

BAB V

IMPLIKASI

Bab V menjelaskan implikasi hasil penelitian berupa kebijakan baru, strategi dan upaya Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia.

Implikasi yang diuraikan peneliti pada bab V mengacu pada hasil penelitian. Temuan analisis Bab IV menunjukkan hasil penelitian melalui 2 (dua) pendekatan analisis yakni: pertama, analisis pengaruh “sendiri-sendiri *Exogenous Variables*” terhadap *Endogenous Variable* dan kedua, analisis pengaruh “kelompok *Exogenous Variables*” terhadap *Endogenous Variable*, secara bersama-sama menunjukkan bahwa secara signifikan $\alpha < 0,05$ indikator yang paling dominan menentukan terbentuknya Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) adalah indikator Kemampuan Membujuk (y_5) yang didukung indikator Berani Mengambil Resiko (y_9) dan Indikator Bertanggung Jawab Atas Keputusan (y_{10}). Ketiga, analisis pengaruh indikator moderator terhadap *Endogenous Variable* secara bersama menunjukkan bahwa secara signifikan $\alpha < 0,05$ indikator moderator yang paling dominan menentukan terbentuknya Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) adalah indikator moderator Wilayah (y_{11}).

Berdasarkan temuan di atas, maka peneliti mengajukan kebijakan, strategi dan upaya seperti berikut ini:

A. Kebijakan

1. Mewujudkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) dari kondisi cenderung “kadang-kadang,” secara signifikan menjadi cenderung selalu “menerapkan” dengan maksimal sesuai dengan hasil penelitian
2. Menerapkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) berdasarkan Wilayah.

B. Strategi

1. Mewujudkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia
Untuk meningkatkan kebijakan pertama, maka strategi mewujudkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia, sebagai berikut:

a. Motivasi yang Benar

Motivasi merupakan sebagai segala sesuatu yang menyebabkan gerakan atau yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi adalah energi manusia yang kemungkinan adalah sumber alam paling banyak dan paling kuat di muka bumi ini.²⁰⁹ Sebagai pemimpin yang dipilih Allah, kita harus menjadi seorang yang termotivasi oleh Tuhan, dan pastikan memiliki sumber motivasi yang benar dalam melayani Dia.

- 1) Pemimpin perempuan jadi model dalam memiliki motivasi yang benar bagi mereka yang dipimpin dengan menjadi teladan baik bagi mereka. Jadi, misinya bukan sekedar hanya ingin menunjukkan kemampuan pada kaum laki-laki dan umum, bahwa mereka bisa, melainkan sebagai wujud kasih kepada Allah yang mendorong kasihnya untuk mengasihi sesama. Karena Tuhan sangat peduli dengan motif-motif

²⁰⁹Bob Gordon, *Motivasi seorang pemimpin*, (Jakarta: Nafiri Gabriel, 2000), 15.

kita dan Ia mengetahui motif kita (1 Taw. 28:9); Ia membimbing motif kita (Amsal 16:2); Ia akan menyingkapkan, menghakimi dan menguji motif kita (1 Kor. 4:5; 1 Tes 2:4). Pemimpin perempuan agar bertindak hati-hati supaya terhindar dari motivasi oleh kekuatan negatif yang nantinya akan menghancurkan. Karena motivasi yang salah hanya akan membuat seorang pemimpin mengalami demotivasi.

- 2) Sebagai pelayan Tuhan, pemimpin perempuan harus mendasari motivasinya pada kasih Allah tanpa syarat. Sehingga dalam melakukan pelayanan, pemimpin perempuan senantiasa mencari kesejahteraan bagi semua dan tidak menyakiti siapapun.
- 3) Motivasi yang kuat menjadi daya dorong pemimpin perempuan untuk mempertajam kehidupan rohani dengan semakin giat mempraktekan firman Tuhan senantiasa.

b. Mentor

Setiap pemimpin membutuhkan teman yang dapat menolongnya melalui berbagai kesulitan yang pasti akan dihadapi. Mengabaikan hal ini dapat menyebabkan masalah terbesar dalam kepemimpinan yang disebut kesepian atau isolasi. Persabatan merupakan alat yang melaluinya kita menerima kehidupan dan motivasi, dan melaluinya kita dapat memberikan hidup dan motivasi kepada orang lain. Mentor adalah sahabat yang dapat membantu memberi masukan, petunjuk, informasi, dukungan dan navigasi dalam berorganisasi. Melalui program mentoring, pemimpin-pemimpin perempuan secara proaktif dipersiapkan untuk mendukung pertumbuhan korporasi, menyediakan peluang pengembangan kepemimpinan serta meningkatkan partisipasi aktif pemimpin dan meningkatkan tingkat retensi pemimpin. Mengingat masih sedikit pemimpin

perempuan di posisi puncak di gereja-gereja di Indonesia, maka pemimpin perempuan perlu memiliki mentor agar:

- 1) Mendapat dukungan dengan cara disemangati, ditantang dan diberikan peluang untuk maju.
- 2) Mendapat dukungan emosional, yakni dibangkitkan harapan, diberikan pujian serta masukan-masukan atau ide-ide kreatif harus dikembangkan.
- 3) Memperoleh akses pada kesempatan untuk belajar, disediakan sumber daya, dan diperluas jejaring.
- 4) Dijaga agar pemimpin perempuan yang melihat semua hal dari perspektif yang benar dan tetap membuat pemimpin perempuan berada di jalur yang benar.

c. Edukasi

- 1) Meningkatkan kapasitas pengetahuan dengan belajar baik secara formal dan informal.
- 2) Pemimpin perempuan harus terus belajar serta memiliki pengetahuan yang memadai secara khusus tentang kelembagaan dan tata bergorganisasi. Dengan kemampuan ini, pemimpin perempuan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan lembaga gereja atau sinode melalui prinsip-prinsip yang diterapkan dalam gereja. Mengingat masih adanya kesenjangan yang terjadi dilembaga atau keorganisasian gereja. Hal ini menjadi tuntutan bagi pemimpin perempuan untuk berjuang dua kali lipat dibanding pemimpin laki-laki.
- 3) Pemimpin perempuan juga harus mengembangkan pengetahuan tentang pengetahuan umum lainnya, seperti administrasi, ekonomi dan manajemen. Walau secara

administrasi pemimpin perempuan lebih teliti dan rapi, namun harus tetap mengupgrade diri. Belajar ilmu ekonomi yang dapat menolong pemimpin perempuan untuk menolong jemaat yang dipimpin lebih kreatif dalam mengelola keuangan dan sumber penghasilan. Mengatur dan mengelola sumberdaya manusia serta memberdayakan mereka bagi kemajuan bersama dengan terciptanya sinergitas.

- 4) Pemimpin perempuan perlu mengembangkan semangat entrepreneurialnya yang menjadi daya dorong bagi jemaat yang dipimpin. Memberdayakan jemaat memanfaatkan kearifan lokal yang akan menunjang perekonomian. Memfasilitasi.
- 5) Pemimpin perempuan penting diperlengkapi dengan pengetahuan ilmu komunikasi agar mengerti serta memahami prinsip komunikasi yang dapat diterapkan dalam kepemimpinan. Bagaimana berbicara, menyampaikan pesan, dan pendengar yang baik dalam berkomunikasi. Mengingat perempuan memiliki perbendaharaan kosa kata yang lebih banyak bila dibandingkan dengan laki-laki. Dimana perempuan memiliki kosa kata sebanyak 20.000 kata sedangkan laki-laki hanya memiliki 7.000 kata perhari. Tentu hal ini penting, karena semakin banyak seseorang berkata-kata maka kemungkinan cenderung melakukan kesalahan lebih banyak atas kata-kata yang diucapkan. Sehingga pemimpin perempuan dapat mengendalikan dan mengontrol diri dari kata-kata yang tidak tepat untuk diucapkan.
- 6) Tampil dan aktif di dunia kepemimpinan, hal ini membuka akses yang lebih luas dengan mendistribusikan perempuan dalam posisi-posisi strategis pada organisasi

d. Upgrade Skill

*Skill a special ability to do something well.*²¹⁰ Keahlian dalam kepemimpinan memainkan peranan bagi pengembangan sebuah karier. Keterampilan kepemimpinan dianggap sebagai ciri penting yang dapat membantu pemimpin mencapai puncak kepemimpinan. Untuk meningkatkan keahlian dalam kepemimpinan, pemimpin perempuan harus meningkatkan keterampilannya karena itu perlu dilatih bukan hanya pada kepemimpinan perempuan yang baru mengembanya namun kepemimpinan perempuan yang sudah mengimplementasikan kepemimpinan dalam waktu yang terbilang lama.

- 1) Pemimpin perempuan harus terus belajar meningkatkan kapasitas diri dengan kedisiplinan. Menyerap setiap informasi mengenai perkembangan kehidupan bergereja, baik lokal, nasional dan internasional tentang isu-isu pelayanan gereja juga regulasi-regulasi internal gereja melalui pelatihan-pelatihan atau training.
- 2) Pemimpin perempuan menyerap perkembangan sosial kemasyarakatan yakni isu-isu sosial yang terjadi pada masyarakat.
- 3) Terbuka untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak termasuk jemaat, pemerintah setempat dalam mendorong perubahan dan pengalaman berorganisasi
- 4) Bersosialisasi dengan bertukar informasi tentang tumbuh kembang kepemimpinan perempuan melalui seminar-seminar, dan literatur tentang kepemimpinan secara khusus buku-buku yang ditulis oleh pemimpin perempuan.
- 5) Tampil dan aktif di dunia kepemimpinan, hal ini membuka akses yang lebih luas dengan mendistribusikan perempuan dalam posisi-posisi strategis pada organisasi

²¹⁰ *Longman Dictionary of contemporary English New Edition*, (England: Longman House, 1987), 985.

- 6) Pemimpin perempuan perlu mengembangkan semangat entrepreneurialnya yang menjadi daya dorong bagi jemaat. Memberdayakan jemaat dengan memanfaatkan kearifan lokal yang akan menunjang perekonomian. Pemimpin perempuan jadi fasilitator yang memfasilitasi kegiatan ini melalui networking yang dibangun baik tingkat sinode, dan nasional.

e. Hidup Seimbang

Untuk naik ke posisi puncak dibutuhkan stamina yang baik, saya coba menganalogikan seperti orang yang lari maraton. Jadi diperlukan hidup yang seimbang antara bekerja keras dan waktu yang cukup untuk keluarga, spiritual, kegiatan sosial dan olahraga. Diperlukan kemampuan untuk mengatur waktu agar bisa hidup seimbang dengan menentukan prioritas. Membangun kerjasama yang baik dengan pasangan dan saling mendukung pasangan hidup. Pemimpin perempuan yang sudah berkeluarga, dan aktif kegiatan sosial tentu perlu manajemen waktu yang baik. Mencapai keseimbangan hidup dimulai dengan mengenali apa yang diinginkan dalam keluarga, pelayanan, kegiatan sosial dan lainnya.

Dengan demikian akan lebih mudah mengatur waktu dan prioritas. Ketidak seimbangan akan menyebabkan kelelahan, depresi, gelisah dan tegang. Hal ini akan mempengaruhi hasil dari kinerja yang lebih buruk dari sebelumnya. Perlu menentukan pilihan dan mengenali tujuan terpenting dalam hidup sangat membantu pemimpin perempuan menentukan pilihan-pilihan. Apa yang hendak dicapai dalam keluarga, pelayanan dan kegiatan sosial lainnya. Pemimpin perempuan harus meluangkan waktu untuk memikirkan hal-hal terpenting dalam hidupnya. Contohnya :membuat matrix akan

sangat menolong pemimpin perempuan untuk mengenali pekerjaan yang penting dan yang kurang penting.

2. Mewujudkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) berdasarkan Wilayah

Untuk meningkatkan kebijakan kedua maka strategi kedua mewujudkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) berdasarkan Wilayah sebagai berikut:

a. Membangun *Networking* yang Efektif

Untuk mengimplementasikan kepemimpinan, Pemimpin perempuan harus membangun jejaring atau *networking* yang luas untuk membantu menyelesaikan pekerjaan serta mengembangkan wawasan dan membuka peluang-peluang. Jejaring merupakan hal yang sangat penting untuk mengenal dan mengetahui dunia luas serta saling memberikan dukungan, masukan, *insight*, informasi dan berbagai sumber daya antara pemimpin perempuan. Untuk itu pemimpin perempuan perlu mengembangkan kemampuan membangun *Networking*. Membangun jejaring kerja pada hakekatnya adalah sebuah proses membangun komunikasi atau hubungan, berbagi ide, informasi dan sumber daya atas dasar saling percaya (*trust*) dan saling menguntungkan diantara pihak-pihak yang bermitra yang dituangkan dalam bentuk kesepakatan guna mencapai kesuksesan bersama yang lebih besar.

Meluangkan waktu untuk membangun *Networking*, baik jejaring operasional, personal, maupun jejaring strategis. Memelihara *networking* dengan menciptakan *personal branding* yang mempengaruhi cara pandang agar hubungan yang dibangun tetap

diingat. Hal ini akan menolong pemimpin perempuan terhubung dengan pemimpin-pemimpin perempuan dan para pemangku kepentingan di tingkat nasional dan internasional dan mendapat keberpeluangan. Bahkan hal ini akan membuka peluang untuk dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan ditingkat nasional dan internasional. Jadi, dalam mengimplementasikan kepemimpinan perempuan gereja-gereja di Indonesia harus membangun jejaring yang efektif dengan:

- 1) Jadilah pribadi yang senang menolong orang lain tanpa membatasi diri. Membantu orang lain pada berbagai keahlian, ide-ide, dan informasi yang dapat menolong orang lain. Karena kecenderungan orang akan membalas kebaikan yang diterimanya ketika mereka mengalami kebaikan dari seseorang. Sebaliknya, kita pun cenderung membalas kebaikan orang lain bukan? Kecenderungan ini dikenal dengan istilah timbal balik. Jadi, pemimpin perempuan jangan segan-segan untuk membantu orang lain, dengan membantu orang lain sesungguhnya membantu diri sendiri dalam mengimplementasikan kepemimpinan perempuan gereja-gereja di Indonesia.
- 2) Bangun reputasi. Pemimpin perempuan harus mempunyai keahlian tertentu, sehingga orang tertarik untuk bertemu. Ada banyak cara untuk memperlihatkan keahlian agar dikenal banyak orang di zaman teknologi sekarang ini. Menggunakan media sosial seperti intagram, blog, twitter, dan facebook. Pemimpin perempuan dapat menggunakan sosial media untuk menceritakan apa yang dikerjakan dan membangun percakapan. Ketika pemimpin perempuan memiliki keahlian tertentu dan berhasil membangun reputasi maka akan memiliki nilai yang berharga dan orang lain ingin bertemu.

- 3) Bertemu dengan banyak orang. Jejaring merupakan cara terbaik dan tepat untuk mendapat keuntungan yakni bertemu dengan banyak orang yang dapat menciptakan kesempatan demi kesempatan dialami. Contohnya dengan menghadiri konferensi, minta dikenalkan, hadir di *Focus Group Discussion*, aktif di perkumpulan alumni, aktif diperkumpulan profesi, kegiatan sosial baik tingkat interdenominasi gereja, sinode dan masyarakat bahkan pemerintahan.
- 4) Rencanakan bertemu dengan *Networking* yang relevan. Pemimpin perempuan mulai memperhatikan di mana orang-orang yang relevan untuk ditemui baik online maupun offline. Pergilah kesana serta berkontribusilah disana. Hal ini dapat memberikan kontribusi dalam bentuk ide, pemikiran, informasi, maupun hal-hal yang berguna. Dimana tercipta interaksi yang dapat menciptakan hubungan yang baik.
- 5) Berpikir secara jangka panjang. Membangun hubungan yang baik memerlukan waktu yang panjang dan usaha keras. Diperlukan kesabaran dengan tekun serta terus memelihara hubungan yang baik dalam waktu jangka panjang. Latihlah diri berfokus pada pribadinya dan bukan jabatannya karena ada proses waktu.

b. Jadikan Membangun *Networking* sebagai Prioritas.

Pemimpin perempuan tentu sudah sangat padat dengan tugas dan tanggung jawab rutin yang harus dikerjakan, sehingga tidak ada waktu yang cukup dan menganggap membangun *networking* tidak penting dilakukan. Namun jangan biarkan hal ini menghalangi untuk membangun *networking*. Jadikan membangun *networking* sebagai prioritas atau bagian penting dari pekerjaan pemimpin perempuan dalam

mengimplementasikan kepemimpinan maka pemimpin perempuan dapat mengalokasikan waktu dan tenaga yang cukup untuk itu dengan cara:

- 1) Pemimpin perempuan harus mengatur ulang waktunya dengan mengalokasikan waktunya untuk membangun *networking*.
- 2) Waktu yang tepat adalah sekarang
- 3) Peliharalah *networking* sampai memberikan manfaat.
- 4) Menjaga kualitas *networking*, bila diperlukan tingkatkan pertemuan yang rutin dan teratur untuk menghasilkan kualitas *networking*. Dimana kedua belah pihak mendapat manfaat yang sama serta bertumbuh hubungan yang personal

c. Membangun *networking* merupakan ketrampilan yang perlu dilatih

Pemimpin perempuan dituntut untuk memiliki kemauan yang tinggi untuk melatih diri secara konsisten membangun *networking*. Saat gagal bangkit dan berusaha lebih keras lagi. Jangan kompromi dengan mengatakan kalau tidak memiliki bakat untuk membangun jejering, bukan tipe orang yang mudah bergaul. Karena semua bisa dilakukan bila dilatih dengan secara konsisten. Saya melihat bahwa orang yang meluangkan waktu untuk belajar membangun jejering akan menikmati hasilnya. Cenderung mereka lebih sukses bila dibandingkan dengan orang-orang yang berpikiran sempit dengan mengalokasikan semua waktunya pada pekerjaan.

C. Upaya

Upaya meningkatkan strategi pertama yakni mewujudkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia, yakni:

1. Kemampuan Membujuk (y_5) selalu diterapkan secara maksimal dengan konsisten sebagai berikut:

Keterampilan persuasif yang baik tentu bisa menjadi aset dalam hubungan dengan orang lain. Ketika pemimpin perempuan memiliki keterampilan persuasif yang baik, pemimpin dapat berusaha membuat suaranya dan suara orang lain didengar. Selain itu, menguasai kekuatan persuasi adalah bagian penting untuk dapat berhasil di tempat kerja seperti berdebat untuk atau menentang ide, keputusan, dan hasil yang merupakan bagian dari tugas kepemimpinan. Perempuan perlu membuat langkah besar dalam kepemimpinan di Gereja-gereja di Indonesia dalam menghadapi tantangan dan persoalan baik dari majelis dan jemaat, penting bagi pemimpin perempuan untuk menjadi se-persuasif. Kekuatan persuasi dapat mendorong seorang pemimpin maju. Berita baiknya adalah, persuasi adalah kekuatan utama bagi wanita. Berikut adalah tips untuk membantu wanita menyempurnakan keterampilan persuasi mereka untuk meningkatkan kesuksesan dalam implementasi kepemimpinan perempuan dengan 3 faktor yakni:

a. Mengembangkan Intrapersonal

Intrapersonal adalah kemampuan seseorang dalam mengembangkan karakternya, yaitu terkait dengan “moral” pengendalian emosi, sikap mental dan *self-skill*”. Pemimpin yang memiliki intrapersonal yang kuat, akan memiliki potensi kepemimpinan yang sangat kuat dan mampu memberi pengaruh yang sangat besar kepada orang lain.²¹¹ Seorang pemimpin yang tidak memiliki intrapersonal yang baik dan kurang dapat menguasai dirinya, maka kemampuan kepemimpinannya akan rendah.

²¹¹ www.Xerofi.co.id/leadership-kepemimpinan.html, diakses pada 2 Agustus 2020.

Berikut upaya mengembangkan intrapersonal kepemimpinan perempuan yang menyempurnakan persuasif skill:

1) Gunakan kekuatanmu (*Use your strengths*)

Hasil penelitian membuktikan bahwa Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia didukung oleh indikator berani mengambil resiko. Kesiapan untuk mengambil resiko merupakan kekuatan perempuan dalam menerapkan kepemimpinan terbukti. Keberanian mengambil resiko bukan untuk kepentingan pribadi melainkan untuk menjamin kesejahteraan orang-orang yang dipimpin dari ancaman. Hal ini erat hubungan dengan empati seorang pemimpin dengan niat yang teguh, serta turut merasakan situasi atau kondisi yang dialami orang-orang yang dipimpin. Alih-alih menghilangkan fitur kepribadian ini, perempuan harus belajar menerapkannya dalam pengaturan profesional, di mana mereka menjadi alat yang berharga. Seorang pemimpin perempuan dapat menggunakan kemampuannya untuk membaca reaksi orang lain, mempertimbangkannya dan menerapkannya dengan cara yang menarik perhatian pendengarnya. Alih-alih mendorong orang lain untuk melihat sudut pandang mereka, profesional perempuan sering cenderung lebih lembut, kualitas yang bisa jauh lebih efektif.

Memadukan bicara lembut dan cenderung hati-hati dalam memutuskan perkara serta sifat keibuan yang melekat pada pemimpin perempuan menjadi dominan dalam langkah kepemimpinannya yang memunculkan rasa teduh. Melakukan pendekatan seorang ibu lebih dominan dengan cara kekeluargaan, hati ke hati bercerita, sebagai orang tua dan anak, mama anak, dengan kedekatan emosional

membantu untuk menolong mereka dalam menentukan kesepakatan-kesepakatan dan mensosialisasikan keputusan

2) Temukan Kesamaan (*Find common ground*)

Setiap orang yang ditemui oleh pemimpin perempuan sepanjang hari mungkin akan memiliki kesamaan dengan dirinya. Apakah itu senang dengan berdiskusi tentang hal-hal yang sedang terjadi baik dilingkungan gereja atau masyarakat dilihat dari sudut pandang yang sama atau hobi bersama, seperti membuat ketrampilan khusus atau mencoba resep masakan yang baru. Pemimpin perempuan harus menemukan kesamaan ini dan menggunakannya sebagai batu loncatan. Jemaat atau teman pemimpin lainnya akan jauh lebih responsif setelah pemimpin perempuan terhubung pada tingkat pribadi.

Upaya menemukan kesamaan, pemimpin perempuan harus mengagendakan serta melakukan kunjungan pastoral kepada jemaat berkelanjutan secara menyeluruh. Meskipun harus menempuh perjalanan jauh dan medan yang terjal sebagai Kesamaan yang ditemukan perlu dijaga dalam membangun harmoni relasi dengan memahami karakter jemaat dan mampu memberikan pencerahan yang logis, dapat diterima serta menghindari sikap yang menyudutkan dalam menerapkan kepemimpinan perempuan.

3) Pemecahan Masalah (*Solve a problem*)

Memecahkan masalah dapat dilakukan dengan pendekatan-pendekatan dengan mengajukan beberapa pertanyaan seputar kehidupan. Ekstrak data penting yang dapat digunakan untuk meyakinkan jemaat dan rekan pelayanan bahwa pelayanan yang dilakukan pemimpin perempuan dapat membantu. Jika pemimpin perempuan hendak

menyelesaikan persoalan-persoalan yang dialami jemaat-jemaat, terlebih dulu mempelajari tentang jenis persoalan, sehingga dapat menjelaskan solusi bagi penyelesaian persoalan yang dialami. Mempraktekkan pendekatan-pendekatan yang baik dan tepat bagi kedua pihak dalam hal ini yakni pemimpin perempuan dan jemaat atau komunitas, seperti dengan pendekatan kekeluargaan dan budaya lokal. Tangkap melihat persoalan yang terjadi dan membuka diri. Berpikir kritis untuk menyelesaikan masalah berarti mengajukan pertanyaan penting seputar masalah, mengumpulkan dan menilai informasi yang relevan, dan sampai pada kesimpulan yang masuk akal. Pemimpin Perempuan akan mencapai kesuksesan bila berpikiran terbuka tentang asumsi dan kemungkinan konsekuensi mereka

4) Memberikan Argumen Logis (*Give Logical Arguments*)

Anda dapat membuat argumen logis, yang diteliti dengan baik yang menggunakan fakta dan data untuk mendukung ide atau posisi Anda. Karena jemaat tentu mempunyai argumen-argumen yang mengharapkan jawaban pasti sehubungan dengan topic yang dibicarakan, sebab mereka juga berusaha untuk mencari kebenaran. Melatih diri untuk berkata benar dan tidak mudah tersinggung, serta dapat mengelola emosi dengan baik dan orientasinya orang lain. Semakin lama pemimpin perempuan mengemban kepemimpinan di gereja-gereja di Indonesia, semakin banyak argumen yang akan didengar dari jemaat-jemaat menolaknya. Seiring waktu, pemimpin perempuan akan mengembangkan gudang jawaban untuk keluhan umum ini. Salah satu alat persuasi yang paling penting adalah kemampuan pemimpin perempuan untuk melawan keberatan-keberatan ini dengan argumen-argumen balasan yang meyakinkan. Sebelum pemimpin

perempuan menemukan dirinya ada di tengah-tengah salah satu percakapan ini, pastikan pemimpin sudah siap untuk semua keberatan yang ditujukan dalam kepemimpinannya.

5) Bersikaplah Gigih (*Be persistent*)

Karena takut terlihat terlalu agresif, para pemimpin perempuan dalam kepemimpinannya adakalanya enggan untuk secara konsisten menjangkau seseorang. Namun, kegigihan bisa membuahkan hasil yang baik, terutama ketika tindakan tindak lanjut dilakukan dengan tepat waktu. Pemimpin perempuan harus mengadakan pertemuan teratur dengan jemaat upaya menggali potensi yang dimiliki jemaat serta merupakan bagian dari pengenalan personal yang menjadi daya tarik pada kepemimpinan pemimpin perempuan. Dengan bersikap gigih, pemimpin perempuan akan menemukan bahwa kepemimpinan perempuan membuat kesepakatan yang mungkin tidak dilakukan oleh pemimpin. Membangun hubungan yang harmonis dengan jemaat, mendampingi jemaat melewati masa-masa sulit dan memberikan dukungan agar terus berjuang menjadi bagian dari kegigihan pemimpin perempuan akan kehidupan jemaatnya.

6) Melakukan Analisa (*Do your analyze*)

Sebagai pemimpin perlu menganalisis setiap jemaat untuk dapat menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan keberadaan masing-masing jemaat. Anda menyajikan kemampuan analisis kepemimpinan sedemikian rupa yang menunjukkan kepada mereka bagaimana kepemimpinan Anda relevan dengan kehidupan jemaat-jemaat yang dipimpin. Mengalisa setiap jemaat mengenai lingkup kehidupan yakni sifat, kebiasaan dan segala yang berhubungan dengan keseharian.

Kebanyakan orang yang Anda temui setiap hari terutama tertarik pada kehidupan mereka sendiri. Usaha atau pekerjaan dan keluarga seseorang menempati sebagian besar ruang pikirannya. Buat titik untuk penelitian terlebih dahulu setiap jemaat-jemaat yang akan dilayani oleh pemimpin perempuan, sehingga dapat memposisikan diri untuk menjangkau pada tingkat pribadi. Jika pemimpin perempuan menghadiri rapat dengan mengetahui secara pasti mengapa seseorang tertarik pada apa yang Anda katakan, Anda lebih mungkin berhasil terhubung. Menjadi sahabat bagi jemaat yang dapat mengasihi, menegor, menasehati, membimbing, dan memuridkan mereka.

7) Membuat Catatan (*Take Memo*)

Para pemimpin perempuan penting membuat catatan pada rencana kerja kepemimpinannya. Hal ini sangat membantu pemimpin untuk mengingat kegiatan atau kunjungan jemaat sebelumnya serta menindaklanjuti. Dalam tugas kepemimpinannya bersentuhan dengan begitu banyak orang sepanjang hari kerja sehingga mereka terkesan ketika bertemu seseorang yang mengingat mereka. Berusaha untuk mengingat nama dan detail penting tentang setiap orang yang Anda temui. Bagi banyak orang, ini berarti menyimpan basis data kontak dengan informasi seperti nama anak-anak, makanan favorit, dan barang-barang yang telah didiskusikan sebelumnya, sekolah atau pendidikan yang sedang ditempuh. Jika melihat atau bertemu jemaat di suatu acara atau tempat, pemimpin perempuan dapat dengan cepat menyegarkan ingatan pada detail kecil ini sebelum mendekati jemaat tersebut dengan baik.

8) Menggunakan Teknik Bahasa Tubuh (*Use "mirroring"*)

Bahasa tubuh adalah bagian penting dalam ilmu komunikasi. Penting karena seseorang dapat mendefinisikan dengan gerakan bahasa tubuh ketika memberikan respon dalam berkomunikasi. "*Mirroring*" adalah teknik bahasa tubuh yang populer yang membantu membangun hubungan. Saat Anda berbicara dengan seseorang, sesuaikan bahasa tubuh Anda agar cocok dengannya dengan cara yang halus. Jika ia memindahkan berat badannya dari satu kaki ke kaki lainnya, gerakkan kakimu. Anda juga harus menyesuaikan volume suara agar sesuai dengan suaranya untuk meningkatkan persepsi bahwa Anda beroperasi dari tempat yang sama.

Sebagai pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan perempuan di gereja-gereja harus menggunakan bahasa tubuh sesuai dengan keberadaan jemaat yang dipimpinya. Kepekaan akan bahasa tubuh memberikan kontribusi yang mendukung *persuasive skill* menjadi lebih teraktualisasi dengan baik.

9) Yakin (*Be Confident*)

Keyakinan adalah faktor penting dalam kesuksesan pelayanan. Ketika pemimpin memproyeksikan rasa takut, orang lain melihat ini sebagai kelemahan. Alih-alih, pergilah ke setiap interaksi dengan keyakinan bahwa sebagai pemimpin tahu persis apa yang dilakukan. Keyakinan itu akan menular. Profesional dewasa ini ditantang untuk meyakinkan orang lain untuk memahami dan menerima cara berpikir mereka. Pemimpin perempuan harus meyakini bahwa ia memiliki Tuhan yang jauh lebih besar dari siapapun. Pemimpin menyatakan bahwa jika ia harus kehilangan pelayanan karena membela keadilan, maka Tuhan akan memberikan berkat 1000 kali lebih besar dari sebelumnya.

Keyakinan inilah yang menjadi dasar bagi pemimpin untuk bersikap berani.menghadapi siapapun

Pada akhirnya, kepemimpinan adalah tentang memiliki kepercayaan diri untuk mengambil keputusan. Jika seorang pemimpin takut untuk membuat dan berkomitmen pada keputusan, semua pemberdayaan di dunia tidak akan membuat perbedaan. Sudah menjadi sifat manusia untuk ingin membuktikan kegagalan bisnis kami dengan memastikan bahwa kami telah memikirkan segalanya, tetapi dalam lingkungan yang selalu berubah, itu tidak mungkin. Apa yang membedakan pemimpin sukses yang mengilhami kita ke yang tidak diketahui dari mereka yang membutuhkan segunung analisis statistik adalah kepercayaan diri.

Dengan mengasah kepercayaan diri dan mempraktikkan teknik persuasif, profesional wanita dapat mendominasi setiap pertemuan bisnis dan peluang jaringan, memajukan karier mereka dan berhasil dalam segala hal yang mereka lakukan. Pemimpin terlihat nyaman dan tidak tegang ataupun canggung saat harus tampil di depan umum. Pemimpin perempuan harus berani dan percaya diri untuk menyampaikan pendapatnya walaupun pendapat itu bertentangan dengan orang lain.

b. Mengembangkan Interpersonal

Faktor interpersonal merupakan kemampuan antar interpersonal yang meliputi kemampuan dalam berkomunikasi, perilaku dan keahlian sosial. Kemampuan milik seseorang untuk mengenal, menghadapi dan berkomunikasi atau interaksi dengan pihak lain, baik secara individu dan kelompok. Istilah ini sering juga disebut sebagai

keterampilan interpersonal. Berikut tips untuk keterampilan interpersonal kepemimpinan perempuan dengan *persuasive skill*:

1) Mengembangkan Keahlian Berkomunikasi

Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif merupakan keterampilan yang paling penting bagi seorang pemimpin yang sukses. Komunikasi tidak terbatas pada berbicara, tetapi termasuk mendengarkan, menulis dengan baik, dan mampu membaca dan menggunakan bahasa nonverbal. Keterampilan ini membantu kita membangun hubungan dan pengaruh - tidak hanya di dalam tetapi di luar tim kita sendiri. Komunikasi bukanlah satu arah - terserah kepada kita sebagai pemimpin untuk memastikan tim kita memahami visi dan tujuan kita.

Perbedaan sangat lumrah terjadi antar anggota jemaat yang digembalakan atau dipimpin oleh pemimpin perempuan. Namun, tim perlu bekerja secara kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan ini semua ditentukan oleh input dari semua anggota jemaat. Bentrokan kepribadian yang satu dengan yang lain dapat terselesaikan dengan keterampilan komunikasi persuasif yang baik sehingga dapat memfasilitasi penyelesaian konflik yang bersumber dari perbedaan antar anggota jemaat dalam mencapai tujuan bersama dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, sehingga mendapat output komunikasi yang baik.

2) Kreativitas dan Inovasi

Lingkungan kepemimpinan saat ini adalah tentang ketidakpastian dan persaingan. Merencanakan kuartal berikutnya adalah sebuah tantangan. Yang lebih sulit

adalah komitmen terhadap keputusan yang akan dimainkan dalam satu hingga lima tahun. Pemimpin perempuan harus mempersiapkan dan membawa kreativitas serta inovasi ke tantangan dengan membawa keragaman, gaya kerja yang berbeda, dan sudut pandang ke jemaat-jemaat yang dipimpin. Memastikan jemaat yang dipimpin memiliki fasilitas yang mereka butuhkan: komputer, perangkat lunak, dan pelatihan. Ketika jemaat yang dipimpin berani menjadi kreatif dan inovatif, berisiko gagal — itu bagian dari pola pikir kreatif. Sebagai pemimpin harus memastikan iklim Anda tidak menghukum orang-orang yang datang dengan ide-ide inovatif dan kreatif, bahkan jika ide-ide itu tidak selalu diadopsi dalam gereja dan jemaat.

3) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi kita sendiri, dan orang-orang di sekitar kita. Sebagai pemimpin perempuan yang cenderung emosional perlu mengelola dengan kecerdasan melainkan dengan cara bagaimana orang tersebut memecahkan persoalan dalam hidup yang nyata saat ia berada dalam dunia sosial termasuk dalam dunia kepemimpinan pemimpin perempuan. Temukan cara untuk membantu Anda mengelola situasi stres dan emosi negatif, sehingga tidak membanjiri dan memengaruhi penilaian Anda. Kepemimpinan Anda tidak hanya harus membuat argumen rasional tetapi juga membingkai ide-ide Anda, pendekatan dan solusi dengan cara yang menarik bagi beragam kelompok orang dengan emosi dasar manusia oleh mengenali emosi setiap jemaat serta mengelolanya.

4) Tetapkan Kredibilitas

Pemimpin Perempuan agar memilih kepemimpinan untuk menetapkan kredibilitas. Mendengarkan baik-baik saran yang disampaikan oleh orang lain dalam membangun lingkungan di mana jemaat mengetahui pendapat mereka dihargai. Persiapkan dengan mengumpulkan data dan informasi yang mendukung dan bertentangan dengan argumen Anda. Ketika mereka yang dipimpin merasa pemimpin mereka memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi, mereka secara signifikan menjadi lebih bangga untuk mengatakan pada orang lain bahwa mereka bagian dari organisasi; merasakan sentuhan kuat dari semangat tim; melihat nilai-nilai pribadi yang mereka miliki sama konsistennya dengan organisasi itu; merasa berhubungan dan berkomitmen terhadap organisasi; memiliki perasaan memiliki terhadap organisasi.²¹² Kredibilitas menghasilkan pemimpin yang dapat dipercaya (kredibel). Sebagai pemimpin harus menetapkan kredibilitasnya dalam kepemimpinan dalam membangun jemaat yang bertumbuh bersama melalui hal-hal kecil dan sederhana. Sehingga jemaat mempercayai kepemimpinan perempuan di gereja-gereja dengan mendukung keberlanjutan serta pengembangannya dalam mewujudkan visi misi strategis yang disiapkan.

c. Mengembangkan Kultural *Persuasive*

Setiap individu memiliki kultur masing-masing sesuai dengan apa yang diyakini sebagai ketetapan atau ketentuan yang berlaku. Faktor perbedaan kultur yang menyangkut antara lain sistem komunikasi yang dihubungkan dengan bahasa, pembentukan konsep-konsep dan pengalaman khusus seseorang sebagai anggota

²¹² Kouzes, J.M., & Posner, B.Z., *The Leadership Challenge Tantangan Masa Depan* (Alih Bahasa: Anton Adiwiyoto), (Jakarta: Interaksara, 2007), 54.

kebudayaan tertentu. Oleh karena itu, pemimpin perempuan dituntut untuk bersikap tegas dalam kepemimpinan dengan *persuasive skills* yang memberikan kontribusi pada implementasi kepemimpinan. Faktor kultural bagi pemimpin perempuan dalam aktualisasi diri di lingkungan keluarga, gereja lokal dan sinode . Oleh karena itu, keluarga, gereja lokal dan sinode merupakan tempat atau wilayah yang erat hubungannya dalam meningkatkan kemampuan membujukasi Implementasi Kepemimpinan Perempuan gereja-gereja di Indonesia, sebagai berikut:

1) Keluarga

Keluarga adalah organisasi yang paling kecil di dunia. Meskipun organisasi kecil, namun memiliki permasalahan yang sangat beragam. Setiap keluarga memiliki aturan atau ketentuan masing-masing sesuai dengan apa yang diyakini secara turun-temurun. Keragaman budaya dapat dilihat seperti pada pola asuh orang tua dalam membesarkan anak seperti mendidik, memperlakukan anak laki-laki dan perempuan dan memposisikan status anak oleh kedekatan pada orang tua yakni ayah dan ibu. Setiap jemaat dibentuk oleh kebudayaan masing-masing dan bentukan budaya mempengaruhi cara pandang dalam menyikapi sesuatu yang terjadi.

Dalam kepemimpinannya, perempuan memiliki keberpeluangan yang lebih besar dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Pemimpin perempuan dengan *persuasive skill* yang menjadi kekhususan kepemimpinan perempuan mampu mengaktualisasi diri. Dalam hal ini, pemimpin perempuan harus menerapkan kemampuan membujuk bagi keseimbangan antara tugas dan tanggung jawab di ranah publik dan domestik. *Persuasive skill* perempuan dalam hal mengkomunikasikan kepada anggota keluarga yakni suami,

anak-anak dan orang tua tentang tugas yang diembanya. Oleh karena itu, pemimpin perempuan memerlukan dukungan dari keluarga dalam hal ini suami mengenai pembagian tugas rumah dan berbagi pengasuhan anak. Sehingga tercipta keseimbangan baik di ranah publik dan di rana domestik.

Faktor pendukung yang menjadikan kepemimpinan perempuan berhasil adalah faktor dukungan keluarga. Strategi yang harus dibangun antara pemimpin perempuan dan suami dalam hal kepengasuhan juga menjadikan keluarga tetap menjadi prioritas utama tetapi juga dapat menjalankan karir kepemimpinannya dengan baik. Lingkungan rumah yang berada di antara lingkungan keluarga sangat mendukung profesi perempuan sebagai seorang Ibu yang banyak menghabiskan waktu di luar rumah. Sehingga kepengasuhan anak tidak pernah lepas dari kepengasuhan keluarga meski tidak langsung ditangani oleh Ibu namun yang menggantikan posisi Ibu tetaplah keluarga terdekat ketika melakukan tugas kepemimpinan. Jadi, keluarga perlu mengupayakan implementasi kepemimpinan perempuan gereja-gereja di Indonesia menerapkan secara maksimal dengan cara:

- a) Pembagian tugas dan tanggung jawab di dalam keluarga biasanya perlu penyesuaian, sehingga memungkinkan keluarga tetap harmonis dan prestasi di wilayah publik baik terjamin, sekalipun perempuan berkiprah di dunia kerja/pelayanan/publik.
- b) Peran dan dukungan suami sangat penting untuk menjadi mitra hidup yang sesungguhnya, yaitu bahu-membahu berbagi tanggung jawab dan saling

mendukung termasuk dalam peran di dalam keluarga. Tanpa dukungan keluarga, prestasi para perempuan tidak akan maksimal.

- c) Sebagai seorang isteri, perempuan bijaksana untuk menggunakan waktu antara keluarga dan pelayanan seimbang serta mengingat peran dalam keluarga sebagai ibu yang merawat dan memelihara keluarga.

2) Gereja Lokal

Pemimpin Perempuan perlu menetapkan tapal batas sebagai identitas anggota jemaat, sebagai standar dalam pengembangan diri. Pemimpin Perempuan membangun serta membina jemaat melalui materi-materi kepemimpinan Kristen yang Alkitabiah. Adanya pandangan bahwa pemimpin perempuan adalah sekunder dalam kepemimpinan dengan alasan bahwa pendeta perempuan kurang tegas dan terlalu emosional ketika melayani didukung oleh peran ganda yang harus diembanya sebagai ibu dalam keluarga, maka pembatasan ruang gerak pemimpin perempuan menjadi faktor dalam pengimplementasian kepemimpinan perempuan di lingkup sinode. Kemudian kebijakan-kebijakan organisatoris turun ke struktur lokal (jemaat) perihan penempatan pendeta perempuan. Oleh karena itu, gereja lokal harus mempertimbangkan kemungkinan-kemungkinan dengan kebijakan-kebijakan yang diperbaharui bagi pemimpin perempuan mengaktualisasi diri sebagai pemimpin. Jadi, perlu upaya gereja lokal untuk meningkatkan implementasi kepemimpinan perempuan agar diterapkan secara maksimal dengan cara:

- a) Tersedianya ruang bagi kaum perempuan untuk mengaktualisasi diri dengan adanya komisi perempuan pada struktur organisasi kepemimpinan gereja lokal

- b) Adanya anggaran belanja rumah tangga komisi perempuan serta diberikan “kebebasan” untuk berkarya bagi pengembangan perempuan yang turut membina jemaat melalui komisi perempuan.
- c) Tersedianya panduan pelatihan yang berisi modul tentang perpektif gender menurut Alkitab, kepemimpinan perempuan, dan advokasi yang berisi modul yang merupakan turunan dari sinode. Ketiga modul tersebut menjadi pilihan karena dinilai mampu meningkatkan kemampuan seseorang untuk berjuang mengadvokasi isu perempuan.
 - i. Modul pemahaman perspektif gender terdiri dari berbagai materi, yang jika dikelompokkan terdiri dari materi dasar dan kerangka analisis gender yang dikaitkan pada isi/permasalahan yang ada.
 - ii. Modul kepemimpinan perempuan, penggunaan contoh kasus selain bermaksud menciptakan semangat baru bagi peserta pelatihan untuk terus memperjuangkan isu-isu perempuan. Materi pertama dan kedua harus dipakai secara berurutan sebagai landasan bagi modul ketiga yang berisikan materi
- d) Advokasi

Pada bagian penutup terdiri sesi Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang merupakan rencana atau hal apa saja yang akan dilakukan peserta setelah mengikuti pelatihan baik yang akan dilakukan.

 - i. Adanya himbauan dari pemimpin perempuan untuk menggalang solidaritas jemaat terlibat aktif dan berperan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh gereja maupun LSM yang berkerjasama dengan gereja.

- ii. Mengadakan program khusus parenting, bagi orang tua jemaat untuk memberikan perspektif baru tentang bagaimana mendidik anak, memperlakukan anak ditinjau dari sudut teologis tentang persamaan gender, laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan yang sama di hadapan Tuhan. Dengan demikian perempuan memiliki kesempatan yang sama atau setara dengan laki-laki pada umumnya baik dalam memperoleh ilmu dan berperan di wilayah publik.
- iii. Pemimpin gereja perlu menekan mengajarkan prinsip yang benar tentang perempuan secara teologis dengan penafsiran yang benar sesuai konteksnya. Bagaimana perempuan bersikap pada wilayah domestik sebagai seorang isteri dan bersikap pada wilayah publik..
- iv. Mengedukasi perempuan-perempuan tentang pentingnya pendidikan bagi kaum perempuan melalui pengajaran dengan menyediakan contoh kasus bagaimana perempuan bisa tampil di wilayah publik yang menjadi daya semangat perempuan.
- v. Mengadakan program pelatihan untuk mengembangkan pemahaman jemaat perempuan khususnya generasi muda agar antusias belajar tentang prinsip-prinsip kepemimpinan.
- vi. Pemimpin perempuan terlibat aktif bekerja sama dengan LSM dan yayasan untuk pelatihan kepemimpinan dalam masyarakat yang melibatkan anak-anak perempuan berperan serta.

- vii. Gereja memfasilitasi pelatihan-pelatihan pengembangan perempuan dengan mengundang narasumber yang kompeten untuk pemimpin pelatihan sehingga jemaat tertarik.
- viii. Pemimpin perempuan atau pemimpin gereja dapat menggunakan kearifan lokal setempat sebagai wadah untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang melatih perempuan-perempuan lebih kreatif serta ada nilai ekonomis.

3) Sinode

Dalam gereja masih terdapat perbedaan peran kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan, walaupun sebenarnya misi gereja adalah memberitakan Injil dan melayani sesama menurut pola hidup Tuhan Yesus tanpa membedakan jenis kelamin. Semua orang Kristen dipanggil untuk melayani, bukan dilayani. Dalam lingkup sinodal, secara struktur kaum perempuan tidak dipandang utama karena perempuan diakui hanya berperan sebagai sekretaris dan bendahara di banyak sinode secara khusus aliran kharismatik. Malah itu memperkuat anggapan yang selama ini berlaku bahwa dunia perempuan memang di situ-situ juga baik di rumah maupun di gereja.

Pemimpin Perempuan harus berperan berperan aktif memberikan gagasan baru agar para perempuan termotivasi mengembangkan diri. Mengusahakan pengadaan program-program sinode yang dikhususkan bagi pengembangan kepemimpinan perempuan dengan pendekatan *persuasive skill* yang dapat menolong pemimpin perempuan dalam aspirasinya didengar dan mendapat dukungan yang terealisasi melalui ADRT sinode. Oleh karena itu, perlu upaya sinode untuk meningkatkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan gereja-gereja di Indonesia, sebagai berikut:

- a) Sinode mendukung kemajuan pemimpin-pemimpin perempuan dengan memberikan ruang bagi pemimpin-pemimpin perempuan dari setiap klasis dan wilayah untuk terlibat serta berperan aktif pada kegiatan-kegiatan sinode
- b) Adanya anggaran belanja rumah tangga untuk pengadaan pelatihan-pelatihan komisi perempuan yang dapat direalisasikan dan terjadwal guna pengembangan perempuan baik tingkat sinodedan klasis.
- c) Adanya buku panduan pelatihan yang berisi modul tentang perpektif gender menurut Alkitab, kepemimpinan perempuan, dan advokasi yang berisi modul yang akan diturunkan kepada setiap klasis dan wilayah. Ketiga modul tersebut menjadi pilihan karena dinilai mampu meningkatkan kemampuan seseorang untuk berjuang mengadvokasi isu perempuan.
 - i. Modul pemahaman perspektif gender terdiri dari berbagai materi, yang jika dikelompokkan terdiri dari materi dasar dan kerangka analisis gender yang dikaitkan pada isi/permasalahan yang ada.
 - ii. Modul kepemimpinan perempuan, penggunaan contoh kasus selain bermaksud menciptakan semangat baru bagi peserta pelatihan untuk terus memperjuangkan isu-isu perempuan. Materi pertama dan kedua harus dipakai secara berurutan sebagai landasan bagi modul ketiga yang berisikan materi
- d) Advokasi

Pada bagian penutup pnaudian pelatihan terdiri sesi Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang merupakan rencana atau hal apa saja yang akan dilakukan peserta setelah

mengikuti pelatihan baik yang akan dilakukan secara individu dan hal yang akan dilakukan di klasis atau wilayah masing-masing.

- i. Merealisasikan program tentang pengembangan kapasitas perempuan sesuai dengan ADRT sinode secara menyeluruh, baik tingkat sinode wilayah dan klasis. Dengan memberdayakan perempuan.
- ii. Sinode memberikan kebebasan bagi pemimpin perempuan untuk mencapai posisi strategis tanpa batasan tertentu yang membatasi perannya sebagai bentuk dukungan terhadap kemajuan pemimpin perempuan.
- iii. Adanya himbauan dari sinode tentang pelibatan pemimpin perempuan secara menyeluruh agar menghadiri pertemuan-pertemuan atau pelatihan-pelatihan yang tersedia bagi pencapaian pengembangan kapasitas serta meng-upgrade skill dan potensi pemimpin perempuan.
- iv. Pemimpin Perempuan berperan aktif memberikan gagasan baru agar para perempuan termotivasi mengembangkan diri.
- v. Adanya evaluasi terhadap program-program atau pelatihan perempuan untuk mengukur keefektipan materi dan fasilitator dengan menguji kepemimpinan tersebut.
- vi. Komisi perempuan sinode membangun networking dengan sinode

2. Berani Mengambil Resiko (y_9) dari kadang-kadang menjadi selalu diterapkan secara maksimal.

Kemampuan untuk tetap tegar menghadapi berbagai masalah merupakan dimensi fondasi kinerja yang lain. Saat memimpin, sering kali kita dihadapkan pada berbagai tantangan yang bisa mematahkan semangat. Pemimpin perempuan yang tetap tegar dan malah bisa keluar dengan terobosan-terobosan yang baru adalah mereka yang punya kesempatan untuk melaju sampai ke puncak. Sifat berani membela kebenaran harus dimiliki oleh seorang pemimpin perempuan.

a. Berani Membela yang Benar

Membela kebenaran tak lantas langsung menjadikan pemimpin sebagai sosok super hero layaknya yang ada di film kartun. Namun, pemimpin juga tidak dituntut untuk berlagak seperti hakim dalam sebuah pengadilan. Berani membela kebenaran yang dimaksudkan adalah melakukan pembelaan pada orang-orang yang berhak mendapatkan haknya. Pro dan kontra memang kerap kali terjadi apalagi saat membela kebenaran. Namun, pemimpin perempuan harus memegang teguh keberanian ini sebagai seorang pemimpin.

b. Berani Menghadapi Resiko

Semua keputusan yang ada di organisasi gereja yang dipimpin berada di tangan seorang pemimpin. Hal apapun yang terjadi juga kerap kali menjadi beban pikiran bagi pemimpin perempuan. Dalam tugas pelayanan kepemimpinan, pasang surut kerap kali terjadi. Beredarnya isu-isu buruk mengenai gereja dan ketentuan-ketentuan atas kebijakan-kebijakan yang beredar, adanya konflik diantara jemaat, adanya hambatan ketika mensosialisasikan program baru atau kebijakan baru, dan rendahnya dukungan

dari jemaat laki-laki kehadiran jemaat menjadi masalah yang sering terjadi gereja. Untuk mengatasi hal ini, seorang pemimpin harus berani bertindak dan mengambil risiko. Pemimpin perempuan memiliki sikap rela berkorban serta berkata benar dan berani menyampaikan aspirasi-aspirasi walaupun dipandang sebelah mata oleh pemimpin lainnya khususnya pemimpin laki-laki.

c. Berani Melibatkan Jemaat dalam Tim

Suatu pekerjaan besar akan terasa lebih mudah jika dikerjakan bersama oleh beberapa orang. Hal ini membuat semakin banyak pekerjaan yang bisa pemimpin lakukan ketika bekerja dalam tim. Meski setiap anggota jemaat yang menjadi bagian tim memiliki pekerjaan masing-masing sesuai delegasi yang diberikan oleh pemimpin. Namun, semuanya saling mendukung dan melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Terutama pada masa-masa sulit, manfaat teamwork akan sangat terasa karena sebagai pemimpin dapat mengandalkan satu sama lain dan juga saling menguatkan. Bila potensi resiko terjadi, maka seorang pemimpin akan lebih memiliki keberanian karena ada tim yang mendukungnya.

d. Berani Menghadapi Penguasa

Pemimpin memiliki keberanian untuk menghadapi penguasa. Dalam hal ini penguasa adalah seseorang yang memiliki *power* atau pengaruh memberikan kontribusi dalam pengembangan dan pembangunan). Memimpin dengan bersikap tegas dan berani menghadapi jemaat-jemaat yang bersikap seenaknya sendiri di dalam lingkungan gereja. Selain itu, pemimpin juga bersikap sewajarnya namun tetap menjaga kesopanan dan

etikanya dalam menghadapi setiap jemaat dari golongan berpengaruh dan kaya. Pemimpin juga menunjukkan sikapnya yang baik dalam menjaga nama baik jemaat yang dipimpin dan gereja lokal dengan bersikap berani melawan ketidakadilan pihak luar yang dengan sengaja bertindak curang demi meraup keuntungan serta merugikan jemaat dengan melakukan cara kotor.

e. Menjaga Integritas Diri

Tetap menjaga integritas diri dan komitmen pada setiap aturan atau keputusan yang sama. Memiliki keyakinan akan kebenaran atas tindakan yang diambil serta siap untuk menerima segala konsekuensi dengan meletakkan kepentingan jemaat di atas kepentingan pribadi, agar pemimpin perempuan bertindak dengan penuh keyakinan. Menjaga tekad yang kuat untuk mencapai tujuan dengan motivasi yang benar. Dalam pengambilan keputusan pemimpin perempuan mengetahui kapan harus bertindak tegas dan lembut, sebagai seorang ibu yang merawat dan memelihara sekaligus sebagai seorang ibu yang mendidik dengan disiplin. Haraus mempersiapkan diri menghadapi segala kemungkinan buruk yang akan terjadi dengan mengantisipasi segala kemungkinan.

f. Manajemen Konflik

Konflik bisa jadi merupakan sumber energi dan kreativitas yang positif apabila dikelola dengan baik. Misalnya, konflik dapat menggerakkan suatu perubahan. Pemimpin perempuan belajar manajemen konflik, untuk mengatasi konflik yang terjadi baik antara pemimpin dengan majelis dan jemaat agar dapat menghadapi konflik yang terjadi serta menemukan solusi dalam menyelesaikannya. Dengan manajemen konflik akan

membantu setiap orang untuk saling memahami tentang perbedaan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing serta menghasilkan distribusi sumber tenaga yang lebih merata dalam organisasi.

3. Bertanggung Jawab Atas Keputusan (y_{10}) selalu secara maksimal dengan konsisten.

Bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil tentu bukanlah hak yang mudah dilakukan, bahkan jika hal itu dihadapkan pada seorang pemimpin dalam menghadapi persoalan yang terjadi. Terlebih pada kondisi saat ini, seluruh masyarakat sedang dihadapi permasalahan yang begitu besar. Memutuskan mana yang harus menjadi prioritas. Mendahulukan kesehatan dan keselamatan diri sendiri orang banyak atau tetap bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup. Kedua hal tersebut sangatlah penting. Butuh keputusan yang matang serta tanggung jawab yang besar pastinya. Pengambilan keputusan merupakan reaksi terhadap masalah. Yaitu, sebuah perbedaan antara situasi sekarang dan yang diinginkan, yang mengharuskan kita mempertimbangkan alternatif-alternatif tindakan.

Proses pengambilan keputusan menjadi hal wajar yang dialami seorang pemimpin dalam kepemimpinannya. Jadi perlu dipertimbangkan aspek-aspek dalam pengambilan keputusan yang tentu akan dipertanggungjawabkan. Mempertanggungjawabkan dengan kinerja yang adalah bukti dari kemampuan. Kinerja dibangun sepanjang perjalanan kepemimpinan. Semakin konsisten kinerja yang dilakukan oleh pemimpin perempuan, sehingga terbangun rekam jejak yang kuat, besar kemungkinan semakin dipercaya dan mendapat tanggung jawab yang semakin lama

semakin besar. Dengan tercapainya diberbagai kondisi, pemimpin perempuan menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dalam berbagai situasi.

- a. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pengamatan, perencanaan dan pemilihan bagi pertanggung jawaban atas keputusan tersebut.
- b. Mempertanggungjawabkan keputusan dan menerima akibat dari setiap keputusan yang diambil serta siap melaksanakan dengan tepat secara konsisten atau tidak plan.
- c. Memotivasi diri agar menjadi pribadi yang berintegritas dengan segala resiko yang harus ditanggung.
- d. Memiliki pendirian yang teguh serta tidak mudah dipengaruhi oleh pihak-pihak tertentu yang memiliki *power* atau terpandang dalam gereja dan masyarakat.
- e. Pemimpin perempuan memberdayakan majelis dalam pelayanan terhadap jemaat, dengan demikian pemimpin perempuan mendapat dukungan.
- f. Seorang pemimpin perempuan cenderung berpikiran terbuka dalam berasumsi maupun memperkirakan konsekuensi. Berpikir kritis berarti perlu menanyakan pertanyaan vital tentang sebuah permasalahan, mencerna informasi yang masuk, serta menarik kesimpulan dari sebuah permasalahan. Untuk mengembangkan skill ini, pemimpin perempuan perlu mengambil keputusan secara adil dan objektif sesuai fakta atau informasi yang ada tanpa bias. Sosok pemimpin perempuan memiliki skills di atas, dan skills ini tentu bisa dikembangkan. Walaupun butuh waktu, pemimpin akan menjadi pemimpin yang baik untuk kepemimpinan gereja jika pemimpin itu mampu melatihnya.

Upaya meningkatkan strategi kedua yakni Menerapkan Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) berdasarkan Wilayah. Secara Wilayah sudah Menerapkan Kepemimpinan Perempuan di Gereja-gereja Indonesia sudah maksimal dan perlu mempertahankan secara konsisten pada setiap wilayah yakni Wilayah Barat, Wilayah Tengah dan Wilayah Timur. Maka Pemimpin perempuan harus meningkatkan kemampuan dalam membangun jaringan atau networking dengan menerapkan cara berikut ini:

1. Temukan Titik Koneksi (*Find The Connection Point*)

Ketika mengenal orang baru, cobalah untuk menemukan topik yang dapat yang dapat menghubungkan Anda dengan orang yang Anda temui. Anda bisa berbagi tentang hal yang digemari, pengalaman atau passion yang sama. Anda juga dapat membahas tentang sesuatu yang menyenangkan, misalnya tentang musik atau makanan favorit. Cara tersebut dapat membantu Anda untuk mendapat suatu topik bahasan yang berguna untuk kepemimpinan Anda suatu saat nanti. Jadi pemimpin perempuan harus melatih diri untuk menemukan titik koneksi baik dengan hal-hal yang sederhana sebagaimana dijelaskan sebelumnya.

2. Tetap Positif (*Staying Positive*)

Kebanyakan orang tidak langsung melihat keuntungan dan kemudian menyerah, tetapi jika Anda ingin melihat hasilnya, Anda perlu menginvestasikan waktu untuk membangun jaringan pemimpin perempuan dalam jangka waktu yang lama. Mengembangkan keterampilan jaringan pemimpin perempuan merupakan investasi

jangka panjang dan bukan perbaikan jangka pendek. Dengan tetap bersikap positif, Anda akan memastikan bahwa ketika Anda akhirnya bertemu seseorang yang dapat membantu Anda, Anda akan tetap dapat memberikan kesan pertama yang baik, dan juga alasan kuat mengapa mereka harus membantu Anda dalam pencarian pekerjaan. Berinteraksi dengan orang yang berpikir positif dan berpendapat tentang hasil kerja Anda akan memberikan kesan yang berbeda. Kolaborator yang baik adalah mereka yang mengingat kesan hasil kerja Anda, karena kebaikan datang dan pergi dengan mudah saat Anda berada di lingkungan yang kompetitif

3. Jujur Pada Diri Sendiri (*Be True To Yourself*)

Hal ini merupakan kunci untuk membuat networking Anda bertahan lama. Sikap tersebut akan mempermudah orang lain untuk menemukan sisi kolaborasi bisnis yang efektif. Anda harus ingat bahwa setiap tindakan yang tidak mencerminkan jati diri Anda akan mudah disadari oleh orang lain. Unsur nomor satu dari hubungan informal yang sukses adalah bahwa individu jujur pada diri mereka sendiri. Jadi melakukan sesuatu yang Anda tidak tertarik hanya untuk bersama orang lain pada akhirnya menciptakan dasar buatan dari hubungan.

4. Menawarkan Bantuan (*Offer To Help*)

Ketika bekerja dengan orang lain, biasakan diri untuk menawarkan bantuan. Menawarkan bantuan sama halnya dengan investasi *skill*, hal tersebut menjadi kebiasaan bila dilatih untuk dilakukan secara konsisten dengan komitmen. Anda tidak perlu bertanya lagi apa yang harus dikerjakan. Dengan sendirinya Anda akan tahu hal apa saja

yang harus dilakukan hanya dengan mengamati dan mendengarkan. Menawarkan bantuan bagi orang lain merupakan inisiatif yang dilatih, sehingga kepekaan akan lingkungan sekitar lebih peka. Tindakan atau respon dalam meresponi pembicaraan yang sedang terjadi.

5. Teruslah Aktif Mencari Peluang

Keberanian merupakan sifat yang harus dipupuk untuk membangun networking, sebab peluang tidak akan datang jika Anda tidak mencarinya. Jangan biarkan kata 'tidak' membuat Anda takut untuk terus mencoba. Karena orang-orang yang mau berdiskusi dan berbagi pengetahuan adalah sosok yang akan banyak dicari ketika akan melakukan sebuah kolaborasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan media sosial dengan memperhatikan pada konten yang penting dalam kehidupan sehari-hari seperti email, tidak ada yang bisa mengalahkan email yang ditulis dengan baik.

Email tetap menjadi metode komunikasi yang dominan dalam membangun jejaring maupun bisnis, tetapi ada beberapa poin penting agar email Anda dibaca dan ditindaklanjuti. Selalu pertahankan agar email tetap pendek, mudah disiapkan, dan fokus terutama pada penerima. Itu selalu merupakan ide yang baik untuk melakukan sedikit riset ke penerima sebelumnya, dan kemudian menyesuaikan email untuk menyebutkan kontak bersama, minat atau hal spesifik yang telah mereka lakukan yang memberi kesan

Berdasarkan uraian di atas untuk meningkatkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-Gereja di Indonesia, maka Kepemimpinan Perempuan Gereja-Gereja di Indonesia harus menerapkan kebijakan yang pertama yakni meningkatkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia melalui strategi sebagai berikut: Memiliki Motivasi Yang Benar, Mentor, Edukasi, *Upgrade Skill* serta Hidup Seimbang. Dan kebijakan kedua yakni meningkatkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia berdasarkan wilayah melalui strategi sebagai berikut: Membangun *Networking* Yang Efektif serta Jadikan Membangun *Networking* sebagai Prioritas dan Membangun *Networking* Merupakan Keterampilan.

Upaya pertama untuk meningkatkan strategi Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia adalah, pertama: meningkatkan Kemampuan membujuk dengan cara Mengembangkan Intrapersonal yakni: Gunakan Kekuatanmu, Temukan Kesamaan, Pemecahkan Masalah, Memberikan Argumen Logis, Bersikaplah Gigih, Melakukan Analisa, Membuat Catatan, Menggunakan Teknik Bahasa Tubuh, Yakin. Mengembangkan Interpersonal yakni: Mengembangkan Keahlian Komunikasi, Kreativitas dan Inovasi, Kecerdasan Emosional dan tetapkan kredibilitas. Mengembangkan Budaya *Persuasive* yakni di Lingkungan Keluarga, Gereja Lokal dan Sinode.

Kedua: meningkatkan Berani Mengambil Resiko dengan Berani Membela yang Benar, Berani Mengambil Resiko, Berani Melibatkan Jemaat Dalam Tim, Berani Menghadapi Penguasa, Menjaga Integritas Diri, Manajemen Konflik. Ketiga:, dan

Bertanggung Jawab Atas Keputusan. Keempat: Keluarga. Kelima: Gereja Lokal keenam: Sinode.

Upaya Kedua untuk meningkatkan strategi Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia berdasarkan Wilayah yakni: Menemukan Titik Koneksi, Tetap Positif, Jujur Pada Diri Sendiri, Menawarkan Bantuan dan Teruslah Aktif Mencari Peluang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab VI terdiri dari kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran agar penelitian yang dibahas dapat terimplementasi dengan baik. Sehingga meningkatkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia.

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian kajian teoritis, penelitian dan analisa data di lapangan serta analisa interpretasi data hasil penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, hasil penelitian Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia secara signifikan dalam kategori kadang-kadang diimplementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia secara signifikan pada $\alpha < 0,05$. Jika dilihat kecenderungan setiap indikatornya, hasilnya seperti berikut ini.

- a. Indikator Memiliki Empati yang Mendalam (y_1) dalam kategori kadang-kadang Memiliki Empati yang Mendalam terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
- b. Indikator Mudah Tergerak Memberi (y_2) dalam kategori kadang-kadang Mudah Tergerak Memberi dan cenderung menuju selalu Mudah Tergerak Memberi terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) secara signifikan pada $\alpha < 0,05$

- c. Indikator Mampu Menggalang Solidaritas (y_3) dalam katagori kadang-kadang dan cenderung menuju menggalang solidaritas terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
- d. Indikator Dapat Menggerakkan Banyak Hal/multi-tasking (y_4) dalam katagori kadang-kadang Dapat Menggerakkan Banyak Hal/multi-tasking terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
- e. Indikator Kemampuan Membujuk (y_5) dalam katagori kadang-kadang Kemampuan Membujuk terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
- f. Indikator Sabar Menderita (y_6) dalam katagori kadang-kadang dan menuju Sabar Menderita terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
- g. Indikator Memberi Instruksi dengan Tegas (y_7) dalam katagori kadang-kadang Memberi Instruksi dengan Tegas terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
- h. Indikator Mengetahui Kebutuhan Bawahannya (y_8) dalam katagori kadang-kadang Mengetahui Kebutuhan Bawahannya terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
- i. Indikator Berani Mengambil Resiko (y_9) dalam katagori kadang-kadang Berani Mengambil Resiko terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) secara signifikan pada $\alpha < 0,05$

- j. Indikator Bertanggung Jawab Atas Keputusan (y_9) dalam katagori kadang-kadang Berani Mengambil Resiko terhadap Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) secara signifikan pada $\alpha < 0,05$

Kedua, Indikator yang paling dominan membentuk Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) adalah Indikator Kemampuan Membujuk (y_5) secara signifikan $\alpha < 0,05$ yang didukung oleh Indikator Berani Mengambil Resiko (y_9) dan Indikator Bertanggung Jawab Atas Keputusan (y_{10}).

Ketiga, Indikator Moderator yang paling dominan membentuk Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia (Y) adalah Indikator Moderator Wilayah (y_{11}) secara signifikan $\alpha < 0,05$.

B. Saran

Kepemimpinan perempuan tetap mempertahankan nilai-nilai yang baik dan ditingkatkan dalam rangka kesuksesan pemimpin dalam kepemimpinan gereja. Sifat kepribadian yang baik harus dijaga, serta kestabilan akan emosi ketika masalah muncul baik dari keluarga maupun di gereja, sehingga tetap menghasilkan kerja yang optimal. Seorang pemimpin perempuan juga harus menjaga hubungan baik dengan para bawahannya agar selalu tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Pertama, meningkatkan kategori indikator $y_1 - y_{10}$ dari katagori menengah menuju katagori maksimal. Agar Implementasi Kepemimpinan Perempuan terealisasi dengan baik di seluruh Gereja-gereja di Indonesia.

Kedua, mulai menerapkan kebijakan pertama dengan strategi Memiliki Motivasi yang Benar, Mentor, Edukasi, *Upgrade Skill* dan Hidup Seimbang untuk Meningkatkan Implementasi Kepemimpinan dari kadang-kadang menjadi selalu menerapkan

Ketiga, mulai menerapkan kebijakan kedua dengan strategi Membangun *Networking* Yang Efektif dan Jadikan Membangun *Networking* sebagai Prioritas dan Membangun *Networking* Merupakan Keterampilan untuk Meningkatkan Implementasi Kepemimpinan dari kadang-kadang menjadi selalu menerapkan.

Keempat, mulai menerapkan upaya dari strategi pertama yakni Kemampuan Membujuk yang merupakan indikator dominan membentuk Implementasi Kepemimpinan dari kadang-kadang menjadi selalu menerapkan untuk Meningkatkan Implementasi Kepemimpinan dari kadang-kadang menjadi selalu menerapkan. Upaya yang harus dilakukan adalah, pertama: meningkatkan Kemampuan membujuk dengan cara Mengembangkan Intrapersonal yakni: Gunakan Kekuatanmu, Temukan Kesamaan, Pemecahkan Masalah, Memberikan Argumen Logis, Bersikaplah Gigih, Melakukan Analisa, Membuat Catatan, Menggunakan Teknik Bahasa Tubuh, Yakin. Mengembangkan Interpersonal yakni: Mengembangkan Keahlian Komunikasi, Kreativitas dan Inovasi, Kecerdasan Emosional dan tetapkan

kredibilitas. Mengembangkan Budaya *Persuasive* yakni di Lingkungan Keluarga, Gereja Lokal dan Sinode. Kedua: meningkatkan Berani Mengambil Resiko dengan Berani Membela yang Benar, Berani Mengambil Resiko, Berani Melibatkan Jemaat Dalam Tim, Berani Menghadap Penguasa, Menjaga Integritas Diri, Manajemen Konflik. Ketiga:, dan Bertanggung Jawab Atas Keputusan.

Kelima, mulai menerapkan upaya dari strategi kedua, meningkatkan strategi Implementasi Kepemimpinan Perempuan Gereja-gereja di Indonesia berdasarkan Wilayah yakni: Menemukan Titik Koneksi, Tetap Positif, Jujur Pada Diri Sendiri, Menawarkan Bantuan dan Teruslah Aktif Mencari Peluang

Keenam, mulai menerapkan upaya dari strategi yakni Berani Mengambil Resiko yang merupakan indikator pendukung membentuk Implementasi Kepemimpinan dari kadang-kadang menjadi selalu menerapkan untuk Meningkatkan Implementasi Kepemimpinan dari kadang-kadang menjadi selalu menerapkan.

Ketujuh, mulai menerapkan upaya dari strategi yakni Bertanggung Jawab Atas Keputusan yang merupakan indikator pendukung membentuk Implementasi Kepemimpinan dari kadang-kadang menjadi selalu menerapkan untuk Meningkatkan Implementasi Kepemimpinan dari kadang-kadang menjadi selalu menerapkan.

Kedelapan, mulai menerapkan upaya dari strategi kedua yakni mempertahankan dan meningkatkan Implementasi Kepemimpinan Perempuan di

Gereja-gereja Indonesia berdasarkan Wilayah secara konsisten karena tidak terdapat perbedaan antara Wilayah Barat, Wilayah Tengah dan Wilayah Timur.