

BAB V

PENUTUP

Setelah mendapatkan hasil dari penelitian lapangan yang telah dibahas pada Bab IV, akhirnya sampailah pada kesimpulan, implikasi dan saran dari penelitian sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Sesuai penelitian ini yang bertujuan untuk mencari pengaruh Visi dan Keberanian terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global kecenderungannya dalam kondisi Cukup Maksimal secara signifikan pada $\alpha < 0.05$

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama yang berbunyi Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global secara signifikan cukup maksimal dalam penelitian ini terbukti.

Kedua, Visi Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global kecenderungannya dalam kondisi Cukup Memiliki Visi secara signifikan pada $\alpha < 0,05$.

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis tentang Kecenderungan Visi Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global adalah sebagai berikut:

No	Kecenderungan Arah dalam Hal:	Hasil Penelitian
1	Visi (X_1) Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global	Visi Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global cukup memiliki visi secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
1.1	Memiliki Inisiatif ($X_{1,1}$)	Indikator Memiliki Inisiatif ($X_{1,1}$) secara signifikan cukup memiliki visi pada $\alpha < 0,05$
1.2	Memiliki Semangat ($X_{1,2}$)	Indikator Memiliki Semangat ($X_{1,2}$) secara signifikan cukup memiliki semangat pada $\alpha < 0,05$
1.3	Memiliki Fokus ($X_{1,3}$)	Indikator Memiliki Fokus ($X_{1,3}$) secara signifikan cukup memiliki fokus pada $\alpha < 0,05$
1.4	Memiliki Iman ($X_{1,4}$)	Indikator Memiliki Iman ($X_{1,4}$) secara signifikan cukup memiliki iman pada $\alpha < 0,05$
1.5	Memiliki Determinasi ($X_{1,5}$)	Indikator Memiliki Determinasi ($X_{1,5}$) secara signifikan cukup memiliki determinasi pada $\alpha < 0,05$

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka disimpulkan bahwa hipotesa kedua yang berbunyi Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global secara signifikan cukup memiliki Visi dalam penelitian ini terbukti.

Ketiga, Keberanian Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global kecenderungannya dalam kondisi cukup Memiliki Keberanian secara signifikan pada $\alpha < 0,05$.

Rekapitulasi hasil Uji Hipotesis ketiga tentang Kecenderungan Keberanian Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global adalah sebagai berikut:

No	Kecenderungan Arah dalam Hal:	Hasil Penelitian
1	Keberanian Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global (X_2)	Keberanian Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global cukup memiliki keberanian secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
1.1	Berani Membuat Keputusan ($X_{2.1}$)	Indikator Berani Membuat Keputusan ($X_{2.1}$) secara signifikan cukup berani membuat keputusan pada $\alpha < 0,05$
1.2	Berani Tampil ($X_{2.2}$)	Indikator Berani Tampil ($X_{2.2}$) secara signifikan cukup berani tampil pada $\alpha < 0,05$
1.3	Berani Mengambil Resiko ($X_{2.3}$)	Indikator Berani Mengambil Resiko ($X_{2.3}$) secara signifikan cukup berani mengambil resiko pada $\alpha < 0,05$
1.4	Berani Mengambil Kesempatan ($X_{2.4}$)	Indikator Berani Mengambil Kesempatan ($X_{2.4}$) secara signifikan cukup berani mengambil kesempatan pada $\alpha < 0,05$
1.5	Berani Melawan Arus ($X_{2.5}$)	Indikator Berani Melawan Arus ($X_{2.5}$) secara signifikan cukup berani melawan arus pada $\alpha < 0,05$

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka disimpulkan bahwa hipotesa ketiga yang berbunyi Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global secara signifikan cukup memiliki keberanian dalam penelitian ini terbukti.

Keempat, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Visi terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global yaitu r_{YX1} sebesar 0,600 adalah memiliki hubungan kuat. Sumbangan variabel Visi dengan Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global sebesar 35,7%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka disimpulkan bahwa hipotesa keempat yang berbunyi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Visi terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global dalam penelitian ini terbukti.

Hasil analisis hubungan secara bersama-sama indikator variabel $X_{1.1} - X_{1.5}$ terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global menunjukkan bahwa indikator Memiliki Semangat merupakan indikator atau aspek yang paling dominan mendorong atau berpengaruh langsung, untuk membentuk Kepemimpinan Perempuan di IFGF

Global. Adapun indikator Memiliki Semangat sangat dipengaruhi oleh indikator Memiliki Determinasi.

Kelima, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Keberanian dengan Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global yaitu r_{YX_2} sebesar 0,324 adalah memiliki hubungan rendah. Sumbangan variabel Keberanian dengan Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global sebesar 10,2%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka disimpulkan bahwa hipotesa kelima terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Keberanian terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global dalam penelitian ini terbukti.

Hasil analisis hubungan secara bersama-sama indikator variabel $X_{2.1} - X_{2.5}$ terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global menunjukkan bahwa indikator Berani Tampil merupakan indikator atau aspek yang paling dominan mendorong atau berpengaruh langsung untuk membentuk Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global. Adapun indikator Berani Tampil sangat dipengaruhi oleh indikator Berani Membuat Keputusan dan indikator Berani Mengambil Kesempatan.

Keenam, hubungan secara bersama-sama variabel Visi dan variabel Keberanian terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global yaitu $r_{YX_1X_2}$ sebesar 0,600 adalah memiliki hubungan yang kuat. Secara bersama-sama sumbangan Visi dan Keberanian terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global sebesar 35,5%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa secara bersama-sama antara Visi dan Keberanian terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global ditemukan variabel Keberanian memberi pengaruh yang negatif terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global. Berarti hipotesis keenam yang mengatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Visi dan Keberanian secara bersama-

sama terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global dalam penelitian ini tidak terbukti.

Ketujuh, secara sendiri-sendiri dan bersama-sama menunjukkan bahwa indikator Memiliki Semangat merupakan indikator atau aspek yang paling dominan mendorong atau berpengaruh langsung, untuk membentuk Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global. Adapun indikator Memiliki Semangat sangat dipengaruhi oleh indikator Berani Tampil. Semakin Kepemimpinan Perempuan memiliki semangat, maka Kepemimpinan Perempuan di IFGF akan meningkat 15,018 kali dari kondisi sekarang ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yang berbunyi bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi kepemimpinan perempuan di IFGF Global secara signifikan adalah Memiliki Inisiatif dalam penelitian ini tidak terbukti, karena berdasarkan analisa penelitian menyatakan bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global adalah Memiliki Semangat.

Kedelapan, secara bersama-sama menunjukkan bahwa moderator indikator wilayah merupakan moderator indikator yang paling dominan mendorong atau berpengaruh langsung untuk membentuk Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global. Adapun moderator indikator wilayah dipengaruhi oleh moderator Pendidikan dan moderator indikator Lamanya Melayani. Dari uji beda terhadap kategori latar belakang wilayah ditemukan bahwa kualitas kepemimpinan perempuan dalam suatu wilayah dipengaruhi oleh beda budaya. Yaitu budaya orang Indonesia dan budaya non-Indonesia. Sedangkan budaya Indonesia di manapun menunjukkan sama.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan yang berbunyi bahwa kategori latar belakang (moderator indikator) yang

paling berpengaruh terhadap kepemimpinan perempuan di IFGF Global secara signifikan adalah pendidikan dalam penelitian ini tidak terbukti. Karena menurut penelitian bahwa kategori latar belakang (moderator indikator) yang paling berpengaruh terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global adalah moderator indikator wilayah.

B. Implikasi

Dari penelitian didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Visi dan Keberanian dalam kepemimpinan perempuan. Melihat hal ini, maka peran penulis meneliti pengaruh visi dan keberanian terhadap kepemimpinan perempuan di IFGF Global adalah dengan tujuan untuk memberikan usulan setelah melihat perkembangan yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian ini diperkaya dengan adanya *Focus Discussion Group* yang melibatkan beberapa pihak terkait di IFGF Global, yaitu Regional Apostolik Perempuan, Gembala Lokal Perempuan, Team Pastoral Perempuan, *Discipleship Pastor* Perempuan, Coach Care Perempuan, dan Icare Leader Perempuan di IFGF. Serta untuk memperkaya penulisan ini peneliti juga melakukan wawancara di dunia Usaha (*Markeplace*) & di dunia Pendidikan baik Pemimpin Perempuan di IFGF dan di luar IFGF. [lihat Lampiran 16]

Dalam penelitian ini juga dari *survey*, peneliti menemukan bahwa di IFGF Global kepemimpinan perempuan sudah diberikan ruang untuk tampil menjadi pemimpin-pemimpin perempuan bersama-sama dengan pemimpin-pemimpin laki-laki hanya saja menumbuhkan pemimpin perempuan belum menjadi suatu perencanaan (*intentionally*). Padahal sebagai seorang perempuan untuk berani tampil menjadi pemimpin itu perlu suatu usaha (*effort*) yang lebih dibandingkan untuk seorang laki-laki tampil menjadi seorang pemimpin. Untuk itu perlu dibuat kebijakan dan strategi

yang direncanakan (*intentional*) sehingga kepemimpinan perempuan itu bisa dikembangkan.

Berikut ini penulisan berisi kebijakan, strategi dan upaya yang dapat diterapkan untuk meningkatkan visi dan keberanian terhadap kepemimpinan perempuan di IFGF Global.

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak (organisasi). Sedangkan strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu. Kemudian upaya di sini menjelaskan usaha-usaha yang akan dilakukan oleh penulis sehubungan dengan hasil penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini, penulis akan menjelaskab 4 (empat) kebijakan untuk meningkatkan kepemimpinan perempuan di IFGF Global dengan masing-masing strategi dan upaya.

1. Kebijakan pertama, untuk IFGF perlu membuat perencanaan yang spesifik mendukung pembentukan kepemimpinan perempuan.

Untuk membuat perencanaan yang spesifik mendukung pembentukan kepemimpinan perempuan di IFGF Global dengan 3 strategi:

1.1 Strategi pertama: Women Arise

Strategi pertama yang disebut "*Women Arise*" adalah pembentukan pemimpin perempuan di IFGF Global sejak dari awal yaitu dari seorang jemaat menjadi ICL (*Icare Leader*) dan pembentukan pemimpin perempuan dari tingkat leader ICL menjadi seorang ICC (*Icare Coach*), dan dari seorang ICC menjadi seorang IHC (*Icare Head Coach*).

Dari data leader di IFGF Global (Oktober 2020), ada sekitar 46,7 % icare leader (ICL) dan icare coach (ICC) perempuan. Para ICL Perempuan & ICC Perempuan dapat ditingkatkan kepemimpinan mereka melalui dengan semakin diberikan tanggung jawab. Dengan memberikan dorongan kepada para pemimpin perempuan untuk bertumbuh, maka perlu ada pelatihan yang diberikan kepada para perempuan untuk menjadi ICL, ICC dan IHC.

Upaya-upaya untuk perempuan-perempuan bangkit ‘*Women Arise*’ dapat dilakukan secara perencanaan (*intentional*) dengan 3 (tiga) cara lewat proses *discipleship journey* IFGF:

1.1.1 Dari seorang jemaat menjadi seorang ICL

Dalam pembentukan kepemimpinan perempuan di IFGF Global, IFGF menyediakan wadah pemuridan (*discipleship*). Pemuridan merupakan salah satu proses di IFGF untuk mempersiapkan setiap jemaat menjadi pemimpin yang disebut *Discipleship Journey* (DJ). Salah satu syarat untuk menjadi seorang pemimpin di gereja IFGF adalah sudah menyelesaikan proses *Discipleship Journey* dengan mengikuti kelas *Come, Grow, Serve* dan *Lead*. Setelah seseorang menyelesaikan *Lead*, orang tersebut dapat menjadi seorang ICL (icare leader).

Berikut ini proses dari jemaat menjadi seorang ICL:

- Menjalani proses *Discipleship Journey* yaitu mengikuti kelas *COME GROW SERVE LEAD (CGSL)*
 - Mengikuti pelatihan bagaimana menjadi seorang icare leader (ICL)
- * memimpin icare, pengadaan icare, persiapan icare

1.1.2 Dari seorang ICL menjadi seorang ICC

- Menjalani proses mentoring yaitu ICC mempersiapkan ICL yang akan diangkat menjadi ICC (baik dengan *one to one* - 121)
- Mengikuti pelatihan leadership ICC bagaimana menjadi seorang icare coach (ICC)
 - * melakukan leader care (memperhatikan para icare leader di bawah supervisi) kepada ICL di bawah supervisinya
 - * melakukan mentoring kepada ICL di bawah supervisinya
 - * mendorong multiplikasi ICL di bawah supervisinya

1.1.3 Dari seorang ICC menjadi seorang IHC

- Menjalani proses mentoring yaitu *Discipleship Pastor* mempersiapkan ICC yang akan diangkat menjadi IHC (baik dengan *one to one* - 121)
- Mengikuti pelatihan leadership IHC yaitu:
 - * bagaimana menjadi seorang IHC
 - * melakukan coach care dengan para ICC di bawah supervisinya
 - * melakukan mentoring kepada ICC di bawah supervisinya
 - * mendorong multiplikasi ICC di bawah supervisinya

Proses Mentoring yang dilakukan adalah menjadi model atau teladan seperti: *I do you watch, You do I watch, We do together*

Seorang ICL memiliki tanggung jawab memimpin 5-7 orang anggota. Dari seorang ICL dapat diperlengkapi menjadi seorang ICC. Seorang ICC memiliki tanggung jawab memimpin 3-5 icare group. Dan dari seorang ICC dapat

diperlengkapi menjadi seorang IHC. Seorang IHC dapat memimpin 3 – 5 ICC sekitar memimpin 29 – 125 orang. Berikut ini keterangannya:

ICL – icare leader supervisi 1 care group dengan 5-7 members

ICC – icare coach supervisi 3-5 icare group

IHC – icare head coach supervisi 3-5 icare coach

1.2 Strategi kedua yaitu dengan perencanaan pembentukan *Women*

Pastors

Strategi kedua yaitu pembentukan pemimpin perempuan dari tingkat leader (ICL, ICC, IHC) ke tingkat Pastor (Pdm Pdp Pdt), kemudian membangun komunitas untuk *Women Pastors*, dan membuat sistem Mentoring untuk komunitas *Women Pastors* (Pdt/Pdm/Pdp).

Di IFGF Global, pemimpin perempuan memiliki ruang dan kesempatan untuk semakin tampil dengan mengambil tugas-tugas pelayanan misalnya menjabat sebagai gembala sebuah gereja, menjadi *fulltimer* - Pdm (Pendeta Muda) dan menjadi hamba Tuhan di dunia professional/usaha-Pdp (Pendeta dan Profesional).

IFGF Global saat ini ada di 32 negara dan dilayani oleh 325 PDM/PDP/PDT yang terdiri dari 37 PDM/PDP/PDT perempuan dan 288 PDM/PDP/PDT laki-laki (menurut data IFGF Global October 2020). Jadi ada sekitar 11.4 % PDM/PDP/PDT perempuan yang melayani di IFGF Global. Seringkali yang menjadi tantangan pemimpin perempuan adalah mereka tidak berani tampil. Sehingga perlu dibuat secara terencana (*intentional*) supaya PDM/PDP/PDT perempuan bisa tampil yaitu misalnya IFGF Global pada 4 (empat) tahun mendatang PDM/PDP/PDT perempuan akan meningkat menjadi 15% di seluruh IFGF Global.

Upaya untuk strategi pembentukan untuk *Women Pastor*

Berikut adalah upaya untuk strategi pembentukan pemimpin perempuan *Women Pastor* dengan 2 (dua) cara yaitu pertama membawa proses dari tingkat leader (ICL, ICC, IHC) ke tingkat *Pastor* (Pdm/Pdp/Pdt), kedua adalah membangun komunitas *Women Pastors* dan membuat sistem Mentoring untuk *Women Pastors* (Pdt/Pdm/Pdp):

1.2.1 Upaya membangun seorang leader (ICL, ICC, IHC) menjadi seorang Pastor (Pdm/Pdp/Pdt)

- Menjalani proses mentoring yaitu *Discipleship Pastor* mempersiapkan calon leader yang akan diangkat menjadi Pastor (dengan *one to one* - 121)
- Mengikuti pelatihan untuk bagaimana menjadi seorang Pastor seperti pelatihan :
 - Peran sebagai Pemimpin (*Leader*), Manager dan Gembala
 - Konseling & *Mental Health*
 - Homiletik & Hermeneutik
 - Management Gereja

1.2.2 Upaya membangun komunitas *Women Pastors* dan membuat sistem Mentoring untuk *Women Pastors* (Pdt/Pdm/Pdp)

- Melakukan pertemuan rutin seluruh *Women Pastors* 3 (tiga) bulan sekali (via zoom); lamanya pertemuan 1 ½ - 2 jam dengan agenda pertemuan yaitu:
 - Membagikan dan menguatkan kembali visi yang sedang dikerjakan (Pengajaran dan *Encouragement*)
 - Kesaksian dari *Women Pastor* dalam kehidupan mereka
 - Saling mendoakan (kebutuhan pribadi, pelayanan)

- Membangun Team Inti Komunitas (misalnya 6 orang) untuk memimpin kelompok-kelompok yang lebih kecil yang beranggotakan 5-7 *Women Pastors*.
 - Kelompok ini bertemu setiap 2 (dua) minggu 1x (*via zoom*)
 - Pertemuan kelompok :
 - i. Komitmen untuk melakukan saat teduh pribadi dan membagikan rhema yang didapat
 - ii. Komitmen untuk membahas materi kurikulum mentoring
 - iii. Komitmen untuk dapat membagikan kehidupan sehari-hari
- Menyiapkan materi kurikulum '*mentoring*' terdiri 2 (dua) bagian:

Part I : Panggilan Tuhan – *God's Calling* (6 pertemuan)

Pertemuan 1 – Pandangan Kristen Mengenai Perempuan (*Christian View On Women*)

- a. Identitas (*Identity*) – Siapa aku? (*Who am I?*)
 - Dihargai (*appreciated*)
 - Dicintai (*loved*)
 - Diterima (*be accepted*)
- b. Tujuan (*Purpose*) – Saya dipanggil melakukan apa? (*What am I called to do?*)
- c. Prioritas (*Priority*) – Hal-hal yang perlu dilakukan utama (*What are the things I must put first*)

Pertemuan 2 – Menemukan Potensi Anda (*Discovery Your Potential*)

- a. Melalui karunia rohani (*Giftedness*)
- b. Melalui ketrampilan-ketrampilan (*Skills*)
- c. Melalui minat/gairah (*Interests/Passions*)
- d. Melalui sifat alami (*Nature/Personality*)

Pertemuan 3 – Kesehatan Mental (*True Healthy Emotion*)

- a. Mengenali emosi dewasa dan kanak-kanak
- b. Mengenali kesehatan emosi pribadi pada saat itu
- c. Mengelola emosi dan mengekspresikan dengan tepat
- d. Mengenali luka yang masih ada dan melepaskan pengampunan

Pertemuan 4 – Hidup yang Seimbang (*Balanced Living*)

- a. Mengevaluasi kehidupan sehari-hari (pribadi, keluarga, pekerjaan/pelayanan)
- b. Mengevaluasi prioritas kehidupan
- c. Mengatur ulang prioritas kehidupan
- d. *Time Management*

Pertemuan 5 - Panggilan Kepemimpinan (*The Call of Leadership*).

Perempuan dipanggil untuk terlibat dalam kepemimpinan di gereja sehingga perempuan perlu tampil:

- a. Perempuan dipanggil untuk memberi pengaruh (*influence*)
- b. Empat (4) *Vital leadership skills*
 - i. Komunikasi (*Communication*)
 - ii. Antarpribadi (*Interpersonal*)
 - iii. Pengambil Keputusan (*Decision-Making*)
 - iv. Pendelegasian (*Delegation*)
- c. Konflik dalam Kepemimpinan (*Leadership Conflict*)

Pertemuan 6 - Membangun motivasi kepada diri sendiri

- a. Memiliki saat teduh yang rutin dengan Tuhan (*relationship with God*)
- b. Berpikir dan Berkata yang positif

- c. Belajar dari kesaksian orang-orang yang memberikan kekuatan dan dorongan semangat

Part II : Perjalanan Seorang Pemimpin (*Journey of A Leader*)¹

Kurikulum ini diadopsi dari pelajaran di HITS “Journey of a Leader” dan dibagi dalam 5 pertemuan:

Pertemuan 1 – Lima (5) fase pengembangan

1. *Sovereign Foundation* (Fondasi Kedaulatan)
2. *Inner Life Growth* (Pertumbuhan Kehidupan Dari Dalam)
3. *Ministry Maturing* (Kedewasaan Pelayanan)
4. *Life Maturing* (Kedewasaan Kehidupan)
5. *Convergence* (Menuju Satu Titik)

Pertemuan 2 - *Giftedness Development Plan* adalah suatu process yang dilalui seorang pemimpin mulai dari *discovery* sampai *convergence*.

1. Pengalaman dalam pelayanan/ministry experience
2. Identifikasi/discovery
3. Mengidentifikasi *gif-mix*
4. Pengembangan *gift-cluster*
5. Convergence

Pertemuan 3 - *Process Items Dalam Tiap-Tiap Fase*

Fase 1 – *Sovereign Foundation*

Fase 2 – *Inner-Life Growth (Integrity check, Obedience check, Word check)*

Pertemuan 4 – *Process Items Dalam Tiap-Tiap Fase*

Fase 3 – *Ministry Maturing*

1. *Entry* : Tuhan memanggil untuk masuk dalam pelayanan

Process items – Ministry task, Ministry challenge

¹ Budi Hidajat, Diktat Kuliah, ML 6333: Journey of A Leader, Jakarta: Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest, 2002

2. *Training*: Tuhan mengembangkan skills dan karunia Roh untuk meningkatkan efektifitas dalam pelayanan.

Process items – Ministry skills, Training experience, Giftedness discovery.

3. *Relational learning* : Tuhan memampukan seorang pemimpin untuk berhubungan dengan orang-orang sedemikian rupa sehingga dapat memotivasi dan mempengaruhi mereka.

Process Items – Authority Insight, Relational Insight, Ministry conflict, Leadership backlash.

1. *Discerment* : Tuhan menolong si pemimpin untuk menangkap prinsip-prinsip rohani dalam pelayanan untukNya.

Process items: Spiritual warfare, Power items, Faith challenge, Prayer Challenge, Influence Challenge, Ministry affirmation.

Pertemuan 5 – Process Items Dalam Tiap-Tiap Fase

Fase 4 – Life Maturing

Fase 5 - Convergence

1.3 Strategi ketiga yaitu IFGF memberi fasilitasi atau kesempatan perkembangan pemimpin perempuan dari tingkat lokal ke tingkat regional secara terencana (*intentional*).

Dalam kesimpulan ditemukan bahwa para pemimpin perempuan di IFGF Global cukup memiliki visi. Dari data di IFGF Global 2020, para pemimpin perempuan banyak masih dalam tingkat lokal (data ICL ICC ada 46%). Mereka aktif melayani dan berprestasi di lokal masing-masing. Kesibukkan sebagai seorang pemimpin perempuan (pribadi, keluarga, pelayanan, pekerjaan) dapat membuat pemimpin perempuan tidak fokus dengan visinya. Dari *focus group discussion* didapatkan kalau pemimpin perempuan itu *multitasking* dan mereka mengerjakan apa

saja yang dilihat perlu dirapikan dan diselesaikan. Mereka passion dan melakukan dengan senang hati. Sehingga karna merangkap-rangkap dan mengerjakan beberapa hal sehingga dapat membuat mereka tidak fokus. Para pemimpin perempuan ini perlu diberi visi supaya wawasan mereka diperluas. Sehingga mereka tidak hanya fokus dengan keadaanya di lokal tapi juga bisa mampu melihat ke tingkat yang lebih luas di regional. Itu sebabnya penulis melihat perlu dibuat strategi untuk membawa pemimpin perempuan ini dari tingkat lokal ke tingkat regional.

Di IFGF Global, saat ini ada beberapa pertemuan secara tingkat wilayah dan tingkat global setiap tahunnya di mana berkumpul seluruh pemimpin-pemimpin IFGF termasuk pemimpin perempuan. Di tingkat wilayah pertemuan ini namanya *Regional Conference* dan di tingkat global pertemuan ini namanya *IFGF Conference*. Melalui pertemuan *regional conference* dan *ifgf conference* ini para pemimpin perempuan lokal dapat diberi visi untuk tampil di tingkat regional. Saat ini ada kurang dari 10 orang Pemimpin Perempuan yang berada di tingkat regional IFGF Global.

Upaya untuk memberi fasilitasi atau kesempatan perkembangan pemimpin perempuan dari tingkat lokal ke tingkat regional dan global yaitu:

1.3.1 Dalam acara *Regional Conference*

- Dalam pertemuan diadakan fellowship para *women leaders* dari setiap gereja lokal dalam wilayah tersebut
- pemimpin perempuan diberi ruang untuk berani bertanya dan memberi masukan
- pemimpin perempuan diberi kesempatan untuk tampil mengisi sesi.

1.3.2 Dalam acara IFGF Conference (Global)

- Dalam pertemuan diadakan fellowship para *women leaders* dari seluruh global.

- Dalam pertemuan seluruh pemimpin IFGF diberikan ruang kepada pemimpin perempuan dari wilayah untuk berani bertanya
- Dalam pertemuan para pemimpin IFGF pemimpin perempuan diberi kesempatan untuk tampil mengisi sesi di tingkat global.

2 Kebijakan kedua, untuk IFGF perlu mendorong supaya kepemimpinan perempuan terus memiliki visi yang kuat.

Untuk mendorong supaya kepemimpinan perempuan terus memiliki visi yang kuat dengan tiga (3) strategi yaitu:

2.1 Strategi pertama: IFGF mengadakan *vision day*

Dari hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa hubungan Visi terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global memiliki hubungan kuat. Artinya IFGF sudah kuat dalam menanamkan visi. Para pemimpin perempuan ini memiliki kejelasan dengan apa yang mereka sedang lakukan. Visi itu sesuatu yang internal (didorong dari dalam). Visi yang jelas memberikan kekuatan kepada pemimpin perempuan. Karena visi memberitahu tujuan.

Visi adalah sebuah gambaran dari masa depan.² Pentingnya pemimpin memiliki visi supaya mereka bisa fokus dengan target yang mau dituju. Karena dari visi akan dibuat apa yang akan dikerjakan setiap hari sehingga visi itu bisa tercapai. Visi pemimpin memberi inspirasi kepada orang-orang sehingga mereka bergerak menuju kemajuan.

Dari *focus group discussion* didapatkan kalau pemimpin perempuan itu *multitasking* dan mereka mengerjakan apa saja yang dilihat perlu dirapikan dan diselesaikan. Mereka passion dan melakukan dengan senang hati. Sehingga kalau

² Dan Reiland, *Confident Leader* (Published in Nashville, Tennessee, by Thomas Nelson Books, 2020), 172

tidak diingatkan secara rutin visi sesungguhnya mereka dapat tenggelam dalam semua tugas dan tanggung jawab yang mungkin saja akhirnya berbeda dengan visi yang mau dicapai.

Supaya visi para pemimpin perempuan ini terus jelas dan dapat bertahan dalam jangka panjang, IFGF perlu mengadakan *vision day* secara rutin baik *vision casting* secara global, secara wilayah dan juga secara lokal. Tujuannya supaya para pemimpin perempuan ini terus searah dan sejalan dengan apa yang sedang dicanangkan.

2.1.1 Upaya untuk mengadakan *vision day*.

Vision day dapat dilakukan di tingkat Global, wilayah dan lokal. Sebuah *vision day* bukan hanya mengenai menghasilkan sebuah presentasi yang membuat orang kagum tapi perlu ada visi yang jelas dan memberikan orang lain untuk mulai menjalankan.

Beberapa langkah untuk menyiapkan *vision day* yang praktis:

- (1) Menulis visi tersebut dan membuatnya sesederhana mungkin
- (2) Dipilih waktu yang tepat mengadakan *vision day* (bisa di awal tahun, di pertengahan tahun)
- (3) Siapkan *short teaser* untuk mulai membangun momentum dalam 3-4 minggu sebelum hari H nya tiba untuk menjadi jembatan
- (4) Persiapkan presentasi dengan fokus kepada Visi yang mau dibagikan bukan hanya presentasi yang impressive
- (5) Temukan kesaksian-kesaksian *personal journey*
- (6) Persiapkan ‘gift’ atau barang (merchandise) yang diberikan kepada seluruh yang hadir untuk mereka mengingat visi tersebut (*tumbler*, kalendar, *magnetic*, dll)
- (7) Minggu berikutnya setelah *vision day*, kumpulkan semua leaders, volunteers untuk sebuah *special event* (di IFGF bisa disebut *Team Gathering*) di mana visi tersebut di break down ke lebih personal.

- (8) Membuat visi tersebut menjadi beberapa bagian yang bisa dishare dengan suasana yang mendukung.
- (9) Mengubah bahasa visi menjadi kampanye sepanjang tahun (bisa dipasang di sosmed – Instagram, facebook, dan lain-lain).
- (10) Setiap minggu dalam pertemuan, seorang MC dapat menghubungkan *context* yang ada dengan visi yang sudah disampaikan untuk membuat setiap orang terus mengingat.

2.1.2 Strategi kedua yaitu IFGF mendorong semangat pemimpin perempuan.

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa semangat adalah yang sangat mempengaruhi kepemimpinan perempuan di IFGF Global. Dan ini juga disetujui oleh para pemimpin perempuan dalam *focus group discussion*. Kalau seorang pemimpin perempuan semangat maka yang lainnya akan mengikuti. Pemimpin yang semangat akan menjadi inisiatif, mencoba berbagai ide-ide, dapat memiliki fokus, memiliki iman dan memiliki determinasi. Semangat seorang pemimpin dapat menular kepada orang-orang di sekitarnya. Michael Hyatt mengatakan semangat merupakan energi dalam menjalankan rencana setiap hari³.

Semangat pemimpin perempuan unik karna dipengaruhi oleh emosinya. Bisa paling cepat semangat dan juga paling cepat *drop*. Kadang semua dibawa ke perasaan baik pelayanan, pekerjaan dan keluarga. Sehingga pemimpin perempuan sedikit agak sulit dalam mempertahankan semangatnya. Untuk membantu meningkatkan semangat perlu dibawa fokus kepada tujuan dan perlu diingatkan terhadap visi dan misinya.

Seorang pemimpin perempuan dapat menjadi semangat bila didukung oleh lingkungan baik dari suami dan anak-anak di keluarga juga dari atasan di kantor. Seorang pemimpin perempuan perlu diberi semangat saat memulai sesuatu, saat

³ Michael Hyatt, *Vision Driven Leader* (Baker Books, 2020), 170

sedang berjuang, saat mengalami kegagalan, dan saat mengalami keberhasilan. Terlebih lagi bila support itu ditawarkan oleh pemberi tugas di saat-saat pemimpin perempuan tersebut menghadapi tantangan/masalah yang cukup berat dalam tugas. Ketika ada yang salah, kalau pemimpin perempuan ini dibiarkan menanggung sendiri semuanya maka ia akan merasa ditinggalkan berjuang sendiri, dan pemimpin perempuan ini pasti akan kehilangan semangat. Bahkan pengalaman-pengalaman seperti ini bisa membuat pemimpin perempuan itu menghindar untuk menerima posisi sebagai pemimpin lagi di masa mendatang. Karena itu, pendampingan dan dukungan itu perlu diberikan di saat diperlukan.

Sehingga perlu ada upaya untuk membuat para pemimpin perempuan dapat terus memiliki semangat.

Upaya untuk mendorong semangat pemimpin perempuan.

Beberapa upaya untuk mendorong semangat pemimpin perempuan secara *continuity* (tidak muncul sekali-sekali) terdiri dari faktor-faktor eksternal dan faktor-faktor internal.

- (1) Faktor-faktor dari luar (eksternal) yang dapat meningkatkan semangat pemimpin perempuan yaitu:
 - a. mengadakan zoom buat para pemimpin perempuan (*women leaders*),
 - b. membangun *network* atau perkumpulan *women leaders* untuk saling memberi semangat
 - c. adanya kejelasan (*clarity*) tentang batas otoritas yang diberikan kepada pemimpin perempuan tersebut sebagai pemimpin dan apa yang diharapkan (ekspektasi) dalam kapasitasnya sebagai pemimpin. Sehingga pemimpin perempuan

ini mendapatkan keleluasaan untuk berkreasi dan berkarya dengan keunikannya di dalam batas-batas wewenang yang sudah dipercayakan dan disepakati.

d. memberi apresiasi (penghargaan) kepada pemimpin perempuan seperti mengekspresikan *acknowledgment* untuk hasil kerjanya, ucapan terima kasih atau kata-kata "*well done!*", "*you did very well*".

e. memberikan *encouragement words* melalui *electronic digital* atau semacam makanan rohani rutin (*newsletters*) sehingga para pemimpin perempuan terus dikuatkan dan mereka tetap diberikan semangat

f. dukungan yang berkelanjutan (pendampingan) dari orang lain (keluarga/atasan) terutama di saat ada masalah sehingga pemimpin perempuan ini tidak merasa sendirian atau ditinggalkan untuk berjuang sendiri.

(2) Faktor-Faktor dari dalam (internal) yang dapat meningkatkan semangat pemimpin perempuan yaitu:

a. pemimpin perempuan perlu memahami panggilannya dan yakin bahwa ia dapat mengerjakan panggilan itu (dengan pertolongan Roh Kudus). Semangat yang benar di *drive* oleh panggilan dan bila ia yakin mampu mengerjakannya akan ada gairah dalam mengerjakan panggilan itu.

b. perlu memiliki motivasi dari dalam diri – misalnya melakukan *self-reminding* atau *self-commanding* kepada diri kita sendiri. Seperti yang dikatakan pemazmur "bangunlah, hai jiwaku.." (Mazmur 57) dan "*why are you downcast oh my soul? Put your hope in God (Mazmur 43:5)*". Daud berbicara kepada jiwanya sendiri.. hai jiwaku, bangunlah! (*self commanding*), dan Daud seolah-olah sedang 'mengkonseling' dirinya sendiri "kenapa engkau muram, jiwaku? Ingatlah, pengharapanmu ada dalam Tuhan (*self-reminding*). Daud sedang memberi motivasi

kepada dirinya sendiri. Jadi seorang pemimpin perempuan perlu sering-sering “memotivasi” dirinya sendiri juga.

c. membangun hubungan dengan Tuhan (*relationship with God*). Sumber semangat dan kekuatan yang paling ampuh adalah semangat yang di dapat dari Tuhan, karena itu penting untuk pemimpin perempuan ini *stay connected to the Source*.

d. mengenal kondisinya sendiri (kesehatan mental, fisik, dan lain-lain)

2.1.3 Strategi ketiga yaitu IFGF dapat mendorong pemimpin perempuan memperhatikan keseimbangan antara visi dan keberanian.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara bersama-sama antara Visi dan Keberanian terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global ditemukan Keberanian dapat memberi pengaruh yang negatif terhadap kualitas Visi dan Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global. Dan hasil penelitian ini didukung *focus group discussion* data kualitatif dengan dilihat kenyataan yang terjadi di lapangan.

Saat seorang pemimpin perempuan mendapatkan visi, pemimpin perempuan dengan semangat mau membagikan visi tersebut kepada timnya. Tapi *respond* dari tim nya bisa saja berbeda. Mereka tidak yakin dengan visi tersebut. Bisa saja pemimpin perempuan tersebut dengan keberaniannya memutuskan untuk tetap jalan tanpa menunggu dapat dukungan dari tim-nya. Akibatnya keberanian pemimpin perempuan tersebut akan memberi pengaruh yang negatif kepada kepemimpinan perempuan tersebut.

Kadang juga seorang pemimpin perempuan mendapatkan visi dan dengan keberanian yang kurang bijaksana dan kurang berhikmat sehingga dapat memberi pengaruh negatif kepada kualitas visi dan kepemimpinan perempuan tersebut.

Sehingga perlu ada upaya memperhatikan keseimbangan visi dan keberanian. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan retreat. Pemimpin perempuan perlu mengambil waktu retreat secara berkala untuk melakukan evaluasi dirinya baik evaluasi kinerja, evaluasi pribadi, evaluasi pengetahuan, dan evaluasi kepemimpinan.

Upaya untuk memperhatikan keseimbangan antara visi dan keberanian.

Yaitu dengan mengadakan Retreat untuk *Women Leaders* di setiap region / global. Dalam retreat tersebut disajikan materi pembahasan yang dapat memberikan setiap pemimpin perempuan untuk melakukan evaluasi diri sendiri dalam hal:

- (1) Evaluasi kinerja:
 - a. Pencapaian target dari yang sudah ditetapkan
 - b. Kendala-kendala yang dihadapi
 - c. Hubungan yang dibangun (*network*)
- (2) Evaluasi pribadi:
 - a. Untuk mengetahui kondisi kita saat ini
 - b. Untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan kita
 - c. Untuk memberi motivasi menjadi diri lebih baik lagi
- (3) Evaluasi pengetahuan:
 - a. Untuk mengetahui seberapa mengenal mengenai visi dan misi dari tugas yang diberikan
 - b. Untuk mengetahui seberapa mengenal tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara details
- (4) Evaluasi kepemimpinan
 - a. Kerja Tim (*Team Work*)
 - b. Perencanaan dan mengatur membuat skala prioritas (*Planning* dan *Organizing*)

c. Pendelegasian (*Delegation*)

3. Kebijakan ketiga, supaya IFGF lebih memberi ruang kepada pemimpin perempuan untuk berani tampil.

Untuk IFGF Global memberi ruang lebih kepada pemimpin perempuan untuk berani tampil dapat dilakukan dengan 2 (dua) strategi:

3.1 Strategi pertama : IFGF memberi kesempatan dan pelatihan kepada pemimpin perempuan.

Dari hasil penelitian hubungan keberanian dengan kepemimpinan perempuan di IFGF Global memiliki hubungan rendah. Hasil ini disetujui oleh *focus group discussion*. Menurut mereka, rendahnya pengaruh keberanian terhadap kepemimpinan perempuan di IFGF Global karna para pemimpin perempuan belum berani tampil. Mereka bersedia menerima tanggung jawab dalam pelayanan tapi disaat mereka ditunjuk untuk memimpin di depan, mereka mengatakan belum siap.

Dalam pelayanan di gereja, yang selalu aktif dan melayani adalah para perempuan tapi mereka tidak berani saat diminta memimpin. Karna menjadi seorang pemimpin perempuan perlu berani membuat keputusan, berani tampil dan mengambil resiko. Dari *survey focus group discussion* yang paling sulit untuk seorang pemimpin perempuan adalah membuat keputusan. Terutama kalau tidak ada yang memberi dukungan sehingga pemimpin perempuan ini merasa sendiri.

Peneliti melihat perlunya ada strategi yang *comprehensive* untuk membangun para pemimpin perempuan di bidang leadership. Selama ini para perempuan yang diberi kesempatan hanya perempuan yang bisa bicara dan berani tampil. Sedangkan masih ada banyak perempuan yang potensi dan memiliki kapasitas yang besar tapi mereka tidak berani tampil sehingga tidak pernah ada kesempatan. Berani tampil ini

bukan hanya berbicara berani yang sementara, yang awal-awal berani, atau asal berani dan tidak ada *content*. Tapi keberanian ini bicara mengenai kualitas pemimpin perempuan berani tampil dalam mencapai visi yang ada.

Berani tampil seorang pemimpin itu dapat dilatih atau diajar. Seperti dalam bidang olahraga di mana para calon-juara ditempa. Olahragawan yang berani tampil untuk mencoba, mendorong dirinya, mengalami kegagalan dan pada akhirnya berhasil menjadi juara; namun ada juga yang tidak pernah berani tampil ke luar dari zona nyaman (*comfort zone*) mereka. Berani tampil dapat dipelajari dengan cara yang sama seperti sebagian besar keterampilan dan kualitas pribadi seorang pemimpin yang dapat dipelajari. Seorang pemimpin tidak dilahirkan tapi harus bekerja keras mempelajarinya. Saat belajar berbicara di depan publik dalam kelompok-kelompok yang kecil sebelum berbicara di depan audiensi yang besar jumlahnya.

Sehingga perlu ada upaya untuk pemimpin perempuan diberi kesempatan tampil.

Upaya untuk lebih memberi kesempatan kepada pemimpin perempuan untuk tampil dengan dua (2) cara:

3.1.1 Upaya memberi kesempatan dan pelatihan kepada pemimpin perempuan yaitu :

- (1) Memberi kesempatan para perempuan bisa maju tampil sebagai pembicara minggu di gereja, pembicara dalam memberi training, pembicara di conference.
- (2) Mengadakan *women leaders gathering* dan perempuan dilatih tampil
- (3) Memberikan pelatihan kepada pemimpin perempuan dengan membuat *master class women leadership* untuk materi 6 (enam) pertemuan :

Pertemuan 1 – Pandangan Kristen Mengenai Perempuan (*Christian View On Women*)

- a. Identitas (*Identity*) – Siapa aku? (*Who am I?*), Dihargai (*appreciated*), Dicintai (*loved*), Diterima (*be accepted*)
- b. Tujuan (*Purpose*) – Saya dipanggil melakukan apa? (*What am I called to do?*)
- c. Prioritas (*Priority*) – Hal-hal yang perlu dilakukan utama (*What are the things I must put first*)

Pertemuan 2 – Panggilan Kepemimpinan (*The Call of Leadership*)

- a. Perempuan dipanggil untuk memberi pengaruh (*influence*)
- b. Empat (4) *Vital leadership skills*
 - i. Komunikasi (*Communication*)
 - ii. Antarpribadi (*Interpersonal*)
 - iii. Pengambil Keputusan (*Decision-Making*)
 - iv. Pendelegasian (*Delegation*)

Pertemuan 3 – Menemukan Potensi Anda (*Discovery Your Potential*)

- a. Melalui karunia rohani (*Giftedness*)
- b. Melalui ketrampilan-ketrampilan (*Skills*)
- c. Melalui minat/gairah (*Interests/Passions*)
- d. Melalui sifat alami (*Nature/Personality*)

Pertemuan 4 – Bagaimana berbicara di publik (*How to speak in public*)

- a. Fundamental Komunikasi & Mempelajari Dasar *Public Speaking*
- b. Teknik Komunikasi & Gaya Bicara Efektif
- c. Menarik Perhatian *Audience* (Pendengar)
- d. Membangun *Personal Branding*

Pertemuan 5 – Bagaimana memberi motivasi diri sendiri (*How to motivate yourself*)

- a. Memahami diri sendiri dan tujuan hidup
- b. Memberdayakan diri sendiri dan berani keluar dari zona kenyamanan.
- c. Pengembangan konsep diri, menjadi pribadi otentik dan optimis serta mengelola fisik, mental, emosional, sosial dan spiritual.

Pertemuan 6 - Membuat pelatihan untuk perempuan berani tampil dengan beberapa tema training yaitu:

- a. Training ***‘Dare to take risk’*** supaya para pemimpin perempuan berani mengambil mengambil resiko dengan beberapa topik bahasan seperti:

- *Risky Leadership* (Zona Nyaman, Tantangan – *Challenges*, Inovasi – *Innovation, Confidence*)
- Menyadari bahwa setiap manusia selalu mengambil resiko dalam hidupnya
- Melatih berpikir secara rasional supaya kita tidak mengambil resiko dengan emosional

- b. Training ***‘Take your opportunity’*** supaya para pemimpin perempuan berani mengambil kesempatan. Secara khusus pada masa pandemi covid-19, kepemimpinan melalui krisis membutuhkan pemimpin yang bisa fleksibel. Mereka membutuhkan pemimpin yang tenang untuk menavigasi dalam tantangan. Training bagaimana menjadi Pemimpin yang berani mengambil kesempatan dengan beberapa pokok bahasan seperti:

- Memastikan team ada rasa aman dan didengar/diperhatikan.
- Mendengar apa yang diperlukan team saat ini.
- Mengubah strategi atas dasar kesempatan sekarang.

(3) Training “**Decision Making**” (membuat keputusan) supaya para pemimpin perempuan berani membuat keputusan dengan topik bahasan seperti:

- membangun kepercayaan diri (*Built your confidence*)
- berani mencoba hal baru (*Try new thing*)
- belajar bersikap tegas (*Learning to be assertive*)

(4) Training “**Melawan Arus**” supaya para pemimpin perempuan berani berbeda dari dunia yaitu:

- berani melawan ketakutan (takut gagal, takut akan pandangan/penilaian orang lain (tidak berani mengatakan kebenaran), takut akan penolakan)
- berani melakukan hal yang berbeda (tidak peduli seberapa kecil atau besar itu setiap orang dapat membuat perbedaan, belajar untuk melihat sesuatu dari perspektif yang berbeda)
- hadapi tantangan dengan optimisme (manusia tidak akan pernah lepas dari namanya tantangan maka nikmatilah prosesnya, tantangan terbesar adalah menaklukkan diri sendiri)

3.1.2 Strategi kedua yaitu IFGF Global membuat *Women Conference*

Para pemimpin perempuan perlu komunitas untuk mereka bertumbuh. Di gereja IFGF, ada sebuah sarana atau wadah bagi perempuan dari berbagai usia dan latar belakang untuk bertumbuh lebih dalam kasih Kristus dengan nama IFGF WOMEN. Misi IFGF WOMEN adalah membantu para perempuan di gereja IFGF untuk dapat mengembangkan diri dalam melayani dan melakukan tanggung jawab yang lebih besar lagi. Sehingga dalam IFGF WOMEN, misinya mendorong setiap perempuan untuk menyadari kemampuan yang Allah investasikan dalam diri mereka dan mereka bisa menggunakan karunia-karunia tersebut di dalam keluarga dan juga gereja bahkan komunitas. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam IFGF WOMEN,

yaitu antara lain: Pendalaman Alkitab, *Fellowship* (persekutuan), Mempelajari seni dan ketrampilan (masak, kecantikan, mengatur rumah, dll), *Mission trip*.

Dengan adanya IFGF Women Conference, para pemimpin perempuan ini dapat berkumpul dari pelbagai wilayah untuk diperlengkapi lebih luas dan saling membangun *network* serta dilatih untuk berani tampil. Dalam wadah IFGF Women Conference perlu ditampilkan mengenai *women leader* tidak hanya mengenai hal-hal kewanitaan seperti parenting, kecantikan, dan kesehatan.

Dari *focus group discussion* juga ditemukan, bahwa pemimpin perempuan di daerah itu berani tampilnya beda dengan pemimpin perempuan di tingkat kota. Pemimpin perempuan di daerah kurang pede kalau kumpul dengan mereka yang di kota. Dan terlihat ada *social gap* kalau berkumpul yaitu mereka senangnya berkelompok. Dengan diadakannya IFGF Women Conference sehingga seluruh perempuan ini dapat melebur baik yang dari kota dan daerah.

Upaya untuk membuat IFGF Women Conference

IFGF Women Conference dapat dilakukan di tingkat regional / global dan dapat diadakan 1x setahun di tingkat regional / tingkat global. Peserta yang diundang berasal dari seluruh IFGF Global. Mengundang speaker perempuan dari berbagai topik pembahasan mengenai kebutuhan *women leadership* seperti:

- i. Kepemimpinan (*Leadership*)
- ii. *Mental Health for Women (Emotional)*
- iii. *Building your inner self (Spirit)*
- iv. *Nurturing your self (Body)*

Perencanaan membuat acara untuk *women conference* yang perlu diperhatikan:

- (1) Membuat 5 W 1 H (*what, where, why, when, who, how*)
 - Untuk memberi kejelasan mengapa acara perlu dihadiri para *women leaders*
- (2) Bicarakan sesering mungkin mengenai *event* yang akan dibuat,
- (3) Para undangan dapat dibuat mengerti apa dampak dari *event* ini untuk mereka. Karna setiap *event* yang dihadiri adalah kesempatan untuk belajar sesuatu (dari speakers, makanan, *gift bags*)
- (4) Melakukan *extra mile* misalnya dengan *surprise* tamu-tamu undangan dengan menciptakan special atmosphere dan membuat tamu dihargai.

4. Kebijakan keempat, IFGF dalam membentuk kepemimpinan perempuan perlu mempertimbangkan *budaya (culture)* di wilayah tersebut.

Dari penelitian ditemukan bahwa latar belakang yang paling dominan mempengaruhi kepemimpinan perempuan adalah wilayah. Penulis juga menemukan bahwa beda wilayah beda budaya. Budaya dalam setiap wilayah akan membuat perbedaan pembentukan kepemimpinan perempuan di setiap wilayah.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil diskusi dengan *focus group discussion* data kualitatif bahwa di setiap wilayah ada budaya setempat yang mempengaruhi pembentukan kepemimpinan perempuan (misalnya budaya wilayah di Indonesia Timur (Menado, Papua), budaya wilayah di Qatar, budaya wilayah di Jawa, atau budaya wilayah di Australia).

Dari fokus group diskusi juga didapatkan bahwa perempuan punya empati lebih besar sehingga lebih mudah beradaptasi dan diterima di wilayah mereka memimpin. Sehingga IFGF perlu dalam membentuk kepemimpinan perempuan

mempertimbangkan budaya (*culture*) di wilayah tersebut dengan melakukan 2 (dua) strategi :

4.1 strategi memberikan pelatihan dan konsultasi ide-ide yang dapat dilakukan dalam mengembangkan pelayanan mereka di wilayah tersebut sesuai kebutuhan.

Upaya untuk memberikan pelatihan dan konsultasi ide-ide yang dapat dilakukan dalam mengembangkan pelayanan mereka di wilayah tersebut sesuai kebutuhan seperti:

- (1) Kebutuhan belajar bahasa Inggris di wilayah setempat:
 - a. dibuka les gratis utk menjangkau jiwa dan meningkatkan pendidikan di wilayah tersebut dalam berbahasa Inggris.
 - b. pemimpin perempuan mengikuti workshop bagaimana mengelola sebuah kursus bahasa Inggris.
- (2) Kebutuhan belajar bersama untuk anak-anak di wilayah setempat:
 - a. Tujuannya untuk pembinaan kerohanian anak-anak dan mengajar anak-anak belajar.
 - b. Materinya mata pelajaran Sekolah Dasar (tingkat 1-6)
 - c. Mengatur hari pertemuan secara rutin seminggu 1 kali selama 2-3 jam
 - d. Pengajar dilatih dari jemaat di gereja yang mau terlibat (rekrutmen)
 - e. Acaranya bisa dimulai dengan membuat ibadah / icare 15 menit pertama dengan *sharing* kemudian dilanjut dengan pembagian kelas untuk murid yang ikut (misalnya di bagi 3 kelas)
 - f. Pemimpin perempuan ditraining dalam menyiapkan program belajar bersama
- (3) kebutuhan pelayanan kesehatan di wilayah setempat:

- a. melakukan survey kebutuhan pelayanan kesehatan di wilayah tersebut (gigi, peningkatan gizi, test darah *basic* (kolesterol, gula, asam urat), dan lain-lain)
 - b. bekerjasama dengan dokter untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada jemaat dan masyarakat di wilayah tersebut.
- (4) kesempatan mempergunakan lahan yang kosong untuk bercocok tanam:
- a. menanam padi, jagung, cabe dan lain sebagainya
 - b. memperkerjakan jemaat sendiri untuk meningkatkan taraf hidup
 - c. mengikuti workshop bagaimana pemimpin perempuan bisa membuat pertanian terpadu.
- (5) kesempatan untuk membuka sekolah (Paut/Sekolah Dasar):
- a. Tujuannya untuk meningkatkan pendidikan kepada anak-anak sejak dini dan untuk penjangkauan.
 - b. Pemimpin perempuan perlu mengikuti workshop bagaimana mengelola sebuah sekolah.
 - c. Materinya pelajaran TK/SD
 - d. Mengatur hari pertemuan secara rutin untuk TK atau SD
 - e. Pengajar dilatih dari jemaat di gereja yang mau terlibat, diutamakan yang sedang atau selesai sekolah di jurusan guru (rekrutmen)
 - f. Acaranya : setiap kelas diajak berdoa sebelum belajar dan ada pendidikan agama Kristen yang diajarkan setiap minggu 1 x
- (6) untuk masuk desa, pemimpin perempuan dapat diperlengkapi menjadi guru
- (7) pelayanan kepada anak-anak muda di sekolah:
- a. memberikan seminar '*No Apology*' kepada anak-anak muda untuk hidup dalam kekudusan

- b. menghubungi sekolah-sekolah setempat dan membuat kerjasama
 - c. menyiapkan tim untuk melakukan pelayanan kepada anak-anak ini
 - d. tim ini akan dipersiapkan dengan mengikuti training untuk menjadi fasilitator
 - e. tim ini yang akan memfollow up kepada anak-anak muda ini setelah training diberikan
 - f. dapat membuka icare-icare untuk anak-anak muda yang tertarik
 - g. tim dapat dipersiapkan dan ditrain sebagai icare leader
- (8) membuka usaha kecil (warung) di wilayah tersebut:
- a. tujuannya untuk menjadi pemasukan membantu pendapatan jemaat dan pendapatan gereja
 - b. lokasi dapat dilakukan di area tempat ibadah
 - c. tenaganya dari jemaat dan diatur jam kerjanya
 - d. jam buka dari hari senin sampai hari sabtu kecuali minggu
 - e. melakukan *survey* untuk barang yang akan dijual
 - f. kerjasama dengan *supplier*

4.2 strategi memberikan pendidikan kepada pemimpin perempuan yang potensi.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa pengaruh wilayah didukung oleh pendidikan dan lamanya melayani dalam kepemimpinan perempuan di wilayah tersebut. Semakin lama seorang pemimpin perempuan melayani, pemimpin perempuan tersebut menjadi semakin berpengalaman sehingga akan membuat pemimpin perempuan tersebut memiliki percaya diri. Semakin seorang pemimpin perempuan memiliki pendidikan juga akan membuat pemimpin perempuan tersebut

juga semakin percaya diri. Seorang pemimpin perempuan yang memiliki percaya diri akan lebih memberi keberanian untuk tampil. Sehingga perlu ada upaya untuk meningkatkan pendidikan pemimpin perempuan yang ada di wilayah.

Upaya memberikan Pendidikan kepada pemimpin perempuan di wilayah tersebut yaitu:

- (1) IFGF memperlengkapi pemimpin perempuan dengan melakukan seminar untuk mengenal budaya kontekstual setempat (perilaku, nilai-nilai)
- (2) IFGF memperlengkapi pemimpin perempuan di wilayah bagaimana menjadi pemimpin perempuan dengan *spirit entrepreneur*.
- (3) IFGF memberikan *scholarship* di HITS untuk pemimpin perempuan yang potensi (S1, S2, S3)

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis memberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi para pemimpin gereja di IFGF agar:
 - a. Lebih mempertimbangkan dan mengikut sertakan para perempuan untuk berperan sebagai pemimpin perempuan dalam melaksanakan tugas-tugas gereja.
 - b. Membina dan memperlengkapi para pemimpin perempuan secara perencanaan (*intentional*).
2. Bagi para pemimpin perempuan di gereja IFGF yang terpanggil,
 - agar dapat menggunakan setiap potensi dan kapasits yang Tuhan sudah berikan sehingga dapat berperan di bidang pelayanan secara lebih efektif.
 - untuk mau terus belajar dan terus diperlengkapi. Dalam zaman digital sekarang di mana semua sudah dapat menggunakan teknologi untuk semakin

berkembang setiap perempuan sudah tidak dibatasi untuk dapat semakin diperlengkapi dan maju. Baik dalam pendidikan informal (pelatihan-pelatihan) dan formal (S1, S2, S3)

3. Bagi penulis sendiri, penelitian ini akan mendorong lagi untuk lebih semangat dalam:
 - a. Melayani Tuhan dalam bidang yang sudah diberikan.
 - b. Mengaplikasikan teori-teori kepemimpinan yang sudah dipelajari di Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest supaya dapat memancarkan terang kasih Kristus.
 - c. Bagi Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest, agar dapat mendorong lebih banyak lagi para perempuan untuk dapat diperlengkapi dengan pelajaran-pelajaran kepemimpinan Kristen dan makin banyak perempuan mengerti dan melayani Tuhan dengan kapasitas mereka.
 - d. Menulis buku mengenai kepemimpinan perempuan.