

THE QUALITY OF LEADERS IN IMPROVING SERVICES IN THE GPDPB CLASS, SORONG CITY

MUTU PEMIMPIN DALAM PENINGKATAN PELAYANAN DI KLASIS GPDPB KOTA SORONG

Yulian Anouw^{1*} Nelwan Naa²

¹Universitas Kristen Papua, Fakultas Teologi Program Studi Teologi

²Universitas Kristen Papua, Fakultas Teologi Program Studi Teologi

e-mail:anouwyulian55@gmail.com

Abstract: *The servant of God in his role as a leader in the Classical Pentecostal Church of Sorong City needs to realize quality leadership in ministry through Bible teaching and spiritual development for the congregation towards service improvement that has a positive impact on faith growth. But in reality the leaders are still lacking in increasing the ministry of faith growth as expected together in church ministry. This research was conducted to determine the factors causing the lack of service improvement by leaders and also to find out how qualified leaders are in service improvement. The method in this study is a qualitative method, a population of 100 people and a sample of 30 people, with the technique of observation, literature study and interviews. The results of this study are leaders are more optimal in realizing service improvements that have an impact on the development and growth of faith and also leaders must improve the quality of their personalities as leaders through increasing theological knowledge both formally and informally so that services are more effective towards church development and faith growth.*

Keywords: *Quality, Leader, Improvement, Service*

Abstrak: Hamba Tuhan dalam peranan sebagai pemimpin di Gereja Pentakosta Klasik Kota Sorong perlu mewujudkan kepemimpinan yang bermutu dalam pelayanan melalui pengajaran Alkitab dan pembinaan rohani bagi jemaat menuju peningkatan pelayanan yang berdampak positif terhadap pertumbuhan iman. Namun pada kenyataannya pemimpin masih kurang dalam meningkatkan pelayanan pertumbuhan iman seperti yang diharapkan bersama dalam pelayanan gereja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor penyebab kurangnya peningkatan pelayanan oleh pemimpin dan juga untuk mengetahui bagaimana pemimpin yang bermutu dalam peningkatan pelayanan. Metode dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, populasi 100 orang dan sampel 30 orang, dengan teknik observasi, studi pustaka dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah pemimpin lebih maksimal dalam mewujudkan peningkatan pelayanan yang berdampak kepada perkembangan dan pertumbuhan iman dan juga para pemimpin harus meningkatkan mutu kepribadiannya sebagai pemimpin melalui peningkatan pengetahuan teologi baik secara formal dan non formal agar pelayanan lebih efektif menuju perkembangan gereja dan pertumbuhan iman..

Kata-kata kunci: *Mutu, Pemimpin, Peningkatan, Pelayanan*

PENDAHULUAN

Mutu adalah tingkat baik buruknya atau derajat dari sesuatu, atau juga ukuran terhadap nilai sesuatu, yaitu nilai kualitas dari segala sesuatu yang telah terproses sampai menjadi ada dengan ukuran nilai kualitas meningkat atau pun menurun. Itulah kualitas yang dipahami sebagai ukuran atau penilaian terhadap segala sesuatu. Begitu juga dengan ukuran terhadap kualitas atau mutu suatu pekerjaan, mutu pengetahuan seorang pelajar atau mahasiswa, mutu pembangunan di suatu wilayah, sekaligus ukuran kualitas para

pemimpin melalui proses kepemimpinan yang telah mewujudkan pembangunan yang baik bagi kesejahteraan dirinya dan orang lain atau masyarakat yang dipimpinnya.

Dalam konteks kehidupan gereja, mutu sebagai faktor penting yang menjadi pendukung terhadap pembangunan dan pelayanan gereja secara dunia, khusus mutu sebagai faktor pendukung terhadap pembangunan dan pelayanan Gereja Pentakosta Di Papua Barat Wilayah Klasis Kota Sorong melalui kinerja pemimpin jemaat. Dengan mutu kepemimpinan para hamba Tuhan di setiap

jemaat maka pelayanan yang dilakukannya dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan gereja secara signifikan dan sistematis dari aras Jemaat, Klasis dan Sinode, baik perkembangan secara kuantitas (semakin meningkatnya jiwa warga gereja) dan juga perkembangan secara kualitas (terwujudnya mutu rohani warga gereja) sebagai wujud dari kualitas kepemimpinan dan pelayanan para pemimpin gereja/jemaat.

Mutu pemimpin gereja menunjuk kepada aspek-aspek kepribadian yang dimiliki oleh para Gembala atau Pendeta melalui pengetahuan teologinya, kemampuan memimpin, kemampuan khusus (Skill), karakter yang baik, visi-misi yang jelas dan metode yang tepat dan relevan dengan konteks umat yang dipimpin. Dengan memiliki aspek kualitas tersebut maka para Pendeta dan Gembala dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik dan berdampak terhadap peningkatan pelayanan ke arah depan. Dengan mutu kepemimpinan yang baik maka pemimpin mampu melaksanakan tugas pengajaran dan pembinaan secara baik kepada jemaat, menata administrasi pelayanan gereja dengan baik dari aras jemaat, klasis samapi sinode, membangun koordinasi pelayanan secara baik dengan sesama teman pemimpin jemaat, membangun hubungan yang baik dengan pemerintah, mampu memahami keadaan gereja dan umat yang dipimpinnya, dan bersikap terbuka terhadap hal keuangan gereja, dan sebagainya. Oleh kualitas kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan pelayanan dan juga menyatakan damai sejahtera dalam kehidupan dan pelayanan gereja.

Kualitas atau mutu pemimpin jemaat telah difirmankan oleh Allah melalui nasihat Rasul Paulus kepada Timotius anak rohaninya dalam 1 Timotius 3:1-7: “Benarlah perkataan ini: “Orang yang menghendaki jabatan penilik jemaat menginginkan pekerjaan yang indah.” karena itu penilik jemaat haruslah seorang yang tak bercacat, suami dari satu istri, dapat menahan diri, bijaksana, sopan, suka memberi tumpangan, cakap mengajar orang, bukan peminum, bukan pemaarah melainkan peramah, pendamai, bukan hamba uang, seorang kepala keluarga yang baik, disegani dan dihormati oleh anak-anaknya. Jikalau seorang tidak tahu mengepalai keluarganya sendiri, bagaimanakah ia dapat mengurus jemaat Allah? Janganlah ia seorang yang baru bertobat, agar jangan ia menjadi sombong dan kena hukuman iblis. Hendaknya ia juga mempunyai nama baik di luar jemaat, agar jangan ia digugat orang dan jatuh ke dalam jerat iblis

Dalam hubungan dengan tindakan memimpin dan pengambilan kebijakan yang masih kurang didasari dengan koordinasi atau komunikasi yang baik, contoh sederhana adalah ketika ada berkat bantuan dana dari pemerintah kepada gereja melalui pemimpin disitu tidak ada keterbukaan berupa penyampaian kepada rekan pemimpin/hamba Tuhan dan warga jemaatnya. Karena itu mutu pemimpin gereja yang masih kurang nampak dalam pelayanan sangat penting dibenahi, sehingga pelayanan dan pembangunan gereja dapat mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik. Oleh sebab itu keadaan mutu pelayanan oleh pemimpin gereja tersebut sedang menjadi kebutuhan gereja yang harus dicarikan jalan keluarnya guna pelayanan dan pembangunan gereja menjadi lebih baik di masa kini dan juga di masa mendatang.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, Penulis memberikan beberapa pokok rumusan sebagai berikut: Mengapa masih kurangnya peningkatan pelayanan Gereja Pentakosta Wilayah Klasis Kota Sorong? Sejauhmana Pengaruh Mutu Pemimpin Gereja aras Klasis dalam peningkatan pelayanan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: Mengetahui aspek penyebab kurangnya peningkatan pelayanan Gereja Pentakosta Wilayah Klasis Kota Sorong! Mengetahui mutu pemimpin aras Klasis dan pengaruhnya terhadap peningkatan pelayanan.

Manfaat Penelitian.

Manfaat dari penelitian ini adalah: Menjadikan data penelitian sebagai bahan pelengkap dalam penyusunan Tugas Akhir! Menjadikan tulisan Tugas Akhir ini sebagai bahan evaluasi bagi Gereja dan para Pemimpin Jemaat agar lebih meningkatkan mutu para pemimpin dalam peningkatan pelayanan secara maksimal dan bertanggung jawab.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan berurusan dengan system, mekanisasi atau mesinesasi social dan orientasi humanis dalam seluruh mekanisme kepemimpinan. Faktor ini sangat menekan tentang faktor manusia dan orientasi kemanusiaan dalam dalam lingkup dimana kepemimpinan itu dijalankan; karena faktor manusialah yang menentukan segala sesuatu dalam kepemimpinan. Kepemimpinan secara utuh menyentu fungsi-fungsi kepemimpinan atau manajemen dan administrasi dalam seluruh kerangka kerja, serta semua bahagian dari struktur keorganisasian formil.

Kepemimpinan bertalian erat dengan factor kontekstual-historikal yang mempengaruhi pola masyarakat, budaya, politik, ekonomi, pendidikan, teknologi, dan sebagainya. Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi dan mewarnai kerangka serta pola kepemimpinan secara umum. Faktor-faktor ini disadari sebagai ditentukan oleh dan mempengaruhi manusia dalam lokus hidupnya.

Kepemimpinan sangat berkepentingan dengan kerja/pekerjaan dalam segala esensi, sifat, unsur ekonomi dan lingkungan (lokus) kerjanya. Disisni ada pengaruh integral antara individu pemimpin, para pekerja serta seluruh tanggung jawab keorganisasian dimana mereka merupakan bahagian yang utuh satu keppada yang lain dalam suatu lingkungan kerja.¹

Selanjutnya Eddie Gibbs mengutarakan pandangannya bahwa kepemimpinan merupakan urusan yang sangat menekan dan melelahkan. Tiap hari para pemimpin menghadapi berbagai tantangan baru dan harus membuat banyak keputusan sehingga mereka kesulitan untuk mengelolah momentum. Ketika para pemimpin ini mulai merasa letih atau membuat alasan, mereka justru berada dalam bahaya karena dapat menjadi penghambat atau mengalihkan perhatian orang lain dari fokus semula. Jika keadaan seperti ini benar-benar terjadi dalam rutinitas keseharian, tentu akan makin menjadi masalah ketika budaya disekitarnya mengalami pergolakan transisi. Ada begitu banyak

¹ Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis* {Jakarta-YT Leadership Foundation: Penerbit Gandum Mas-Malang, Cetakan kedua 1997}, 3-4

bukti yang kita lihat pada saat ini bahwa perubahan budaya sedang berlangsung dengan begitu cepat dalam skala global. Perubahan tersebut dialami khususnya oleh Negara-negara berkembang dan di kota-kota yang menjadi pusat inovasi teknologi dunia.

Juga, bagi kebanyakan institusi, gelombang perubahan budaya ini telah menimbulkan krisis dalam kepemimpinan. Kebanyakan pemimpin yang telah berada dalam puncak hierarki pada suatu institusi mencapai posisi tersebut setelah mendedikasikan diri mereka selama bertahun-tahun. Selama itu, mereka telah mengembangkan berbagai wawasan dan kemampuannya berdasarkan seluruh pengalaman mereka. Namun, saat ini mereka justru menghadapi kenyataan bahwa kondisi-kondisi harus mereka hadapi benar-benar berbeda dengan keadaan sebelumnya. Mereka tidak saja dilemahkan oleh keadaan yang tidak mereka kenal, tetapi juga yang tidak mereka pahami karena segala sesuatunya telah berubah melampaui apa yang dapat mereka bayangkan. Pelatihan pelayanan yang saya ikuti lebih dari empat puluh tahun lalu ditujukan bagi dunia yang tidak lagi eksis pada saat ini, bahkan pada saat itu saja dunia telah mengalami perubahan yang radikal. Maka tantangan utama bagi para pemimpin tidak hanya bagaimana memperoleh wawasan dan kemampuan baru, tetapi juga melepaskan apa yang telah mereka pelajari sebelumnya. Para pemimpin pada masa ini membutuhkan keberanian dan kemampuan untuk menghadapi resiko atas percaya diri mereka yang keliru dan untuk melepaskan pemetaan mental yang ketinggalan zaman dan tidak akurat²

Kepemimpinan sebagai inti manajemen, memiliki peran sentral dalam tataran keberlangsungan organisasi. Pemimpin menjadi penggerak, pendorong, pelindung, pelayan sekaligus penanggungjawab berbagai aktivitas organisasional. Sehingga pemimpin harus mampu mengenali secara tepat dan utuh mengenai dirinya maupun kondisi dan aspirasi masyarakat yang dipimpinnya, perkembangan dan permasalahan lingkungan strategis yang dihadapi dalam berbagai bidang kehidupan serta paradigma dan sistem administrasi dimana ia berperan. Untuk itu setiap pemimpin tidak hanya harus memenuhi kompetensi dan kualifikasi tertentu, namun lebih dari itu harus menjadi agen perubahan yang handal³

Pemimpin dan kepemimpinan memberi indikasi tentang kapasitas seseorang untuk melakukan tindakan dan perbuatan yang membawa dampak bagi orang-orang yang dipimpinnya. Dalam Alkitab dijelaskan banyak contoh pemimpin yang dapat menjalankan kepemimpinan dan membawa transformasi. Misalnya dalam Bilangan 13:1-13, dikisahkan bagaimana Yosua dan Kaleb memimpin bangsa Israel ditengah-tengah kondisi pergumulan yang berat; peristiwa padang gurun mengharuskan bangsa Israel mengalami banyak pergolakan, ditengah terbelahnya kelompok pengintai yang memberikan laporan ada kelompok yang optimis namun lebih banyak kelompok yang pesimis, dua tampilan ini tentu merepresentasi kepemimpinan yang ada. Yosua dan Kaleb adalah representasi pemimpin yang berani, transformatif dan berdampak pada umat pilihan Tuhan⁴

Lingkup Kepemimpinan

² Eddie Gibbs, *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang: Membentuk dan Memperbarui Kepemimpinan Yang Mampu Bertahan Dalam Zaman Yang Berubah* {Jakarta: BPK. Gunung Mulia, Cetakan kedua 2011}, 1-2.

³ Fajar Apriani, "Menciptakan Pemimpin Yang Melayani," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 108

⁴ Purim Marbun, "Pemimpin Transformatif Dalam Pendidikan Kristen," *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 1, no. 2 (2020): 72-73, <https://doi.org/10.52220/magnum.v1i2.47>.

Pemahaman tentang seluk beluk kepemimpinan dapat dimulai dengan mengenal lingkup studi kepemimpinan. Dalam mengulas tentang lingkup studi kepemimpinan, J. Robert Clinton membaginya atas tiga bahagian seperti yang terlihat. Bagian keempat merupakan tambahan bagi karya Clinton, yang dibuat sebagai upaya untuk memperjelas pemahaman lingkup studi kepemimpinan. Dua pokok penting yang akan dibahas di sini adalah: 1. Rangkuman studi kepemimpinan dan 2. Mendefinisikan kepemimpinan, yang bertujuan untuk meletakkan dasar guna memahami kepemimpinan.

Studi kepemimpinan merangkum beberapa elemen dasar yang penting. Elemen-elemen dasar dalam rangkuman studi kepemimpinan, terdiri dari beberapa unsur penting yang merangkum keseluruhan hakikat kepemimpinan.

Elemen Dasar Kepemimpinan

Dapat diuraikan tiga elemen dasar dari kepemimpinan sebagai berikut:

a. **Pemimpin** Elemen pemimpin ini meliputi sejarah hidup dan karakter, integritas, kemampuan, kecakapan, hubungan dengan bawahan serta komitmen dirinya terhadap kepemimpinan. b. **Orang yang dipimpin atau bawahan**, Bawahan sebagai elemen menekankan pada hubungan setiap bawahan dengan pemimpin, sejarah hidup individu, karakter, kematangan (psikologi dan kerja) dan komitmen individu/kelompok terhadap pemimpin serta kepemimpinan/organisasi. c. **Situasi kepemimpinan**, Situasi kepemimpinan berkaitan dengan konteks langsung dan konteks hidup/kerja yang lebih luas/makro dan situasi yang direkayasa oleh pemimpin dalam kepemimpinan. Situasi kontekstual adalah situasi dominan (Sospolbudek) yang mempengaruhi kehidupan semua anggota masyarakat sedangkan, kondisi yang direkayasa bertujuan menyiapkan situasi yang kondusif bagi kinerja kepemimpinan yang lebih baik.

Perlengkapan Kepemimpinan

Perlengkapan atau kelengkapan dasar yang harus ada pada kepemimpinan ialah:

Pertama, Perilaku pemimpin

Perilaku pemimpin (leader behavior) berhubungan dengan sikap konsiderasi yaitu faktor hubungan antar manusia dan inisiasi struktur yaitu penekanan pada struktur atau tugas. Perilaku kepemimpinan ini adalah pola dan gaya kepemimpinan yang merupakan ciri khas individu seorang pemimpin.

Kedua, Alat perlengkapan/sumber daya/sarana kepemimpinan

Alat perlengkapan kepemimpinan terdiri dari antara lain, organisasi/manajemen, infrastruktur, lingkungan kerja, sistem kerja, sistem komunikasi, dana, dan sebagainya. Alat perlengkapan kepemimpinan berfungsi sebagai sarana penunjang pelaksanaan kinerja.

NILAI-NILAI DASAR KEPEMIMPINAN

Ada nilai-nilai dasar kepemimpinan yang harus dimiliki dan diterapkan oleh seorang pemimpin sebagai berikut:

Nilai dasar teologis

Nilai dasar teologis adalah antara lain, tujuan utama, nilai-nilai hidup rohani, dasar etika, dasar moralitas yang dimiliki oleh suatu kepemimpinan, individu/pemimpin dan para bawahan.

Nilai dasar filosofis

Nilai dasar filosofis meliputi motivasi/ efisiensi/efektivitas, nilai-nilai hidup sosial, etika hidup dan kesehatan organisasi yang sangat diperlukan sebagai landasan hidup serta kerja suatu organisasi.

Tugas Dasar Kepemimpinan

Kerja atau pekerjaan adalah faktor dasar keempat dari kepemimpinan. Tugas kepemimpinan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Esensi/hakekat dari pekerjaan dan setiap satuan tugas. Esensi atau hakekat pekerjaan ini dapat diklasifikasi sebagai: Eksekutif, Manajerial, Administratif, Operasional (lapangan).

Sifat dari pekerjaan dan setiap tugas, yang diklasifikasikan sebagai: Profesional, Govermental, Kategorial, Hirarkhikal).

Unsur ekonomi dari pekerjaan dan setiap tugas, yang berkaitan dengan sifat ekonomis dari pekerjaan, yaitu: Profit, Non-Profit, Volunteer atau sukarela maupun kerja paksa atau pun manipulasi.

Lingkungan kerja/lokasi dimana kerja dilakukan yang dapat ditemukan di kota atau pun desa. Lingkungan kerja menyiapkan faktor kontekstual yang turut memberi warna kepada situasi kepemimpinan yang direkayasa oleh pemimpin dalam "upaya memimpin" (leadership attempt) yang dilaksanakannya. Hal khusus yang perlu dipahami disini ialah bahwa aspek-aspek dari elemen dasar studi kepemimpinan yang telah dijelaskan berkaitan erat satu dengan/kepada yang lainnya. Dengan demikian, setiap orang yang berupaya untuk memahami kepemimpinan harus berusaha untuk mempelajari aspek-aspek kepemimpinan yang telah disinggung secara keseluruhan guna memperoleh pemahaman yang memadai⁵

Kepemimpinan Kristen

Dari penjelasan umum tentang lingkup kepemimpinan di atas maka berikut ini akan dijelaskan tentang kepemimpinan Kristen. Kita tahu bahwa kepemimpinan adalah “seni mengerjakan sesuatu melalui (dengan perantaraan) orang lain. Kepemimpinan Kristen ialah “seni memadukan gagasan, orang, uang/benda, waktu dan iman dalam melaksanakan suatu tugas total untuk mencapai sasaran (tujuan) yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Kepemimpinan bukan ditentukan oleh posisi atau jabatan dalam struktur organisasi melainkan dari kemampuan untuk menjalin hubungan dalam tim dan memberikan pengaruh kepada pengikutnya serta dapat mempersiapkan pemimpin yang baru. Menurut Schat bahwa pemimpin Kristen memiliki 3 peran yaitu steward (penatalayan), shepherd (gembala) dan servant (pelayan). Sebagai penatalayan mengelola sumber daya yang ada, sebagai gembala yang menjaga dan menuntun ke tujuan, sebagai pelayan yang memenuhi kebutuhan orang yang dilayani. Tuhan Yesus telah memberikan teladan dalam menunjukkan peran kepemimpinan ini.⁶

Pemimpin Kristen berarti pemimpin yang mengenal Allah dan percaya kepada Yesus dan ia memimpin secara Kristiani. Kepemimpinan Kristen berbeda dengan kepemimpinan pada umumnya yang menggunakan wewenang sebagai kesempatan menguasai orang lain. Kepemimpinan Kristen tidaklah demikian, melainkan

⁵ Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis*, 19-23

⁶ Saparso and Lim Fei Lien, “Coaching Dengan Boyatzis Intentional Change Theory : Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Kristen Dan Karakter Guru,” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 6 (2020): 1049–50

mengutamakan pelayanan dan hati hamba. Pemimpin Kristen adalah “pemimpin rohani yang mengenal Allah, mencari kehendak Allah, menaati kehendak Allah, bergantung kepada Allah, mengasihi Allah dan manusia”.¹⁰

Pemimpin Kristen yang unggul dalam surat Titus harus memiliki kualifikasi yang terkait keluarga, kepribadian, sosial, spiritual dan profesionalisme. Kualifikasi keluarga yang dimaksud adalah: keluarganya tidak bercacat, seorang suami yang setia (ia haruslah seorang suami dari satu istri) dan memiliki anak-anak yang taat. Kualifikasi kepribadian yang dimaksud adalah: tidak angkuh, bukan pemberang, bukan peminum, bukan pemarah dan tidak serakah. Kualifikasi sosial yang dimaksud adalah: suka memberi tumpangan kepada orang lain, suka akan yang baik, seorang yang bijaksana, seorang yang adil dan seorang yang dapat menguasai diri dengan baik. Kualifikasi spiritual yang dimaksud adalah dengan cara hidup yang saleh atau suci dan selalu berpegang kepada kebenaran. Kualifikasi profesional berhubungan dengan tugas seorang pemimpin Kristen yang memberikan nasihat, meyakinkan orang, menegur yang salah dan memberitakan kebenaran.⁷

Seseorang yang telah dipanggil Allah sebagai pemimpin selalu ditandai oleh kapasitas dan tanggung jawab pemberian Allah untuk memimpin suatu kelompok umat Allah dalam mencapai tujuan-Nya. Pola Allah dalam menetapkan pemimpin rohani adalah: Allah memilih, memanggil, melatih, dan kemudian menugaskan. Seorang pemimpin jemaat merupakan mentor bagi jemaatnya, artinya keberadaan pemimpin jemaat sangat penting dalam perannya menumbuhkan kerohanian jemaat serta memberdayakan jemaat untuk dapat hidup seturut kehendak Allah.

Pemimpin sangat dibutuhkan di tengah jemaat yang dipimpinya dikarenakan pemimpin jemaat merupakan orang yang memberikan pelatihan dan bimbingan. Sebagaimana diungkapkan oleh Gene Wilkes bahwa hanya memberikan semangat kepada seseorang untuk ikut serta dalam pelayanan tidaklah cukup. Memberikan semangat tanpa pelatihan bagaikan semangat tanpa arah. Ada banyak bergerak ke sana ke mari tetapi hanya sedikit yang berhasil dikerjakan. Pelatihan dan bimbingan merupakan tempat di mana pemimpin memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada anggotanya agar nantinya mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk dapat menjadi pemimpin yang dapat melatih orang lain.

Kepemimpinan dalam jemaat juga memiliki peran tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan pada umumnya di antaranya: pertama, sebagai pemberi arah. Seorang pemimpin jemaat diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan pelayanan gereja dalam upaya pencapaian tujuan Allah. Kedua, sebagai agen perubahan. Seorang pemimpin jemaat sebagai katalisator perubahan pada lingkungan internal dan eksternal di dalam gereja. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap gereja, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut.

Mempromosikan penelitian, serta memberdayakan jemaat menciptakan perubahan-perubahan yang penting. Ketiga, sebagai pembicara dan pengajar. Pemimpin jemaat harus seorang pembicara dan pengajar yang baik. Hal ini sangatlah penting dikarenakan di tengah kemajuan zaman, banyak sekali ajaran-ajaran menyimpang yang mencoba menyesatkan jemaat. Disinilah peran seorang pemimpin jemaat dalam

⁷ Iksantoro Iksantoro, “Potret Pemimpin Kristen Sebagai Sumber Daya Manusia Unggul Menurut Kitab Titus,” *Jurnal Teologi Berita Hidup* 2, no. 1 (2019): 36–38, <https://doi.org/10.38189/jtbh.v2i1.24>

memberikan arahan, ajaran, dan pertahanan dalam melawan ajaran-ajaran menyimpang yang berkembang saat ini. Keempat, sebagai pembina. Pemimpin jemaat adalah pembina dan seorang gembal bagi jemaat yang memberdayakan individu-individu dalam gereja dan mengarahkan perilaku mereka sesuai apa yang diinginkan oleh Tuhan.

Seorang pemimpin jemaat haruslah memiliki karakteristik dan kualifikasi yang unggul yang menunjukkan bahwa ia meneladani Yesus Kristus. Hal ini dibuktikan dengan memiliki kepribadian yang baik dan dapat diteladani serta membawa perubahan atau pengaruh positif kepada jemaat yang dilayani. Oleh sebab itu, Paulus sebagai salah satu pemimpin jemaat di Perjanjian Baru memberikan kualifikasi dalam 1 Timotius 3:1-7 mengenai hal-hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin jemaat. Bagian itu memang membahas tentang penilik jemaat, namun penilik jemaat pada waktu itu juga merupakan seorang pemimpin jemaat. Ia memiliki banyak peran, seperti; sebagai manajer, pengontrol, penjaga, pemelihara dan pengamat dinamika iman warga gerejanya. Penilik gereja berhak memimpin dan mendidik warga gerejanya apabila kehidupan mereka mulai menyimpang dari jalan kebenaran, ia yang menuntun dan yang mengontrol kehidupan warga gerejanya dengan baik. Hal itu berimplikasi pada kualitas yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang penilik atau pemimpin jemaat sangatlah berat⁸

Tanggung jawab kepemimpinan para pemimpin Kristen mencakup dua segi yaitu pertama: pekerjaan atau tugas. Setiap usaha bersama yang memiliki tujuan tertentu menekankan kebutuhan akan pemimpin. Karena peranan pemimpin dalam pekerjaan adalah cukup besar, sehingga pengaruh kepemimpinan akan menonjol dalam hal memimpin yang terlihat pada orang yang dipimpin. Dimana mereka akan selalu mengikuti arah yang ditetapkan oleh pemimpin. Kemampuan pemimpin dibayangi oleh batas dimana ia sanggup membawa orang yang dipimpinnya. Mutu kepemimpinan akan dibayangi oleh keadaan total orang yang dipimpin.

Kedua: orang yang dipimpin. Pekerjaan atau tugas akan selalu menghubungkan orang yang memimpin dan orang-orang yang dipimpin. Untuk keberhasilan kepemimpinan, maka pemimpin harus mengenal tugasnya secara terpadu yang mencakup, satu: Mengetahui orang yang dipimpin sebagai berikut: ada orang yang tidak mengerti apa yang sedang terjadi, ada orang yang hanya menonton apa yang sedang terjadi, dan ada pula yang dapat menyebabkan sesuatu terjadi. Dua, mengenal cara memimpin yang selalu terjadi antara lain: pekerjaan dilakukan kepada/atas orang, pekerjaan dilakukan untuk/bagi orang, dan pekerjaan dilakukan melalui orang.¹³ Pemimpin Kristen adalah pemimpin ibadah yang memahami tujuan dari penyelenggaraan ibadah secara baik dan benar serta memberi pengaruh positif bagi umat. Tantangan yang muncul oleh karena berbagai keragaman ibadah yang terdapat dalam berbagai gereja dan denominasi masa kini menyebabkan seorang pemimpin gereja perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang teologi ibadah. Pemimpin Kristen yang tidak memiliki pemahaman teologi ibadah yang benar pada akhirnya terbawa arus untuk mengikuti trend ibadah yang sedang berkembang tanpa memiliki motivasi dan tujuan yang jelas⁹

⁸ Yohosua Ohodo and Roberth Ruland Marini, "Kualifikasi Pemimpin Jemaat Menurut 1 Timotius 3:1-7 Bagi Gembala Sidang GPdI Wilayah Keerom Timur," *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta* 3, no. 2 (2021): 117–20, <https://doi.org/10.47167/kharis.v3i2.53>.

⁹ Debora Nugrahenny Christimoty, "Teologi Ibadah Dan Kualitas Penyelenggaraan Ibadah: Sebuah Pengantar," *PASCA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 15, no. 1 (2019): 1–7, <https://doi.org/10.46494/psc.v15i1.62>.

Pengaruh Mutu Pemimpin Kristen

Pontas Pardede mengatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah “pengaruh”. Seorang pemimpin mempengaruhi orang lain agar dengan sukarela melakukan sesuatu. Lanjut dalam bukunya *Kepemimpinan Rohani*, Pontas Pardede mengutip pernyataan dari Presiden Amerika ke-33 Truman yang berkata bahwa seorang pemimpin memiliki kesanggupan untuk membuat orang lain

melakukan sesuatu dengan sukarela, walaupun sebenarnya orang itu tidak ingin melakukannya, bahkan terkadang tidak menyukainya.¹⁰

Pemimpin harus memberikan penekanan pada model kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain agar mendapatkan dukungannya. Jadi pemimpin bukan suatu kemampuan untuk mencapai kedudukan, melainkan bagaimana untuk mendapat dukungannya. Dengan demikian orang yang mengejar kedudukan, pangkat dan jabatan bukanlah tujuan utama dan tidak salah berfikir bahwa sudah berhasil menjadi pemimpin. Inilah gambaran umum dari kebanyakan pemimpin, namun Maxwell berpendapat bahwa pemimpin yang memiliki pengaruh adalah pemimpin sebaliknya tidak dapat disebut sebagai pemimpin apabila “pemimpin” tidak mempunyai pengaruh. Pengaruh menjadi langkah awal menurut Maxwell yaitu: “Investasi yang paling baik untuk masa depan adalah pengaruh dan pengaruh adalah sebuah keahlian yang dapat dikembangkan oleh pemimpin.”¹¹

Kata kredibilitas memiliki arti dapat dipercaya. Apabila kata ini disematkan pada diri seorang pemimpin maka pengertiannya adalah kualitas, mutu, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan. Kredibilitas apabila diaplikasikan dalam kehidupan seorang pribadi berkaitan dengan kesaksian dari seseorang atau suatu lembaga selama persidangan. Kesaksian haruslah kompeten dan kredibel apabila ingin diterima sebagai bukti dari sebuah isu yang diperdebatkan. Salah satu unsur kredibilitas adalah kualitas hidup yang dimiliki seseorang. Kualitas diri dari seorang pribadi biasanya berbicara tentang karakter orang tersebut. Pada penulisan tentang kredibilitas yang menjadi unsur yang menjadi penekanannya adalah tentang integritas dan moralitas yang harus dimiliki seorang pemimpin Kristen.¹²

Pengembangan Pemimpin Kristen bergerak secara formatif mengembangkan Pemimpin Kristen kepada arah “formasi rohani, formasi strategis & formasi pelayanan” dari seorang individu Kristen. Sasaran formatif ini adalah sasaran pengembangan utuh dari pengembangan sumber daya manusia Kristen. Tekanan praksis yang diharapkan tercapai ialah bahwa: Pertama, dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut akan diupayakan untuk mengembangkan karakter Kristen (formasi rohani) yang ditandai oleh adanya hidup yang berpusatkan Kristus. Kedua, dalam pengembangan sumber daya manusia diharapkan bahwa ada pembentukan konsepsi (pengembangan pengetahuan yang bersifat strategis), hal mana akan memberikan landasan teoritis bagi sikap praktis. Ketiga, dalam pengembangan sumber daya manusia diharapkan ada pengembangan ketrampilan (yang bersifat sosial berkenaan dengan hubungan antar manusia) dan

¹⁰ Petrus Yuniarto, “Kualitas Kepemimpinan Yosua,” *FIDEI: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika* 1, no. 2 (2018): 173–76, <https://doi.org/10.34081/fidei.v1i2.7>.

¹¹ Maidiantius Tanyid, “Kualitas Pemimpin Sebagai Pendidik Dalam Menghadapi Konflik,” *BIA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 1, no. 1 (2018): 124–27, <https://doi.org/10.34307/b.v1i1.24>.

¹² *Jurnal Teologi*, “Angelion” 2, no. 1 (2021): 36–40.

ketrampilan teknis/praktis (yang menyangkut kemampuan dan ketrampilan melaksanakan pekerjaan dengan baik). Hal yang disinggung di atas merupakan seluruh hakekat dan tujuan pengembangan manusia Kristen seutuhnya. Pengembangan formatif ini diharapkan dapat melengkapi sumber daya manusia itu untuk menjadi manusia yang efektif, efisien, serta produktif. Manusia Kristen seperti ini adalah manusia yang menemukan sebagai manusia pembangunan, yang bertanggung jawab membangun diri yang pada gilirannya ia menjadi pembangun orang lain.

Sasaran formatif pembentukan Pola Kepemimpinan Pemimpin Kristen bergerak seputar matra yang menyentuh aspek-aspek penting berikut, yaitu: karakter, pengetahuan dan ketrampilan. Karakter, pengetahuan, serta pengalaman seorang individu pemimpin akan mempengaruhi: 1. Sifat kepemimpinan; 2. Gaya Kepemimpinan; 3. Model Kepemimpinan; 4. Perilaku Kepemimpinan/Kebiasaan, dari orang tersebut. Dan Sifat dasar dari pengembangan ini ialah "Formative-Developmental-Holistic", yang terarah kepada sasaran formatif, yaitu : Formasi Rohani; Formasi Pelayanan dan Formasi Strategis, yang menyentuh dan mempengaruhi semua bidang kehidupan dalam proses pembentukan hidup seseorang individu Kristen menjadi pemimpin.

Pemimpin Kristen yang unggul dalam surat Titus harus memiliki kualifikasi yang terkait keluarga, kepribadian, sosial, spiritual dan profesionalisme. Kualifikasi keluarga yang dimaksud adalah: keluarganya tidak bercacat, seorang suami yang setia (ia haruslah seorang suami dari satu istri) dan memiliki anak-anak yang taat. Kualifikasi kepribadian yang dimaksud adalah: tidak angkuh, bukan pemberang, bukan peminum, bukan pemaarah dan tidak serakah. Kualifikasi sosial yang dimaksud adalah: suka memberi tumpangan kepada orang lain, suka akan yang baik, seorang yang bijaksana, seorang yang adil dan seorang yang dapat menguasai diri dengan baik. Kualifikasi spiritual yang dimaksud adalah dengan cara hidup yang saleh atau suci dan selalu berpegang kepada kebenaran. Kualifikasi profesional berhubungan dengan tugas seorang pemimpin Kristen yang memberikan nasihat, meyakinkan orang, menegur yang salah dan memberitakan kebenaran.¹³

Perkembangan teknologi informasi pada masa kini, dalam sebuah organisasi Kristen dibutuhkan pemimpin yang memiliki karakter yang kuat dan kompetensi yang kuat pula. Artinya, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam memahami dan menggunakan teknologi informasi. Memiliki kemampuan teknologi dan memiliki karakter yang kuat merupakan bagian dari pemimpin yang kuat. Untuk menjadi seorang pemimpin yang kuat dan berkarakter tentu tidaklah mudah. Artinya, organisasi Kristen masih menghadapi persoalan yang berkaitan dengan kepemimpinan yang kuat dan berkarakter tersebut. John Stott mengungkapkan bahwa di gereja masih mengalami pergumulan tentang pemimpin yang berkualitas. Gereja masih kekurangan pemimpin berkualitas seperti pribadi Kristus. Permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan Kristen ini, menunjukkan bahwa organisasi Kristen masih mengalami pergumulan dalam hal kepemimpinan. Dengan kata lain, untuk menjadi seorang pemimpin dalam suatu organisasi tidaklah mudah, butuh proses dan perjuangan.¹⁹

Dalam konteks kepemimpinan Kristen, motivasi sebagai faktor penting yang menggerakkan atau mendorong timbulnya semangat dan dapat mampu mendorong terjadinya perubahan tingkah laku menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Rivai dan Sagala menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap

¹³ Iksantoro, "Potret Pemimpin Kristen Sebagai Sumber Daya Manusia Unggul Menurut Kitab Titus."

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu sistem atau cara ilmiah yang dilalui seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang dilakukan itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu *Rosional, Emperis dan Sistematis*.¹⁴

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode kualitatif*, yang merupakan metode naturalistik karena penelitian dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), atau juga disebut metode etnographi karena selalu digunakan dalam penelitian dibidang Antropologi budaya.¹⁵ Metode atau penelitian kualitatif/menurut Bogdan dan Guba adalah: Sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.³³ Populasi yang diambil adalah Para Gemlaba dan Pengurus Gereja Pentakosta Se Wilayah Klasis Kota Sorong berjumlah 100 orang sebagai Populasi Penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi tersebut. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Sampel Random Sampling* (simple sederhana) karena pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak dari populasi.³⁴ Maka Penulis mengambil 30 orang terdiri dari Gembala 10 orang dan Anggota Pengurus Gereja 20 orang sebagai sampel untuk diwawancarai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara dilalui oleh seseorang untuk memperoleh data dari masalah yang diteliti. Teknik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Observasi adalah teknik pengumpulan data secara tidak langsung dalam bentuk mengamati setiap fenomena yang terjadi. Dalam ini digunakan observasi

partisipatif Peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari subyek yang diteliti sambil melakukan pengamatan dengan tujuan mendapatkan data lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang Nampak.¹⁶

Studi Kepustakaan adalah suatu teknik yang dilalui untuk memperoleh data-data teoritis guna memperoleh pendapat atau pandangan para ahli dengan cara mengumpulkan bahan atau informasi dari berbagai literatur yang berkaitan dengan topik penelitian.¹⁷

Wawancara adalah teknik secara langsung melalui percakapan antara dua pihak yaitu pewawancara mengajukan pertanyaan kepada terwawancara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan itu.¹⁸ Bentuk wawancara terstruktur karena didasarkan pada pokok-pokok pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan topik penelitian.¹⁹

Berdasarkan teknik wawancara di atas maka Instrumen atau Alat pengumpulan data yang digunakan oleh Penulis dalam proses penelitian adalah berupa Seperangkat

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2010), 2.

¹⁵ Sugiyono, 2-8.

¹⁶ Sugiyono, 227.

¹⁷ Asmadi Alsa, *Diktat Kuliah: Penelitian Kuantitatif: Permasalahan dan Kecendrungan Perkembangannya dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 2005), 4.

¹⁸ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), 186.

¹⁹ Lexi Maleong, 190-191

Pertanyaan Tertulis yang diajukan oleh Penulis sebagai pewawancara kepada Subjek pemberi data sebagai yang diwawancarai.

Analisa Data

Penulis melakukan penelitian secara kualitatif dengan teknik wawancara dengan 30 Responden berdasarkan beberapa pokok pertanyaan yang sesuai dengan topik penelitian. Dari wawancara tersebut, hasilnya dapat dianalisis dan dibahas secara sistematis pada Bab IV, kemudian diberikan beberapa pokok kesimpulan dan juga beberapa pokok saran pada Bab V Penutup dari Tugas Akhir ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis telah melakukan penelitian melalui berwawancara dengan 30 responden dengan nama sebagai berikut: Yohanis Ayomi, Maikel Waromi, Ruben Sutoyo, Markus Salosa, Sony Wanggay, Agustinus Kareth, Yosua Homer, Set Kambuaya, Filexs Hara, Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, Anthon Nauw, Yoel Way, Imelda Tanaty, Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Daniel Jitmau, Isaskar Nauw, Alfius Jitmau, Cak Lehitu, Yahya Isoga, Aminadap Asmuruf, Saul Basna, Karlos Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijie, Lamek Kareh. Dan wawancara dilakukan didasarkan pada beberapa pokok pertanyaan yang sesuai dengan topik penelitian. Kemudian hasil dari wawancara tersebut yang merupakan hasil penelitian dapat dianalisis dan dibahas secara sistematis sebagai berikut.

Variabel Y Mutu Pemimpin

1. *Apakah pemimpin setia melaksanakan tugas kepemimpinan di lingkungan Gereja anda? Dari pertanyaan tersebut Responden memberikan jawaban sebagai berikut:*

Yohanis Ayomi, Maikel Waromi, Ruben Sutoyo, Markus Salosa, Sony Wanggay, Agustinus Kareth, Yosua Homer, Set Kambuaya, Menjawab: Pemimpin di gereja kami sudah bisa tunjukan kesetiaannya dalam tugas kepemimpinan di jemaat melalui pengajaran lewat khotbah dan juga pelayanan pembinaan kepada warga jemaat.

Filexs Hara, Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, Anthon Nauw, Yoel Way, Imelda Tanaty, Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Daniel Jitmau, Isaskar Nauw, Alfius Jitmau, Cak Lehitu, Yahya Isoga, Aminadap Asmuruf, Saul Basna, Karlos Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijie, Lamek Kareh, menjawab: Pemimpin gereja sebagai hamba Tuhan pada dasarnya setia melaksanakan tugas kepemimpinannya di jemaat baik melalui khotbah dan juga melalui pelayanan yang bersifat umum sesuai kebutuhan umat atau jemaat yang dipimpinya.

Dari jawaban 30 responden, disimpulkan bahwa pemimpin dalam peranan sebagai hamba Tuhan selalu setia dalam melaksanakan tugas kepemimpinan di lingkungan gereja.

2. *Apakah pemimpin mewujudkan teladan yang baik dalam kepemimpinan? Dari pertanyaan ini, jawaban Responden sebagai berikut:*

Anthon Nauw, Yoel Way, Imelda Tanaty, Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Daniel Jitmau, Isaskar Nauw, Alfius Jitmau, Cak Lehitu, Yahya Isoga, Aminadap Asmuruf, Saul Basna, Karlos Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijie, Lamek Kareh, menjawab: Pemimpin gereja baik di aras klasis dan jemaat dengan dasar keterpanggilannya sebagai hamba Tuhan maka perwujudan keteladanan sangat baik dalam melaksanakan kepemimpinannya

Filexs Hara, Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, Yohanis Ayomi, Maikel Waromi, Ruben Sutoyo, Markus Salosa, Sony Wanggay, Agustinus Kareth, Yosua Homer, Set Kambuaya, menjawab: pemimpin gereja dalam tugas kepemimpinannya selalu menunjukkan teladan yang baik melalui sikapnya, tutur kata dan perbuatan pelayanan atau kepemimpinannya.

Dari jawaban 30 responden, disimpulkan bahwa pemimpin gereja yaitu gembala atau hamba Tuhan berteladan baik dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. 3.

Apakah pemimpin loyal dalam kepemimpinan? Dari pertanyaan ini, jawaban Responden sebagai berikut:

Cak Lehitu, Yahya Isoga, Aminadap Asmuruf, Saul Basna, Karlos Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijie, Lamek Kareh, menjawab: Pemimpin di gereja kami baik di aras klasis dan jemaat sangat bersikap loyal dalam tugas pelayanan dan kepemimpinan, baik loyal terhadap rekan pemimpin dan terhadap warga jemaat.

Anthon Nauw, Yoel Way, Imelda Tanaty, Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Daniel Jitmau, Isaskar Nauw, Alfius Jitmau, Filexs Hara, Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, Yohanis Ayomi, Maikel Waromi, Ruben Sutoyo, Markus Salosa, Sony Wanggay, Agustinus Kareth, Yosua Homer,

Set Kambuaya, menjawab: Pemimpin gereja masih kurang menunjukkan sikap loyalnya dalam kepemimpinan baik terhadap bawahan atau rekan hamba Tuhan dan juga terhadap warga jemaatnya, dimana masih kurang nampaknya perhatian dan pengorbanan dalam aspek tertentu yang merupakan kebutuhan bawahan atau warga jemaat.⁴⁴

Dari jawaban 30 responden, disimpulkan bahwa pemimpin gereja masih kurang loyal dalam tugas kepemimpinannya baik melalui perhatian dan juga pengorbanan terhadap kebutuhan bawahan atau rekan pemimpin dan warga jemaat. 4. *Apakah pemimpin transparan/terbuka dan berkoordinasi selalu dengan*

rekan-rekan pemimpin? Dari pertanyaan ini, jawaban Responden sebagai berikut:

Alfius Jitmau, Isakar Nauw, Daniel Jitmau, Korinus Basnah, Martina Jitwau, Orpa Kambuaya, Imelda Tanaty, Yoel Way, Anthon Nauw, Filex Hara, menjawab: Pemimpin di lingkungan gereja kami selalu hidup transparan atau terbuka dalam tugas kepemimpinannya baik terhadap rekan pemimpin dan juga terhadap warga jemaat.

Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, Anthon Nauw, Yoel Way, Imelda Tanaty, Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Daniel Jitmau, Isaskar Nauw, Alfius Jitmau, Cak Lehitu, Yahya Isoga, Aminadap Asmuruf, Saul Basna, Karlos Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijie, Lamek Kareh, menjawab: Pemimpin masih kurang menunjukkan sikap yang transparan atau terbuka dalam kepemimpinan, yaitu bersikap terbuka dalam hanya dalam hal pelayanan rohani kepada rekan pemimpin dan warga jemaat. Namun dalam hal yang sifatnya ekonomis atau keuangan berupa sumbangan pemerintah atau donator tertentu kepada gereja, pemimpin masih kurang transparan atau terbuka dalam hal tersebut.

Dari jawaban 30 responden, jawaban tertinggi 20 responden bahwa pemimpin masih kurang transparan atau terbuka dalam tugas kepemimpinannya. Disimpulkan bahwa pemimpin gereja masih kurang terbukadalam kepemimpinannya.

5. *Apakah pemimpin telah memiliki pengetahuan teologi minimal Sarjana Teologi? Dari pertanyaan ini, jawaban Responden sebagai berikut:*

Yohanis Ayomi, Maikel Waromi, Ruben Sutoyo, Markus Salosa, Sony Wanggay, Agustinus Kareth, Yosua Homer, Set Kambuaya, Cak Lehitu, Yahya Isoga, menjawab: Pemimpin di lingkungan gereja kami sebagian besar belum memiliki pengetahuan

teologi, mereka punya karunia dalam menyampaikan khotbah dan pelayanan rohani lainnya, tanpa pengetahuan teologi mereka melayani secara luar biasa.

Aminadap Asmuruf, Saul Basna, Karlos Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijje, Lamek Kareh, Alfius Jitmau, Isaskar Nauw, Daniel Jitmau, Anthon Nauw, Yoel Way, Imelda Tanaty, Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Filexs Hara, Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, menjawab: sebagian

besar dari pemimpin belum punya pengetahuan teologi minimal Sarjana Teologi. Dalam perkembangan pelayanan gereja pada masa kini, sangatlah penting jika pemimpin atau hamba Tuhan punya pengetahuan teologi sehingga dapat mampu memahami isi Alkitab, mampu memimpin dan melayani umat/jemaat yang Tuhan percayakan kepadanya.

Dari jawaban tersebut, disimpulkan bahwa sebagian besar pemimpin gereja pentakosta Klasis Kota Sorong belum memiliki pengetahuan teologi.

Variabel X Peningkatan Pelayanan

6. *Apakah pelayanan yang dilakukan oleh pemimpin di gereja anda semakin baik dan meningkat? Dari pertanyaan ini, Responden memberikan jawaban sebagai berikut:*

Yohanis Ayomi, Maikel Waromi, Ruben Sutoyo, Markus Salosa, Sony Wanggay, Agustinus Kareth, Yosua Homer, Set Kambuaya, Filexs Hara, Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, Anthon Nauw, menjawab: Pelayanan yang dilakukan oleh pemimpin di gereja kami dapat terlaksana namun belum maksimal dalam menunjukkan peningkatan pelayanan.

Yoel Way, Imelda Tanaty, Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Daniel Jitmau, Isaskar Nauw, Alfius Jitmau, Cak Lehitu, Yahya Isoga, Aminadap Aasmuruf, Saul Basna, Korinus Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijje, Lamek Karet, menjawab: Pelayanan yang diterapkan oleh pemimpin di lingkungan gereja kami masih kurang meningkat baik peningkatan pelayanan melalui bertambahnya jiwa jemaat dan peningkatan pembangunan gereja, tetapi kurangnya pelayanan yang maksimal dalam peningkatan kerohanian jemaat.

Dari jawaban responden tersebut, jumlah tertinggi 16 responden menjawab: pelayanan yang dilakukan oleh pemimpin gereja masih kurang meningkatkan pelayanan. Maka disimpulkan bahwa pemimpin gereja petakosta Wilayah Klasis Kota Sorong masih kurang meningkatkan pelayanan baik pelayanan secara kuantitas dan juga pelayanan secara kualitas.

7. *Apakah penataan administrasi pelayanan di gereja anda semakin baik dalam peningkatan pelayanan? Dari pertanyaan tersebut, jawaban Responden sebagai berikut:*

Imelda Tanaty, Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Alfius Jitmau, Isaskar Nauw, Daniel Jitmau, Cak Lehitu, Aminadap Asmuruf, Korinus Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijje, menjawab: Penataan administrasi pelayanan yang diterapkan di gereja kami cukup baik dalam peningkatan pelayanan sebagaimana pelayanan yang diterapkan dapat terlaksana sampai hari ini.

Lamck Kareh, Yoel Way, Yohanis Ayomi, Maikel Waromi, Ruben Sutoyo, Markus Salosa, Sony Wanggay, Agustinus Kareth, Yosua Homer, Set Kambuaya, Filexs Hara, Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, Anthon Nauw, Saul Basna, Yahya Isoga, menjawab: Penataan administrasi pelayanan di gereja

kami terlihat masih kurang tertata dengan baik, sehingga berdampak kepada kurang efektifnya pelayanan hingga sekarang belum mengalami perubahan meningkat baik pelayanan dalam peningkatan jumlah jiwa dan pengembangan gereja baru serta pertumbuhan rohani umat/jemaat.

Dari data tersebut, jawaban tertinggi 18 Responden menjawab penataan administrasi pelayanan gereja masih kurang tertata dengan baik. Disimpulkan bahwa administrasi pelayanan Gereja Pentakosta Klasis Kota Sorong masih kurang tertata dengan dengan baik sehingga berdampak kepada kurangnya peningkatan pelayanan.

8. *Apakah dengan program pelayanan yang diterapkan oleh pemimpin membuat anda merasa damai dan sukacita? Dari pertanyaan tersebut, jawaban Responden sebagai berikut:*

Cak Lehitu, Yohanis Ayomi, Maikel Waromi, Ruben Sutoyo, Markus Salosa, Sony Wanggay, Agustinus Kareth, Yosua Homer, Set Kambuaya, Filexs Hara, Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, Anthon Nauw, Yoel Way, Imelda Tanaty, Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Daniel Jitmau, Isaskar Nauw, Alfius Jitmau, Yahya Isoga, Aminadap Asmuruf, Saul Basna, Karlos Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijie, Lamek Kareh, menjawab: Program pelayanan yang diterapkan selama ini cukup menyentuh kehidupan rohani umat/jemaat baik pelayanan berupa pengajaran melalui khotbah dan pembinaan rohani lainnya, dan dengan suasana pelayanan yang ada dapat dirasakan damai dan sukacita dalam kehidupan pribadi dan persekutuan jemaat.

9. *Perlukah kehadiran pemimpin yang bermutu di gereja anda untuk peningkatan pelayanan pada masa kini dan masa mendatang? Dari pertanyaan tersebut, jawaban Responden sebagai berikut:*

Orpa Kambuaya, Martina Jitmau, Korinus Basna, Daniel Jitmau, Isaskar Nauw, Alfius Jitmau, Yahya Isoga, Aminadap Asmuruf, Saul Basna, Karlos Basna, Lamria Sinaga, Herman Ijie, Lamek Kareh, Cak Lehitu, Yohanis Ayomi, Maikel Waromi, Ruben Sutoyo, Markus Salosa, Sony Wanggay, Agustinus Kareth, Yosua Homer, Set Kambuaya, Filexs Hara, Marten Isir, Simon Sraun, Yance Sikirit, Musa Naa, Anthon Nauw, Yoel Way, Imelda Tanaty, menjawab: Sangat dibutuhkan pemimpin yang bermutu/berkualitas di Gereja Pentakosta Klasis Kota Sorong. Sebab dengan pemimpin yang berkualitas dapat memberikan pengaruh positif bagi pekerjaan pelayanan yang dilakukan dapat berjalan secara baik dan bertanggung jawab untuk peningkatan pelayanan secara lebih maksimal menuju pertumbuhan rohani umat dan perkembangan gereja di masa kini dan masa mendatang.

KESIMPULAN

Dari uraian keseluruhan isi Tugas Akhir ini maka diberikan beberapa pokok kesimpulan sebagai berikut

Pertama, Mutu pemimpin adalah faktor penunjang seorang pemimpin (Pendeta/Gembala/hamba Tuhan) dalam melakukan pekerjaan pelayanan secara baik dan bertanggung jawab menuju peningkatan pelayanan yang berpengaruh positif terhadap pertumbuhan rohani umat dan perkembangan gereja secara dinamis dan meluas.

Kedua, Dalam hasil penelitian telah ditemukan Faktor-faktor yang menjadi penghambat bagi pemimpin dalam peningkatan pelayanan di lingkungan Gereja Pentakosta Klasis Kota Sorong adalah:

- a. Masih kurangnya koordinasi pelayanan antar pemimpin di aras Klasis dan Jemaat-jemaat.
- b. Masih kurangnya sikap keterbukaan para pemimpin dalam hubungan dengan peningkatan pelayanan dan pembangunan gereja.
- c. Masih kurangnya pengetahuan teologi bagi sebagian besar pemimpin (Pendeta,

- Gembala/hamba Tuhan).
- d. Masih kurang meningkatkannya pelayanan gereja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan isi Tugas Akhir di atas maka diberikan beberapa pokok saran sebagai berikut:

1. Para pemimpin di lingkungan Gereja Pentakosta Klasis Kota Sorong perlu bekerja maksimal dalam meningkatkan pelayanan kepada jemaat melalui program pengajaran dan pembinaan strategis dan berbasis kebutuhan jemaat, sehingga dengan pelayanan yang maksimal dapat memberikan pengaruh positif terhadap pertumbuhan rohani jemaat dan perkembangan gereja secara dinamis dan meluas di masa kini dan masa mendatang.
2. Gereja Pentakosta Klasis Kota Sorong perlu meningkatkan mutu para pemimpin baik Pendeta/Gembala (hamba Tuhan) melalui berpendidikan teologi minimal Sarjana Teologi agar pemimpin memiliki pengetahuan teologi dan mampu bersain positif dalam mewujudkan pelayanan secara lebih meningkat di tengah zaman modern ini. Sehingga dalam pelayanan pemimpin selalu transparan, menata administrasi pelayanan secara baik dan membangun koordinasi dengan rekan pemimpin agar pekerjaan pelayanan dapat dikerjakan secara maksimal untuk peningkatan pelayanan yang berdampak kepada terumbuhan rohani umat dan perkembangan gereja secara baik ke arah mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Fajar. "Menciptakan Pemimpin Yang Melayani." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013).
- Christimoty, Debora Nugrahenny. "Teologi Ibadah Dan Kualitas Penyelenggaraan Ibadah: Sebuah Pengantar." *PASCA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 15, no. 1 (2019): 1–7. <https://doi.org/10.46494/psc.v15i1>.
- Hutapea, Roberto. "Kepemimpinan Rasul Paulus Menurut Teks 1 Korintus 4: 1-21 Dalam Pengembangan Yayasan Mersy Indonesia, Denpasar." *Teologi Dan Musik Gereja* 1, no. 1 (2021).
- Iksantoro, Iksantoro. "Potret Pemimpin Kristen Sebagai Sumber Daya Manusia Unggul Menurut Kitab Titus." *Jurnal Teologi Berita Hidup* 2, no. 1 (2019): 36–47. <https://doi.org/10.38189/jtbh.v2i1>.
- Marbun, Purim. "Pemimpin Transformatif Dalam Pendidikan Kristen." *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 1, no. 2 (2020): 72–87. <https://doi.org/10.52220/magnum.v1i2>.
- Ohodo, Yohosua, and Roberth Ruland Marini. "Kualifikasi Pemimpin Jemaat Menurut 1 Timotius 3:1-7 Bagi Gembala Sidang GPDI Wilayah Keerom Timur." *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta* 3, no. 2 (2021): 117–31. <https://doi.org/10.47167/kharis.v3i2>.
- Pasande, Purnama. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Kristen; Memahami Substansi Kepemimpinan Kristen*, 2020.
- Saparso, and Lim Fei Lien. "Coaching Dengan Boyatzis Intentional Change Theory : Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Kristen Dan Karakter Guru." *Jurnal*

- Inovasi Penelitian* 1, no. 6 (2020).
- Sudjarwo, Markus. “Mengaplikasikan Integritas Gembala Jemaat Menurut Surat-Surat Penggembalaan.” *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani* 3, no. 2 (2019): 173–89. <https://doi.org/10.33991/epigraphe.v3i2>.
- Tanyid, Maidiantius. “Kualitas Pemimpin Sebagai Pendidik Dalam Menghadapi Konflik.” *BIA’: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 1, no. 1 (2018): 124–37. <https://doi.org/10.34307/b.v1i1>.
- Telaumbanua, Arozatulo. “Profil Guru Pendidikan Agama Kristen Sebagai Pemimpin Yang Melayai.” *Jurnal Teruna Bhakti* 3, no. 1 (2020): 48–61. <https://doi.org/10.47131/jtb.v3i1>.
- Teologi, Jurnal. “Angelion” 2, no. 1 (2021).
- Usman, Husaini. “Kepemimpinan Berkarakter Sebagai Model Pendidikan Karakter.” *Jurnal Pendidikan Karakter* 4, no. 3 (2013): 265–73. <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i3.2749>.
- Utari, Ririn, Ruwi Hastuti, and Sarah Andrianti. “Pengaruh Pemahaman Mengikuti Yesus Menurut Matius 16:24 Terhadap Motivasi Menjadi Hamba Tuhan.” *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 5, no. 1 (2021): 88–101. <https://doi.org/10.46445/ejti.v5i1>.
- Yunianto, Petrus. “Kualitas Kepemimpinan Yosua.” *FIDEI: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika* 1, no. 2 (2018): 173–84. <https://doi.org/10.34081/fidei.v1i2>.

Buku

- Alsa, Asmadi, *Diktat Kuliah: Penelitian Kuantitatif: Permasalahan dan Kecendrungan Perkembangannya dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 2005).
- Gibbs, Eddie, *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang: Membentuk Dan Memperbarui Kepemimpinan Yang Mampu Bertahan Dalam Zaman Yang Berubah* (Jakarta: BPK. Gunung Mulia, Cetakan kedua 2011).
- Moleong, Lexi J., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2010).
- Suharsaputra, Uhar, *Metode Penelitian kuantitatif* (Bandung : Alfa Beta 2012).
- Tomatala, Yakob, *Kepemimpinan Yang Dinamis* (Jakarta-YT Leadership Foundation: Penerbit Gandum Mas-Malang, Cetakan kedua 1997).
- Tomatala, Y., *Penatalayanan Gereja yang Efektif Di Dunia Moderen* (Malang: Penerbit Gandum Mas, Cetakan ketiga 1993).
- Tomatala, Yakob, *Pemimpin Yang Handal: Pengembangan Sumber Daya Manusia Kristen Manjadi Pemimpin Kompeten* (Jakarta: YT. Leadership Foundation, Cetakan ketiga 1996).
- WS, Indrawan, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia: Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan, Pedoman Umum Pembentukan Istilah, Kosa Kata Baru* (Penerbit “Lintas Media Jombang).