persoalan adaptif.

a) Komunal

Materi :

- 1) Pre-test
- 2) Kepemimpinan
- 3) Gambaran gereja
- 4) Gambaran Yesus
- 5) Kepemimpinan yang memberdayakan/ team learning
- 6) Problem Solving & Decision Making.
- 7) Goal Setting.
- 8) Post Test (test tertulis dan rencana tindak lanjut)

b) Personal

Pengembangan kapasitas kepemimpinan tidak hanya berbicara tentang memimpin diri sendiri tetapi juga dalam kehidupan berjemaat. Sehingga apa yang bisa dipelajari secara komunal, juga menjadi praktek personal dalam penghayatannya tentang fungsi gereja di tengah-tengah dunia.

Desain metode pelatihan

1) Pre-test

Deskripsi

Pre-test diberikan di awal untuk mengetahui apa dampak yang terjadi setelah peserta telah mengikuti PKKPG-personal dan mempraktekkannya dalam jemaat, karena materi di tahun kedua ini menjadi lebih luas.

Tujuan:

- a) Peserta bisa menyampaikan terlebih dahulu apa yang diketahuinya tentang kecakapan, pengetahuan dan ketrampilan memimpin setelah mendapatkan materi di tahun pertama dan prakteknya dalam berjemaat sebelum mengikuti proses baru;
- b) Peserta dapat mengukur apakah sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan ada progress yang meningkat atau tidak;

Output yang diharapkan

- ✓ Peserta memiliki alat ukur bagi kualitas dirinya;
- ✓ Peserta bersedia jujur dan terbuka terhadap diri sendiri;
- ✓ Peserta bersedia mengikuti sebuah pelatihan kepemimpinan yang baru.

2) Kepemimpinan

Deskripsi

Peserta diajak untuk mengetahui peran pemimpin melalui definisi-definisi dan praktek yang mereka ketahui dan bagaimana definisi kepemimpinan di era sekarang ini. Peserta diajak untuk berbicara tentang kepemimpinan kristen berdasarkan kepemimpinan Yesus.

Mengawali materi selanjutnya dibagian ini akan diputar film tentang Romo Van Lith dan mendiskusikannya.

Tujuan :

- a) Menjadi sebuah evaluasi dalam praktek kepemimpinan yang telah dilakukan tidak dalam rangka mengatakan bahwa itu salah tetapi mencoba memperlengkapi apa yang mereka pami tentang kepemimpinan itu sendiri.
- b) Memiliki pengetahuan baru tentang kepemimpinan
- c) Mampu berefleksi dengan praktek kepemimpinan yang mereka lakukan ataupun yang mereka alami

Output yang diharapkan

- ✓ Peserta dapat mengembangkan pemahaman mereka tentang kepemimpinan ketika bersentuhan dengan tanggung jawab mereka di ruang publik
- ✓ Peserta mampu memahami kebutuhan saat ini bukan hanya pada gaya kepemimpinan tetapi perubahan apa yang terjadi pada masyarakat dan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat termasuk gereja di dalamnya.

3) Gambaran gereja

Deskripsi

Bagian ini akan berbicara tentang gereja terkait dengan pemerintahan dan gambarnya. Pemerintahan gereja bukan hanya masalah struktur tetapi juga hal yang lain seperti relasi yang dibangun, persoalan sosial dan lingkungan yang seringkali diabaikan dalam praktek bergereja. Pemerintahan gereja adalah hal yang didasari oleh identitas tetapi juga sebaliknya pemerintahan gereja yang berjalan membentuk identitas. Sedangkan gambar-gambar gereja adalah proses untuk terus memikirkan dan mempertajam pemahaman dan tanggungjawab gereja itu sendiri di dunia. Gambar gereja berkaitan dengan identitas, misi, struktur dan tugas-tugas gereja itu sendiri.

Tujuan

- a) Meningkatkan pemahaman tentang apa itu gereja dan apa yang harus dilakukan dalam hidup bergereja
- b) Memberikan gambaran yang lebih luas tentang bergereja di era modernitas yang dipenuhi dengan begitu banyak tantangan, tidak hanya dari dalam tetapi dari luar gereja yang pada

prakteknya gereja itu sendiri selalu *menutup mata* karena memiliki pandangan gereja yang konvensional

Output yang diharapkan

- ✓ Peningkatan pemahaman tentang gereja akan memberi dampak pada peningkatan praktek kepemimpinan dalam gereja itu sendiri
- ✓ Peserta mulai *aware* tentang kehidupan gereja itu sendiri dan melakukan tindakan nyata

4) Gambaran Yesus

Deskripsi

Menjadi pemimpin kristen yang hidup di era perubahan sekarang ini tidak berarti meninggalkan pemahaman teologi tetapi terus mempertajam teologi sehingga mampu menjawab konteks. Pendapat para pemimpin tentang praktek kepemimpinan Yesus yang masih relevan sampai saat ini tetapi tidak mudah untuk dilakukan menjadi salah satu alasan penting mengapa materi ini harus diberikan pada peserta. Bagaimana menghayati Yesus yang dihidupi lewat praktek kepemimpinannya.

Tujuan

- a) Memahami apa yang peserta pahami dan hidupi tentang siapa Yesus dalam iman kristen
- b) Apa yang Yesus teladankan dalam kehidupannya juga kepemimpinannya
- c) Apa yang bisa direfleksikan dari pemahaman peserta tentang Yesus ke apa yang dihayati dalam hidup sehari-hari

Output yang diharapkan

- ✓ Peningkatan pemahaman tentang siapa Yesus dalam hidup dan kepemimpinannya diharapkan akan memberi dampak pada praktek kepemimpinannya
- ✓ Menjadi pemimpin yang memiliki integritas

5) Kepemimpinan yang memberdayakan/ team learning

Deskripsi

Kepemimpinan ada dalam fungsi memimpin orang-orang yang ada di sekitarnya untuk mampu memberikan yang terbaik demi kemajuan bersama. Peran pemimpin dalam memberdayakan orang-orang mengambil bagian dalam kepemimpinan gereja masih

sangat kurang, karena adanya pandangan bahwa pemimpin dalam hal ini pendeta selalu dipandang sebagai orang yang tau dan bisa segala-galanya dan hal semacam ini telah dihidupi pendeta turun temurun, oleh karena itu dalam bagian ini diberikan pemahaman tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang mampu memberdayakan orang lain sehingga dengan sendirinya mampu menghadirkan calon-calon pemimpin baru. Dan perubahan yang lebih besar dapat terjadi ketika kita membangun relasi dan pengaruh yang amat baik dengan rekan-rekan sekerja.

Tujuan

- a) Melatih peserta untuk mampu memahami tantangan perubahan yang datang yang dengan sendirinya membutuhkan kemampuan-kemampuan baru yang ada di sekitar kita sehingga kepemimpinan adalah hubungan saling membutuhkan bukan hanya karena fungsi tetapi hal ini adalah identitas gereja itu sendiri.
- b) Memberi sebuah pemahaman bahwa gereja bukan hanya tentang networking tapi netbeing. Isinya bukan hanya tentang pelayan yang aktif tetapi sahabat yang penuh perhatian.
- c) Menghadirkan pemimpin-pemimpin baru yang selama ini gereja mengalami kesusahan untuk mendapatkan kader pemimpin selanjutnya.

Output yang ingin dicapai

- ✓ Peserta dapat meningkatkan pemahaman kepemimpinan dalam menjawab tantangan modernitas
- ✓ Peningkatan pemahaman ini diharapkan berdampak pada kemajuan kepemimpinan tidak hanya bagi gereja tetapi juga masyarakat di mana gereja hidup dan berada.

6) Problem Solving & Decision Making.

Deskripsi

Tantangan kepemimpinan adalah bagaimana mencari jalan keluar dari setiap permasalahan. Apa yang pemimpin mengerti dan pahami tentang permasalahan yang ada akan sangat menolongnya untuk menemukan jalan keluar. Apakah itu persoalan teknis ataukah persoalan adaptif. Karena persoalan teknis tidak dapat diselesaikan dengan adaptif begitupun sebaliknya. Sehingga pemimpin harus mampu membedakan persoalan apa yang sementara mereka alami.

Tujuan

- a) Peserta mampu menemukan melihat permasalahan dengan lebih jelas
- b) Peserta mampu menemukan solusinya melalui tahapan observasi, interpretasi dan intervensi
- c) Peserta berani melakukan sebuah terobosan untuk menjawab permasalahan

Output yang ingin dicapai

- ✓ Peserta mempunyai sudut pandang yang baru dalam melihat dan memahami sebuah persoalan
- ✓ Persoalan atau tantangan dalam gereja atau organisasi lainnya harus dihadapi bukan untuk dihindari atau mengalihkan perhatian, menyederhanakan bahkan berpura-pura tidak melihat adanya persoalan yang sebenarnya tidak pernah selesai.
- ✓ Organisasi menjadi makin berkembang.

7) Post Test (test tertulis dan rencana tindak lanjut)

Deskripsi

Tes akhir merupakan sebuah assessment terhadap keseluruhan materi yang sudah dipelajari selama pelatihan. Tes ini berupa ujian tertulis dan rencana tindak lanjut ketika kembali dalam tanggung jawab pelayanannya masing-masing. Jikalau didapati ada bagian berdasarkan materi yang nilainya kurang, dapat mengikuti kembali hanya dibagian yang kurang saja pada pelatihan yang serupa berikutnya.

Tujuan:

- a) Menjadi hasil evaluasi bagi peserta
- b) Menjadi sarana melatih diri untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang harus ditingkatkan sehingga memacu kehendak pribadi untuk belajar dan terus belajar.

Output yang diharapkan

- ✓ Peserta dapat menunjukkan kualitas terbaik setelah mengikuti kelas Pelatihan;
- ✓ Menguasai seluruh materi secara tuntas dan mengembangkannya di lapangan
- ✓ Memiliki bekal yang cukup dan paradigma yang baru dalam tanggung jawab pemimpin di era yang semakin maju dimulai dari diri sendiri dan berdampak bagi yang lain.

Desain strategi ini merupakan sebuah upaya berteologi dan konsep awal untuk pengembangan peningkatan kepemimpinan lewat sudut pandang kepemimpinan adaptif yang diharapkan dapat menjadi salah satu sarana untuk pengembangan kepemimpinan berdasarkan konteks GKLK. Karena itu, tentu ke depan dapat diperkaya dengan mempertimbangkan konteks dan kebutuhan serta tuntutan pelayanan yang terus berkembang. Sehingga peran pemimpin tidak hanya berpuas diri dengan apa yang ada tetapi mau belajar dan terus belajar untuk memberikan tidak hanya yang baik tetapi yang terbaik dengan penuh totalitas.

Desain yang penulis tawarkan adalah salah satu upaya dalam menyikapi pergumulan tentang kepemimpinan gereja dan perubahan. Memberikan model yang baru dalam bentuk desain ini tentunya akan diperhadapkan dengan tantangan dari orang-orang yang tidak menyukai perubahan. Hal ini tidak akan semudah membalikkan telapak tangan, apalagi secara budaya orang-orang tidak mudah untuk berubah, karena terlena dengan kondisi yang nyaman. Meskipun demikian tantangan ini menjadi sebuah peluang untuk menawarkan salah satu cara perubahan dengan tujuan yang arah yang jelas, bukan hanya sekedar berubah. Tantangan adalah sebuah peluang untuk menghadirkan peluang dan gerak yang lebih kreatif, dan inilah tanggung jawab seorang pemimpin adaptif.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Hoekema, Antony A., *Manusia: Ciptaan Menurut Gambar Allah*, Surabaya: Momentum, 2003.
- Bangun Yosafat, *Integritas Pemimpin Pastoral*, Yogyakarta: ANDI, 2010
- Bass, Bernard M., *Transformational leadership*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2006.
- Bass, Diana Butler, *The Practicing Congregation*, London: Rowman & Littlefield Publisher, 2004.
- Brownlee, Malcom, *Menuju Pola Kepemimpinan Baru Dalam gereja-Gereja di Indonesia*, Yogyakarta: UKDW, 1990.
- Chandra Robby I., *Kamu Juga Bisa Kenal, Cara Memimpin di Wilayah Diri*, Jakarta: Young Leader Institute, 2009.
- Dale Carnegie & Associates, INC, *Sukses Memimpin* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015), 9.
- Darmaputera, Eka dkk, *Kepemimpinan Kristiani, Spiritualitas, Etika, dan Teknik-teknik Kepemimpinan Dalam Era Penuh Perubahan*, Jakarta: Sekolah Tinggi Theologia Jakarta, 2001
- Darmaputera, Eka, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Alkitab*, Yogyakarta: Kairos Books, 2005
- Enklaar, I.H., *Baptisan Massal dan Pemisahan Sakramen – Sakramen*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1978.
- Ford, Kevin Graham, *Transforming Church*, Amerika Serikat: Saltriver, 2008.
- Gibbons, Dave, *The Monkey and The Fish Liquid Leadership For A Third-Culture Church*, Grand Rapids, Michigan, Amerika Serikat: Zondervan, 2009.

- Gibbs, Eddie, *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010.
- Hamel, Victor, Messakh Besly, Listijabudi Daniel. K, Wijayatsih Hendry, *Gerrit Singgih Sang Guru dari Labuang Baji*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010.
- Harris, Brian, *Kura-Kura Bisa Menang*, Bandung: IOTA PressIndonesia, 2014
- Hehanusa, Jozef M.N dan Simon Jhon (ed), *Gerrit Singgih Dalam Pergulatan Gereja dan Masyarakat*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2002.
- Heifetz, Ronald, Grashow Alexander, Linsky Marty, *The Practice Of Adaptive Leadership Tools and Tactics for Changing Your Organization and the Word*, Boston: Harvard Business Press, 2009.
- Hendriks, Jan, *Jemaat Vital dan Menarik, Membangun Jemaat Dengan Menggunakan Metode Lima Faktor*, Yogyakarta: Kanisius, 2002.
- Hoekema, Antony A., *Manusia: Ciptaan Menurut Gambar Allah*, Surabaya: Momentum, 2003.
- Jongeling, M.C., *Sejarah Pekabaran Injil di Luwuk Banggai, Oegstgeest – Nederland* (Naskah Ketikan/Stensilan).
- Karier Experd, *Genjot 2020*, Jakarta: Kompas 4 Januari 2020.
- Kruyt, J., *Kabar Keselamatan di Poso*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1977.
- Majelis Pekerja Harian Sinode, *Tata Gereja GKLB Tahun 2013*.
- Mangunhardjana, A.M., *Yesus Pemimpin, Menggali Inspirasi Kepemimpinan dari Praktik dan Kinerjanya*, Jakarta: OBOR, 2008.
- MPG SULUTTENG, *Menyongsong Sidang Raya IX DGI 19 – 31 Juli 1980*.
- Nikijuluw, Victor, Sukarto Aristarchus, *Kepemimpinan Di Bumi Baru: Menjadi Pemimpin Kristiani Di Tengah Dunia Yang Terus Berubah*, Jakarta: Literatur Perkantas, 2014.
- Northhouse, Peter, *Kepemimpinan*, Jakarta: PT Indeks, 2003.
- Nouwen, Hendry, *Pelayanan Yang Kreatif*, Yogyakarta: Kanisius, 1986.

- Pr. Y. Gunawan, *Kepemimpinan Kristiani Melayani Sepenuh Hati*, Yogyakarta: Kanisius, 2014.
- Pramudianto, *Jesus As A Coach*, Yogyakarta: PBMR ANDI, 2019.
- Pringgodigdo, *Ensiklopedi Umum*, Yogyakarta: Kanisius, 1993.
- Prior, Jhon Mansford, *Meneliti Jemaat Pedoman Riset Partisipatoris*, Jakarta: Grasindo, 1997.
- Roots, Andrew, *The Relational Pastors*, United States: IVP Books, 2013.
- Sartika, Meitha dan Gunawan Hizkia A., *Ecclesia in transitu*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2018.
- Shelton, ken (editor), *A New Paradigma of Leadership*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2002.
- Singih, Emanuel Gerrit, *Reformasi dan Transformasi Pelayanan Gereja Menyongsong Abad ke-21*, Yogyakarta: Kanisius, 1997.
- Soleiman, Yusak (penyunting), *Sejarah Gereja Protestan Di Indonesia Jilid 2*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2015.
- Wiwcharuck, Peter G., *Christian Leadership Development and Church Growth*, Manila: Leadership Development service, 1973.
- Wofford, Jerry C., *Kepemimpinan Kristen yang Mengubah*, Jogjakarta: Andi, 2001.
- Bangun, Yosafat, *Integritas Pemimpin Pastoral*, Yogyakarta: ANDI, 2010.

JURNAL

- Afandi, Yahya, “*Gereja Dan Pengaruh Teknologi Informasi, Digital Ecclesiology*”, dalam Jurnal FIDEI vol 1 no 2 (Desember 2018).
- Alma’arif, “*Adaptive Leadership: Tantangan Kepemimpinan Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*”, Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah Vol III, ed 1.

- Barentsen, Jack, “*Church Leadership As Adaptive Identity Construction In A Changing Social Context*”, *Journal Of Religious Leadership*, Vol 14 No 2, Fall 2015, 51.
- Benawa, Areadius, *Dimensi Spiritual Dalam Kepemimpinan*, BINUS Journal – Binus University 2014.
- Djadi, Jermia, “Kepemimpinan Kristen Yang Efektif”, dalam *Jurnal Jaffray* Vol 7 No 1, 2009.
- Ipaq, Eli Wilson, “*Pemimpin Sebagai Gembala*”, *Jurnal Jaffray*. April 2014
- Katarina & Siswanto Krido, “*Keteladanan Kepemimpinan Yesus Dan Implikasinya Bagi Kepemimpinan Gereja Pada Masa Kini*”, dalam *Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* Vol 2 No 2, 2018.
- Laukapitang, Yunus D.A.,” *Teologi Pembangunan Berbasis Pengembangan Masyarakat*”, dalam *Jurnal Jaffray* Vol 14, no 2 (2016).
- Marianti, Maria Merry,” *Nilai-nilai Kristiani Dalam Kepemimpinan Pelayan*”, *Jurnal Artikel. Bina Ekonomi*. 2011.
- Michale, Ayers, *Toward Theology Of Leadership The New Journal Of Biblical Perspektif In Leadership (JBPL) Regent University*
- Pigai, Ferry, “*Analisis Ciri Kepemimpinan Hamba Serta Relevansinya Pada Masa Kini Berdasarkan Injil Matius 20:26-28*”, dalam *Jurnal JAFFRAY* Vol 11, No 1 (2013).
- Ronda, Daniel, “*Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi*”, *Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat*, Vol 3, No 1, Januari 2019, 1-8.
- Triwardani, Winarno Yunita, “*Suatu Refleksi Metodologi Penelitian Sosial*”, *Jurnal Ilmiah Humatek* Vol 1 No 3 September 2008.
- Wijaya, Yahya, “*Kepemimpinan Yesus Sebagai Acuan Bagi Kepemimpinan Gereja Masa Kini*”, *Journal Jaffray* Vol 16, No 2 (Oktober 2018) 129-144.

SITUS WEB

- Antonius, Alijoyo, “*Risk Leadership kepemimpinan Yang Berani Mengambil Resiko*”, CRMS Indonesia Jan 2012, diakses dari www.crmsindonesia.org
- Bayu, Probo, *Joas: Lupakan Saja Teologi Servant Leadership*, di akses dari www.satuharapan.com
- Canbridge Leadership Asosiate, *Adaptive leadership*, Diakses dari <http://candbridge-leadership.com/adaptive-leadership/>
- Castillo, Gisellea , *The Importance of Adaptive Leadership: Management of Change*, diakses dari www.noveltyjournals.com
- Harvard Kennedy School, *The Practice of Adaptive leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*, Diakses dari <https://www.hks.harvard.edu/publications/practice-adaptive-leadership-tools-and>
- Heryanto, Tjong, ”*Manajemen Kepemimpinan Gereja Menjawab Tantangan Perubahan Zaman*”, diakses dari <https://www.academia.edu>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) versi online/ daring (dalam jaringan), diakses dari <https://kbbi.web.id/tradisi>
- Muhamad, Sirod, *Artikel Manajemen > Rhenald Kasali, Kepemimpinan*. Diakses dari <http://sirod.blogspot.com/2006/11/artikel-manajemen-rhenald-kasali.html>
- Murder, Patty, *Adaptive leadership*, diakses dari <https://www.toolshero.com/leadership/adaptive-leadership>.
- Nurhadi, Habsul, “*Pemimpin dan Perubahan*”, Kompasiana Juni 2015 diakses dari <https://www.kompasiana.com/habsulnurhadi/552cc6de6ea834041b8b457a/kepemimpinan-dan-perubahan#>
- Pradana, Aditya Wisnu, *Memandang Seorang Pemimpin Yang Ideal*, diakses dari <https://www.academia.edu>
- Priowidodo, Gatut, *Misi Gereja di Era Disruption*, diakses dari repository.petra.ac.id>publikasi1_06016_3923

Simamora, Caterin M., *Pemimpin Perubahan (Adaptive Leader)* diakses dari

http://cc.bingj.com/cache.aspx?q=pemimpin+perubahan+adaptive+leader&d=4751906506280204&mkt=en-ID&setlang=en-US&w=BhalNcI_pBFw6vjzv3f7JZbl5eIqImKp

Teamwork, Definition, *Adaptive Leadership Definition* Diakses dari

<http://teamworkdefinition.com/adaptiveleadership/>

Ward, Frances, *Leadership : a Lateral Perspective* di akses dari

<http://dx.doi.org/10.1080/13520806.2007.11759078>

Wijaya, Hengki, *Eksposisi Gambar Allah Menurut Penciptaan Manusia Berdasarkan Kejadian 1:26-28*, Diakses dari

http://www.researchgate.net/publication/282854855_Eksposisi_Gambar_Allah_Menurut_Penciptaan_Manusia_berdasarkan_Kejadian_126-28

Wikipedia Ensiklopedia Bebas, diakses dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Empati>

Yohanes, Bambang, *Tradisi Gereja* diakses dari <http://monachoscorner.weebly.com/tradisi-gereja.html>

Zakky, *Pengertian Nilai Menurut Para Ahli dan Secara Umum*, diakses dari

<https://www.zonareferensi.com>