

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Setelah sebelumnya dipaparkan hasil dan analisis penelitian, pada bab ini peneliti memaparkan kesimpulan akhir dari penelitian, implikasi dan saran yang dimiliki penelitian ini untuk berbagai konteks. Berikut adalah kesimpulan yang didapat.

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan jawaban secara empiris atas hipotesa penelitian yang pada intinya menguji pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan terhadap efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja-gereja se Indonesia.

Defenisi konseptual efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja-gereja se Indonesia adalah tingkat keberhasilan atau pencapaian dari seorang pemimpin yang memiliki sosok lemah lembut serta memiliki kemampuan dan kekuatan untuk mempengaruhi orang lain dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dengan tetap setia mengandalkan Tuhan. Efektivitas Kepemimpinan Perempuan memiliki pemimpin dengan ciri-ciri sebagai berikut yaitu; berani mengambil resiko; bertindak dengan strategi yang tepat; mampu memberikan solusi; bekerja fokus pada tujuan; dan pemimpin yang mampu menyelesaikan masalah sampai tuntas. Dari hasil penelitian maka berikut adalah kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian:

Pertama: Efektivitas Kepemimpinan Perempuan di Gereja-Gereja se-Indonesia (Y) cenderung **telah Maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$

1. Pemimpin yang Berani Mengambil Resiko (y_1) cenderung **telah Maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
2. Pemimpin yang Bertindak dengan Strategi yang Tepat (y_2) cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
3. Pemimpin yang Mampu Memberikan Solusi (y_3) cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
4. Pemimpin yang Bekerja Fokus pada Tujuan (y_4) cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
5. Pemimpin yang Mampu Menyelesaikan Masalah Sampai Tuntas (y_5) cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
6. Distribusi data variabel efektivitas Kepemimpinan Perempuan di Gereja-Gereja se-Indonesia (Y) dan semua data- data indikatornya seperti Pemimpin yang Berani Mengambil Resiko (y_1), Pemimpin yang Bertindak dengan Strategi yang Tepat (y_2), indikator Pemimpin yang Mampu Memberikan Solusi (y_3), Pemimpin yang Bekerja Fokus pada Tujuan (y_4), dan Pemimpin yang Mampu Menyelesaikan Masalah Sampai Tuntas (y_5), juga memiliki distribusi cenderung normal
7. Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran umum bahwa kepemimpinan perempuan telah efektif. Dasar inilah memerlukan implikasi untuk mengeluarkan kebijakan supaya setiap gereja memberi ruang dan kesempatan yang seluas –luasnya bagi perempuan untuk memimpin bahkan kesempatan menduduki posisi yang strategis dalam kepemimpinan.

Kedua: Kepemimpinan Transformasional cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$

1. Pemimpin yang Bertindak Sesuai Visi cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
2. Pemimpin yang Mampu Memotivasi Pengikut cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
3. Pemimpin yang Bersikap Optimis cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
4. Pemimpin yang Mampu Memberdayakan Pengikut cenderung **cukup maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
5. Pemimpin yang Tetap Mengandalkan Tuhan cenderung **cukup maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
6. Distribusi data variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki distribusi cenderung normal demikian pula semua distribusi data indikatornya seperti indikator Pemimpin yang Bertindak Sesuai Visi (x1.1), Pemimpin yang Mampu Memotivasi Pengikut (x1.2), Pemimpin yang Bersikap Optimis (x1.3) dan Pemimpin yang Tetap Mengandalkan Tuhan (x1.5) juga memiliki distribusi cenderung normal.

Dari hasil Uji Linearitas terlihat hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan setiap indikatornya dengan variabel Efektivitas Kepemimpinan Perempuan di Gereja-Gereja se-Indonesia (Y) adalah linier.

Ketiga: Panggilan Pelayanan cenderung **cukup maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$.

1. Membawa Orang Mengetahui Injil cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$

2. Memberitakan Injil secara Kontekstual cenderung **cukup maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
3. Setia Mewartakan Perbuatan Allah cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
4. Membantu Meningkatkan Kerohanian cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
5. Memotivasi Orang untuk Saling Mengasihi cenderung **telah maksimal** secara signifikan pada $\alpha < 0,05$
6. Distribusi data variabel Panggilan Pelayanan (X2) memiliki distribusi cenderung normal demikian pulan semua indikator-indikatornya seperti data indikator Membawa Orang Mengenal Injil (x2.1), indikator Setia Mewartakan Perbuatan Allah (x2.3), indikator Membantu Meningkatkan Kerohanian (x2.4), indikator Memotivasi Orang Untuk Saling Mengasihi (x2.5) memiliki distribusi cenderung normal.
7. Hubungan garis variabel Panggilan Pelayanan (X2) terhadap Variabel Efektivitas Kepemimpinan Perempuan di Gereja-Gereja se-Indonesia (Y) berada dalam toleransi linear dan terdapat hubungan linier antara indikator-indikator variabel Panggilan Pelayanan (X2) dengan variabel Efektivitas Kepemimpinan Perempuan di Gereja-Gereja se-Indonesia (Y).

Keempat: Pemimpin yang Bersikap Optimis ($x_{1.3}$) merupakan indikator atau aspek yang paling dominan mendorong atau berpengaruh langsung, untuk mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan Perempuan di Gereja-Gereja se-Indonesia (Y). Adapun indikator Pemimpin yang Bersikap Optimis ($x_{1.3}$) sangat dipengaruhi oleh indikator Pemimpin yang Bertindak Sesuai Visi ($x_{1.1}$). Semakin Pemimpin yang Bersikap Optimis ($x_{1.3}$) diterapkan,

maka Efektivitas Kepemimpinan Perempuan di Gereja-Gereja se-Indonesia (Y) akan meningkat 13,194 kali dari kondisi sekarang ini.

Kelima: Secara bersama-sama indikator moderator Lamanya Melayani (X_6) merupakan indikator moderator yang paling dominan mendorong atau berpengaruh langsung, untuk membentuk Efektivitas Kepemimpinan Perempuan di Gereja-Gereja se-Indonesia(Y). Adapun indikator moderator Lamanya Melayani (X_6) sangat dipengaruhi oleh indikator moderator Pendidikan Terakhir (X_4) dan Usia (X_3). Semakin Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Panggilan Pelayanan (X_2) memperhatikan indikator moderator Lamanya Melayani (X_5), maka efektivitas kepemimpinan perempuan di Gereja-Gereja se-Indonesia(Y) akan meningkat 3,305 kali dari kondisi sekarang ini. Hasil penelitian juga menunjukkan efektivitas kepemimpinan perempuan mulai meningkat terlihat nyata dampaknya setelah minimal 5 tahun keatass lamanya pelayanan yang diemban oleh seorang pemimpin atau pendeta perempuan karena kurang dari setahun sampai 5 tahun Pelayanan belum menunjukkan perbedaan yang nyata dalam efektifitas kepemimpinan perempuan. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan kebijakan yang dapat diterapkan menjadi syarat untuk pengangkatan posisi atau jabatan seorang pemimpin perempuan ditentukan oleh lamanya waktu pelayanan yaitu minimal 5 tahun. Dapat dicantukan dalam AD/ RT yang mengatur tentang kenaikan posisi jabatan, maka dalam tiap seleksi dipastikan sesuai dengan AD/RT.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori 10ribu jam. Dalam dunia pelayanan di bidang kepemimpinan, salah satu cara untuk meraih efektivitas kepemimpinan adalah menjadi sang ahli dalm suatu bidang pelayanan. Gagasan ini berawal dalam buku “Outliers” karya Malcolm Gladwell berdasarkan observasinya terkait berbagai hal sehingga lahir istilah practice makes perfect. Jika kita ingin menjadi ahli pada bidang tertentu, maka kita perlu

mengasah diri kita dengan ekspose belajar dan berkarya selama 10 ribu jam. Keberhasilan merupakan buah ketekunan dan kerja keras; bukan sebuah hal datang dengan tiba-tiba dan bisa diperoleh secara instan. Bahkan pada orang-orang yang berbakat sekalipun, keahliannya baru akan berkilau setelah diasah dengan proses yang tak sebentar itu. Sepuluh ribu jam itu, bila dikonversi pada kegiatan 5 jam/per hari, maka membutuhkan 2 ribu hari. Kalau dijadikan tahun (seminggu 5 hari, 1 tahun=260 hari), hasilnya adalah 7,7 tahun.

Keenam: Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan perempuan dapat meningkat lebih maksimal saat kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan dalam diri seorang pemimpin atau pendeta perempuan di jalankan secara bersama-sama. Dari hasil penelitian ini perlu implikasi kebijakan bahwa dalam rekrutment pemimpin dipastikan bahwa seorang pemimpin perempuan harus menerapkan kepemimpinan transformasional mempunyai panggilan pelayanan yang jelas.

Ketujuh: Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran umum bahwa kepemimpinan perempuan telah efektif. Dasar inilah memerlukan implikasi untuk mengeluarkan kebijakan supaya setiap gereja memberi ruang dan kesempatan yang seluas –luasnya bagi perempuan untuk memimpin bahkan kesempatan menduduki posisi yang strategis dalam kepemimpinan.

B. Implikasi

1. Kebijakan

Kebijakan merupakan rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak

Berdasarkan hasil penelitian Efektivitas Kepemimpinan Perempuan di Gereja Gereja se-Indonesia maka dihasilkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan Perempuan yaitu:

1. Terwujudnya pemimpin perempuan yang memiliki kepemimpinan transformasional dan kepekaan akan panggilan pelayannya sehingga efektifitas kepemimpinan perempuan meningkat di gereja gereja se Indonesia.
2. Terwujudnya pemimpin perempuan yang bersikap optimis ($x_{1.3}$) dalam memaksimalkan efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja-gereja se-Indonesia (Y).
3. Terwujudnya pemimpin perempuan yang bertindak sesuai visi ($x_{1.3}$) yang mendorong efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja-gereja se-Indonesia (Y).
4. Terwujudnya ruang dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi perempuan untuk memimpin bahkan menduduki posisi yang strategis dalam kepemimpinan di gereja.
5. Syarat untuk pengangkatan posisi atau jabatan seorang pemimpin minimal telah 5 tahun melayani.

2. Strategi

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan terkait pelaksanaan gagasan kebijakn atau rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus dari kebijakan tertentu. Terdapat beberapa strategi yang perlu diimplementasikan keseluruh Indonesia untuk mewujudkan kebijakan tersebut di atas.

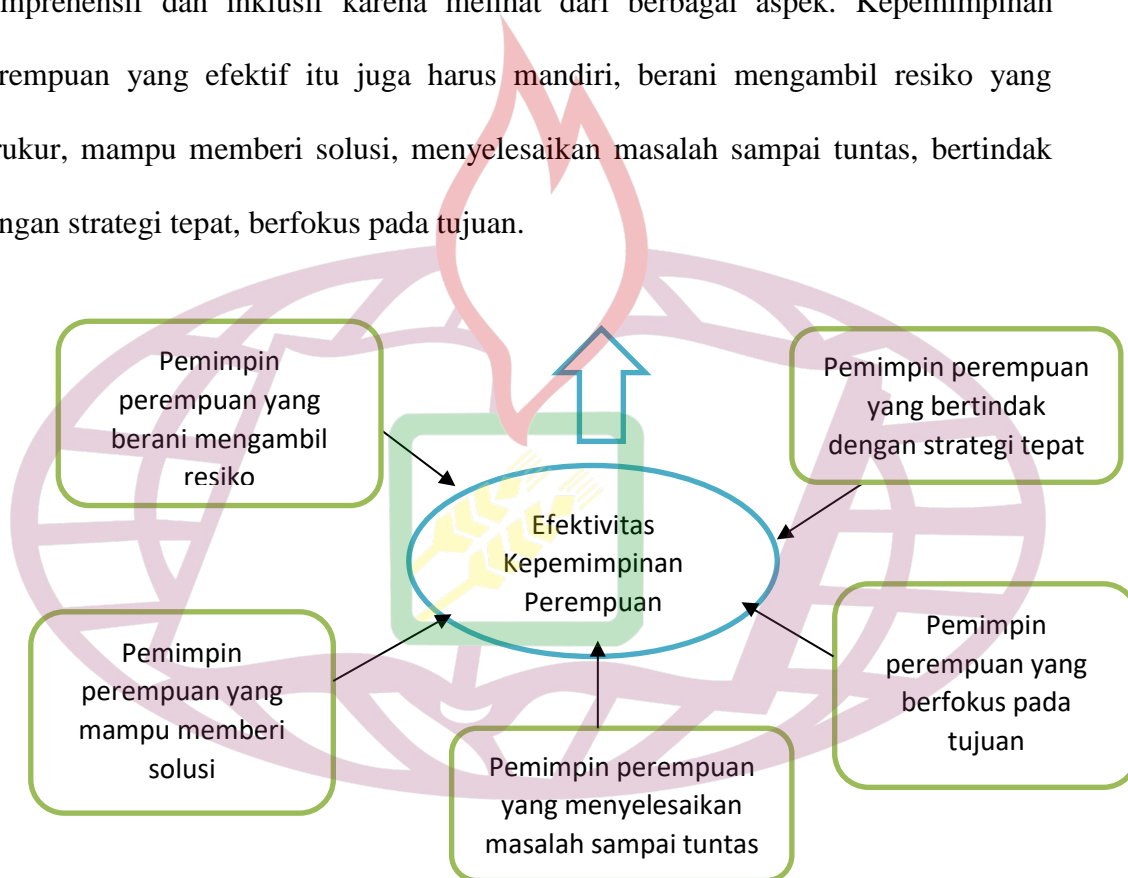
Strategi kebijakan pertama: Terwujudnya pemimpin perempuan yang memiliki kepemimpinan transformasional dan kepekaan akan panggilan pelayannya yang jelas sehingga efektifitas kepemimpinan perempuan meningkat di gereja gereja se Indonesia.

Berikut beberapa strategi-strategi untuk mencapai kebijakan diatas adalah dengan meningkatkan pengetahuan dan penerapan terkait efektifitas kepemimpinan perempuan, menerapkan kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan.

a. Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan yang efektif menandakan sebuah kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin perempuan yang berwibawa dan bijaksana dalam mempraktikkan strategi kepemimpinannya agar mewujudkan visi misi yang dipegang teguh dan membawa banyak orang ke arah yang lebih baik. Efektivitas kepemimpinan perempuan mampu menciptakan organisasi yang lebih sehat, egaliter, serta menghasilkan keputusan yang komprehensif dan inklusif karena melihat dari berbagai aspek. Kepemimpinan perempuan yang efektif di gereja gereja seharusnya memberi berbagai manfaat secara keseluruhan, dimana produktivitas pelayanan meningkat dan meningkatkan pencapaian tujuan. Pemimpin perempuan yang efektif itu memiliki attitude yang lebih tenang dan lebih positif, membuka komunikasi, mengajari bukan memerintah, memberikan pandangan mengenai gol dan

ekspektasi, dan memberikan dan meminta feedback yang efektif dalam kepemimpinan. Efektifitas kepemimpinan perempuan dipengaruhi hubungan antar pemimpin perempuan dengan sesama pemimpin, bawahan, perilaku bawahan, ciri-ciri pemimpin, harapan terhadap pemimpin perempuan, dukungan manajemen, struktur dan kejelasan tujuan pencapaian. Kepemimpinan perempuan yang efektif akan mampu menciptakan pelayanan yang lebih sehat, egaliter, serta menghasilkan keputusan yang komprehensif dan inklusif karena melihat dari berbagai aspek. Kepemimpinan perempuan yang efektif itu juga harus mandiri, berani mengambil risiko yang terukur, mampu memberi solusi, menyelesaikan masalah sampai tuntas, bertindak dengan strategi tepat, berfokus pada tujuan.



Meningkatkan Efektifitas Kepemimpinan Perempuan

Efektifitas kepemimpinan perempuan tidak akan tercapai maksimal jika Pemimpin perempuan tidak memimpin tanpa kasih, gagal dalam melayani, memiliki sikap yang buruk, terlalu sibuk, berharap hasil yang memuaskan hanya dari pengetahuan, hanya mengandalkan gelar, tidak menyatakan kebenaran dan takut

dengan regenerasi kepemimpinan. Peningkatan efektifitas kepemimpinan perempuan dengan cara menjadi:

1) Pemimpin yang berani mengambil resiko

Keberanian mengambil resiko adalah kemampuan untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan meskipun ada risiko kegagalan atau kerugian. Kesuksesan dan pertumbuhan hanya dapat dicapai dengan berani mengambil resiko.

Seorang pemimpin tidak akan menemukan sesuatu yang berharga dalam hidup ini, kecuali saat berani mengambil resiko. Seorang pemimpin harus berani melakukan sesuatu yang beresiko, saat Pemimpin tidak berani melakukan apapun karena takut salah dan takut akan tanggung jawab akibat menanggung resiko, maka dia telah gagal menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang berani menanggung resiko atas segala hal yang menjadi tanggung jawabnya, jujur terhadap dirinya dan jujur terhadap orang lain, adil, bijaksana, tidak pengecut dan mandiri. Tanggung jawab berarti sifat berani untuk menanggung resiko akibat perilaku/ tindakan/ segala sesuatu yang dilakukan.

Cara agar seorang pemimpin semakin berani mengambil resiko saat melihat peluang dan kesempatan baik di depan mata adalah dengan cara menetapkan tujuan dan mengatur strategi, mampu memahami kemampuan diri sendiri, tidak berhenti belajar, berusaha untuk tetap tenang dalam tiap persoalan atau tantangan dan memiliki keyakinan bahwa dia bisa bersama Tuhan. Keberanian seorang pemimpin mengambil resiko perlu secara terus menerus dikembangkan dengan baik agar visi dan misinya tercapai. Tanpa adanya ketekunan dan usaha dalam menjalankan tugas-tugas dan aktivitasnya maka tujuan akan sulit diraih.

2) Pemimpin yang bertindak dengan strategi tepat

Pemimpin yang bertindak dengan strategi tepat adalah pemimpin yang mampu mengantisipasi, memimpikan, mempertahankan fleksibilitas, berpikir secara strategis, kemampuan membuat perubahan untuk masa depan yang lebih baik kedepan. Pemimpin yang punya strategi biasanya seorang pendengar yang baik, Pemimpin perempuan yang hebat itu memiliki kemampuan untuk menginspirasi dengan kepercayaan diri pada orang lain. Mereka dapat dengan jelas dan ringkas menyampaikan pesan mereka untuk memotivasi orang-orang di sekitar mereka ke tingkat pencapaian yang lebih tinggi.

Pemimpin yang bertindak dengan strategi tepat mampu menetapkan tujuan dan ekspektasi yang jelas, dia membangun hubungan yang kuat dengan seluruh anggota timnya dan mengenal mereka secara profesional dan personal, terdapat transparansi komunikasi dan senantiasa belajar dari manapun terutama memohon pertolongan dan tuntunan Roh Kudus.

3) Pemimpin yang mampu memberikan solusi

Memiliki mindset fokus pada solusi tentu diperlukan dalam menyelesaikan masalah dalam kehidupan yang sangat mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan. Ada pepatah yang berkata kesuksesan seseorang 80%-nya berasal dari mindset dan 20% sisanya adalah skill. Mindset merupakan pola pikir atau kebiasaan cara berpikir dalam suatu bidang. Pola pikir ini dibentuk dari beberapa kepercayaan di dalam pikiran kita dan mindset/pola pikir ini mampu mempengaruhi kebiasaan serta tindakan kita setiap harinya. Mindset atau cara berpikir Seorang Pemimpin perempuan akan Membawa keberhasilan meraih tujuan, impian, serta goals besar yang diraih tentunya bukanlah jalan yang mudahakan ada hambatan, tantangan, serta masalah lainnya. Pemimpin harus sadar semua masalah itu tentu

punya solusi, bagaimana kebijaksanaan Seorang pemimpin mencari solusi saja. Maka dari itu dibutuhkan mindset problem solving yang fokus pada solusi dengan cara berpikir positif yaitu berpikir dan berharap bahwa hal-hal positif dan baik yang akan terjadi sehingga bertindak solutif. Pemimpin itu harus melihat dari sumber masalahnya jadi dibutuhkan mindset yang benar dalam menganalisis sumber masalah, dengan berpikir kritis mengambil solusi yang cocok untuk masalah tersebut. Jadi setiap menghadapi masalah, Pemimpin perempuan harus menganalisisnya dari sumbernya untuk memperoleh pengetahuan dari masalah untuk solusi penyelesaian masalah yang sama. Pemimpin perempuan yang bermindset solusi itu berpikir kreatif memecahkan masalah dengan penerimaan masalah lalu mencari jalan keluarnya dengan melakukan eksplorasi terhadap berbagai kemungkinan yang bisa digunakan untuk solusi menyelesaikan masalah tersebut. Diharapkan akan tercipta generasi Pemimpin perempuan yang inovatif serta mampu menciptakan hal-hal baru, inovasi sebagai solusi untuk membantu permasalahan di sekitarnya. Pada dasarnya inovasi bisa didapatkan dengan mencoba memahami hal yang belum jelas, terbuka dengan pengalaman, serta ide baru. Berpikir kreatif juga dapat mengembangkan kemampuan Pemimpin perempuan dalam menghadapi perubahan yang ada sehingga memudahkannya menemukan ide yang tidak biasa sebagai solusinya. Pemimpin perempuan yang focus pada Solusi itu cepat bertindak karena masalah tak akan ditemukan solusinya jika hanya dipikirkan tanpa adanya tindakan maka segeralah melakukan tindakan dengan mencari-cari informasi, atau bertanya pada orang yang lebih ahli. untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan yang dihadapi. Jika kamu tidak cepat bertindak, masalah tidak akan pernah teratasi, masalah baru pun akan muncul, membuat hidupmu semakin sulit.

Kemampuan memberikan solusi merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi suatu masalah lalu berusaha mencari jawaban atau solusi yang tepat dan efektif untuk memecahkannya. Problem-solving skill adalah terminologi yang diambil dari bahasa Inggris yang berarti kemampuan individu untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi yang dihadapi, dan menemukan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Pemimpin yang mampu memberikan solusi adalah pemimpin yang berwawasan luas, berpengetahuan yang banyak, dapat mengubah pola pikir, mempunyai metode mind mapping, memahami strategi orang lain memberi solusi, bisa bermain game asah otak, berfokus pada solusi bukan masalah.

Pemimpin perempuan harus berlatihlah fokus pada solusi bukan masalah dengan cara tidak mudah menyerah dan larut dalam penyesalan yang berkepanjangan saat mereka menghadapi masalah, bila salah maka cepat sadar dan mengakui kesalahannya serta segera memperbaiki kesalahannya, saat mengalami kegagalan ia langsung bertanggung jawab atas kegagalan yang terjadi, berusaha tidak menyalahkan siapapun, memperbaiki apa yang perlu diperbaiki atau mencari cara baru agar kegagalannya tidak berulang, selalu berpikir apa yang dapat dilakukan untuk meminimalkan akibat kesalahan atau mencari kesempatan atau peluang yang dapat dimanfaatkan dalam setiap situasi yang sulit, mudah diajak ngobrol dan diskusi, terus melakukan pembelajaran dan pengembangan yang terarah pada keterampilan mencari solusi, mengenali masalah yang bisa diperbaiki dan yang tidak, mengikuti pelatihan *problem solving* dengan beragam model yang mengalisa akar masalah sampai solusi, memiliki keberanian menerrapkan system baru yang dapat menjadi solusi, menemukan perspektif baru dan mengubah focus kesadaran kita dengan membentuk kebiasaan baru yang cerdas dan efektif untuk mengumpulkan energi

positif, dan seorang pemimpin yang penuh energi dan menyenangkan dalam pergaulan sehari-hari.

Pemimpin yang efektif itu seorang teladan, panutan, tidak hanya mampu merangkul kegagalan, jujur, punya strategi pertahanan yang jitu, selalu terbuka, tujuan yang jelas, tetapi dia juga harus seorang yang mampu memberi solusi yang efektif mengatasi masalah. Hal ini dimulai dengan kemampuan seorang pemimpin perempuan dalam mendefinisikan masalah. dengan fokus pada apa yang menjadi masalah inti dan mencari tahu segalanya secara rinci. Pemimpin perempuan yang efektif harus mampu memberikan dan mengembangkan alternatif solusi untuk tiap permasalahan, mengevaluasi dan memilih solusi alternatif yang ada, memilih solusi yang terbaik, menerapkannya, mengevaluasi dan tindak lanjut kepastian solusi berhasil.

5) Pemimpin yang bekerja fokus pada tujuan

Pemimpin perempuan yang efektif mampu membawa pengikutnya menuju suatu tujuan tertentu. Seorang pemimpin perempuan yang bisa mencapai sasaran atau tujuan dengan kemampuannya bekerja sama, sinergi, mengkomunikasikan tujuan dengan baik kepada setiap orang. Pemimpin yang bekerja berfokus pada tujuan harus mendapat dukungan siapa pun, dia memulainya dengan membuat tujuan yang ingin dicapai menjadi sederhana dan jelas, membuat tujuan keseluruhan, mengkomunikasikan dengan baik secara berkelanjutan dengan memotivasi setiap orang secara teratur, dan bersikap transparan/terbuka, mendorong setiap orang berkontribusi mencapai tujuan. Berfokus pada tujuan berarti memastikan tujuan yang ditetapkan jelas dan spesifik, mencerminkan sasaran keseluruhan tujuan dengan membuat tujuan keseluruhan dan memastikan setiap orang memahami tujuan

secara keseluruhan. Saat setiap orang memahami tujuan secara keseluruhan, maka dorong mereka berkontribusi mencapai tujuan tersebut, ingatkan setiap orang setiap minggu tentang tujuan, berikan umpan balik tentang kemajuan, evaluasi perbaikan, dan pentingnya pencapaian tujuan. Pemimpin perempuan harus selalu mempertahankan fokus dan mengingatkan setiap orang dimana posisi kita dan mengapa kita melakukannya maka selalu ingatkan dan motivasi setiap orang tentang tujuan, sasaran, dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.. Penghalang tercapainya tujuan adalah kurangnya keterbukaan/transparansi informasi dan sebagainya yang merusak kemampuan tim bekerja sama mencapai tujuan. Maka pemimpin perempuan harus menjaga transparansi dan senantiasa melatih keterampilan kepemimpinannya atau leadership menjadi lebih baik melalui pendidikan dan pelatihan non-formal.

Pemimpin perempuan harus mengantisipasi juga bahwa tidak semua tujuan bisa berjalan dengan baik dan salah satu faktor yang membatasi keberhasilan rencana bisa karena faktor seorang pemimpin. Kepemimpinan belum optimal bisa dikarenakan pemimpin perempuan kurang memegang tanggung jawab sebagai pemimpin. Seorang pemimpin perempuan memiliki tanggung jawab untuk membentuk lingkungan kerja yang aktif sehingga setiap orang dapat menelurkan ide untuk berinovasi atau memecahkan masalah sehingga setiap orang mampu menawarkan ide yang cemerlang, saat Pemimpin perempuan berhasil melakukan pendekatan yang baik dengan setiap orang dengan tidak sekedar mengeluarkan perintah atau menjelaskan apa yang harus dilakukan. Tetapi menjalin pendekatan dengan mulai bertanya kepada setiap orang tentang apa yang ingin mereka lakukan, meningkatkan kinerja yang lebih baik dari tiap orang, memperlakukan setiap orang

dengan baik, mengikuti tren yang baik dalam pelayanan, mengembangkan diri dan setiap orang, menepati janji, dan mengamati perilaku orang-orang yang kita pimpin, mendorong mereka berani berkarya mencoba hal yang baru untuk fokus mencapai tujuan.

6) Pemimpin yang menyelesaikan masalah sampai tuntas

Pemimpin tidak dilihat dari seberapa banyak pengikutnya atau berapa lamanya dia memegang kekuasaan tetapi bagaimana dia melakukan kepemimpinannya dengan baik, mampu mengayomi, menerapkan pola hidup benar, mengambil keputusan tepat, dan mampu menyelesaikan masalah sampai tuntas Polya (1973: 5) menyatakan bahwa dalam suatu pemecahan masalah terdapat empat tahap yang harus dilakukan, yaitu memahami masalah, membuat sebuah rencana penyelesaian, melakukan rencana penyelesaian, dan melihat kembali semua langkah yang telah dikerjakan.⁴⁰²

Peran pimpinan harus dapat menyelesaikan konflik atau masalah sampai tuntas untuk menciptakan suatu lingkungan yang sehat dan tertib dengan cara menggunakan metode pendekatan penyelesaian yang tepat untuk menangani konflik sehingga setiap konflik/masalah itu dapat diselesaikan dengan baik

Salah satu peran pimpinan adalah mampu mengendalikan konflik atau masalah, baik konflik yang kecil maupun konflik yang besar. Hal ini sejalan dengan pendapat Sobri (2014:127) bahwa konflik tidak bisa dihindari, sebab konflik ada dimana-mana. Sebagai pemimpin perempuan yang efektif harus dapat mengatasi konflik dalam pelayanan dengan baik dengan cara menghindari menyudutkan

⁴⁰² Polya, Konflik Manajemen, Penerbit Gramedia, Jakarta 2013

siapaun dalam konflik, menjadi mediator yang bijaksana, punya metode penyelesaian masalah secara spesifik, mengambil keputusan bersama, berkomitmen dan konsisten dalam penyelesaian konflik, bersikap adil terhadap semua orang. Ada beberapa hal yang perlu dilakukan seorang Pemimpin perempuan untuk menyelesaikan masalah sampai tuntas yaitu diawali dengan mendefinisikan masalah terlebih dahulu. Pemimpin harus fokus pada apa yang menjadi masalah inti dan mencari tahu segalanya secara rinci, kumpulkan informasi, mengembangkan setiap alternatif solusi yang memungkinkan, mengevaluasi dan memilih solusi yang terbaik secara tepat, terapkan solusinya, evaluasi dan tindak lanjuti dengan memastikan solusi berhasil.

Pemimpin perempuan harus memahami cara menyelesaikan masalah dengan efektif dengan pemahaman bahwa cara penyelesaian masalah pada setiap orang atau situasi berbeda-beda dan segera selesaikan masalah yang ada tanpa suka menunda-nunda. Untuk mengembangkan kemampuan penyelesaian masalah sampai tuntas, maka pemimpin perempuan haruslah bersikap adil, jujur, berkomunikasi dengan baik pada setiap orang, bersikap tenang dalam kondisi apapun, membangun tim dengan baik, memiliki sifat kreatif yang tinggi dan mempunyai manajemen waktu yang baik.

Pemimpin perempuan juga harus tahu cara menenangkan diri saat menghadapi masalah. Hal sederhana berikut perlu diterapkan untuk menenangkan diri menyelesaikan masalah dengan mengatur pernafasan yang baik dan sehat, menyadari keadaan di sekitar dan sensasi fisik yang sedang dialami, relaksasi otot, mengenali pikiran dan melakukan aktivitas yang menenangkan dan menyenangkan, mengucapkan kata-kata penerimaan yang positif dan menulis. Agar pemimpin

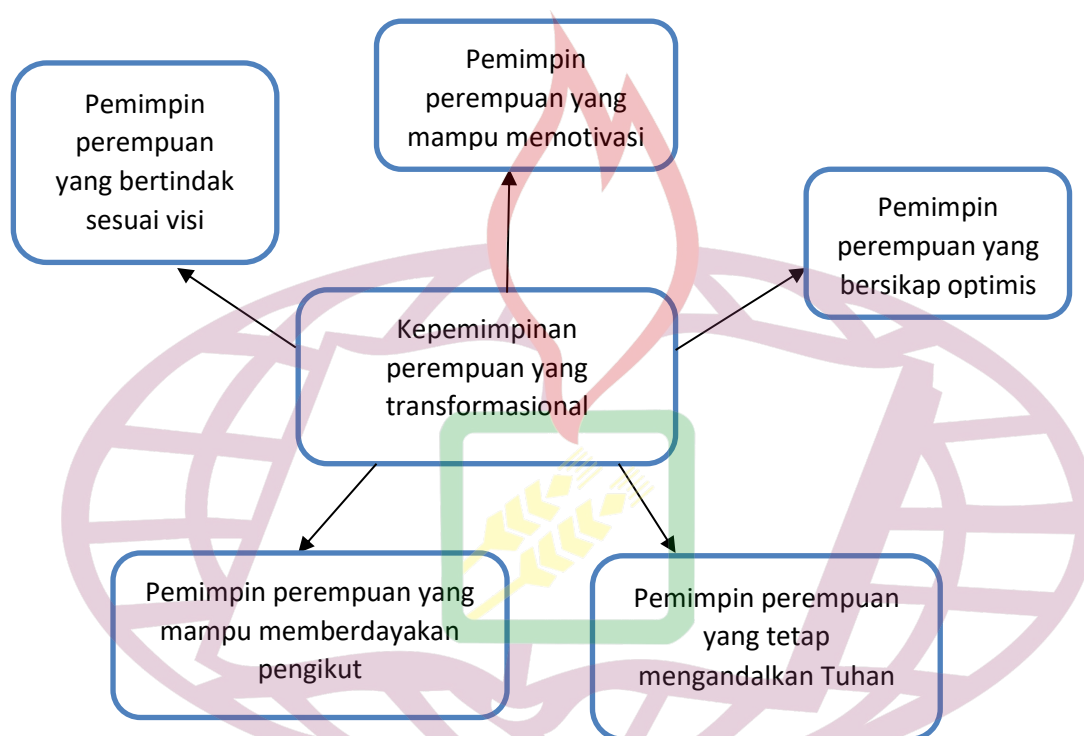
perempuan dapat mengambil keputusan yang baik menyelesaikan masalah sampai tuntas maka perlu menguasai persoalan terlebih dahulu, meminta pendapat, membuat keputusan dan lakukan dengan sepenuh hati, dan evaluasi keputusan. Seorang Pemimpin perempuan juga harus responsif dalam menghadapi masalah. Responsif adalah cepat (suka) merespon; bersifat menanggapi; tergugah hati; bersifat memberi tanggapan (peduli).

b. Menerapkan Kepemimpinan Transformasional Dalam Pelayanan

Seorang pemimpin perempuan yang baik itu harus bertanggung jawab, bisa berpikir dengan tenang, sabar dan inovatif. Selain itu, pemimpin juga harus kreatif dan penuh dengan energi positif, terdapat kejujuran, kemampuan komunikasi dan pengambilan keputusan yang baik, setiap orang bisa menjadi pemimpin yang bisa menjadi teladan.

Kepemimpinan transformasional sangat berkaitan erat dengan perubahan yang lebih baik dalam diri setiap orang. Kepemimpinan ini mampu memotivasi anggotanya untuk mengerjakan sesuatu melebihi apa yang ditargetkan. adalah kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi pengikut seperti kepemimpinan visioner dan karismatik karena bertujuan meningkatkan motivasi intrinsik pengikut berdasarkan tujuan dan aspirasi pemimpin. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang modern yang mampu mengubah dari visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan membuat visi yang jelas, memotivasi menjadi kreatif, inovatif, pembelajaran seumur hidup, serta membangun kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan transformational sangat dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan, mampu membawa perubahan positif dan memotivasi setiap orang untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional memberikan

lebih banyak sentuhan, seperti perhatian, fleksibilitas, kecerdasan. melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi, yaitu: *Idealized influence* (pengaruh yang ideal); *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual); *Individualized consideration* (pertimbangan individual); *inspirational motivation* (motivasi yang menginspirasi).



Gambar 5.2
Kepemimpinan perempuan yang transformasional

Strategi menerapkan kepemimpinan transformasional dalam pelayanan dengan cara menjadi:

1) Pemimpin yang bertindak sesuai visi

Dalam terjemahan bahasa Indonesia, “visi” merupakan wahyu, penglihatan, pengenalan akan Allah (FAYH), berasal dari kata “ra'ah” yang berarti

melihat, yaitu penglihatan dengan indera mata. Penglihatan yang mengacu kepada apa yang dilihat oleh manusia dengan mata jasmani. Visi yang kuat akan menuntun menuju kepemimpinan yang efektif dan berhasil, karena kepemimpinan yang sukses merupakan kunci keberhasilan pelayanan gereja/organisasi yang mampu melahirkan pemimpin-pemimpin dengan komitmen kuat, memiliki visi masa depan, dan mampu menyejahterakan seluruh anggotanya. Pemimpin ini bergerak dengan suatu tujuan, kualitas kepemimpinan dalam merumuskan ide, rencana, atau mimpi yang membantu membentuk masa depan dan kemampuan untuk berbagi mimpi atau tujuan. Pemimpin yang bertindak sesuai visi menyatakan tujuan di masa depan dengan jelas, fokus, realistis dengan standard yang terbaik.

2) Pemimpin yang mampu memotivasi pengikut

Motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Pemimpin perempuan yang efektif itu memiliki kemampuan memotivasi tiap orang dengan cara berkomunikasi dengan baik dalam menangani dan mendelegasikan tanggung jawab, mendengarkan, menghargai tanpa terkecuali, memberi kesempatan bertumbuh, menjalin relasi yang baik, membangun kepercayaan dan memberikan rasa percaya, memberi dorongan positif, memberi kesempatan memimpin, menjadi teladan dan memiliki fleksibilitas untuk memecahkan masalah. Pemimpin yang efektif itu mampu memberikan motivasi pada setiap orang, dengan menciptakan lingkungan yang positif, suportif, apresiatif/penghargaan, memberikan ruang bagi setiap orang untuk berkembang. Pemimpin yang memotivasi itu juga menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, memperlengkapi pengembangan diri setiap orang.

3) Pemimpin yang bersikap optimis

Pemimpin perempuan yang optimis adalah pemimpin yang selalu berpengharapan (berpandangan) baik dalam menghadapi segala hal. Sikap optimis atau optimisme banyak membantu pemimpin perempuan menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin perempuan yang optimis memiliki rasa percaya diri (keyakinan atas anugerah kemampuan yang diberi Tuhan), berpikir positif, selalu yakin ada jalan keluar untuk penyelesaian tiap masalah dengan cara yang fleksibel, dia senantiasa berdoa, bersyukur dan siap menghadapi tantangan sehingga jarang terkena stress atau depresi. Pemimpin perempuan yang efektif harus bersikap optimis karena sikap inilah yang dapat membantu pelayanannya meraih pencapaian yang lebih besar dalam hidupnya, memberi kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sebab dengan motivasi, seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Orang yang memiliki sifat optimis percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan yang akan membantunya dalam melakukan upaya untuk pencapaiannya. Pemimpin perempuan yang optimis memiliki kemampuan untuk bangkit lagi saat jatuh dalam masalah karena punya kepercayaan bahwa permasalahan sifatnya sementara.

4) Pemimpin yang mampu memberdayakan pengikut

Kepemimpinan dengan pemberdayaan menunjukkan perilaku pemimpin yang mampu mendelegasikan tanggung jawab dengan baik, memberikan otonomi kerja, pelatihan, serta informasi pada siapapun yang akan meningkatkan motivasi setiap orang.⁴⁰³

⁴⁰³ Srivastava et al., 2006; Zhang & Bartol, 2010; Sharma & Kirkman, 2015; Kim et al., 2018

Pemberdayaan adalah proses mendorong individu untuk berpikir, berperilaku, mengelola, mengambil tindakan dan mengambil keputusan untuk meraih tujuan. Kepemimpinan perempuan yang efektif itu harus memberdayakan setiap orang terutama dengan mendelegasikan tugas sesuai kompetensinya, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan namun tetap bertanggung jawab dengan kewajiban kita sebagai pemimpin. Pemimpin yang berfokus untuk memberdayakan setiap orang dapat melakukan upaya-upaya seperti: memberi motivasi pada setiap orang untuk mencapai tujuan bersama, menerapkan teknik coaching dan mentoring. Coaching memiliki pendekatan yang khas yang percaya bahwa solusi ada pada setiap orang, bahwa setiap orang sangat berdaya untuk menemukan sendiri solusi dari masalahnya. Jadi, ketika seorang pemimpin menjadi coach, jangan pernah berikan solusi karena solusi akan datang dari diri mereka sendiri. Sementara mentoring berarti mendampingi seseorang dan memastikan bahwa ia memiliki skill tertentu. Yang menjadi mentor tentu saja harus lebih expert daripada mentenya. Jadi tidak sekedar pendelegasian tugas semata tetapi bagaimana agar setiap orang akan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan kewajibannya, serta memahami perbedaan perilaku dan kemauan tiap orang. Pemimpin yang memberdayakan setiap orang itu memiliki komitmen yang tinggi dalam dirinya, pemimpin yang mendidik, memberikan arahan jelas untuk memahami tujuan yang ingin diraih dan berani memberikan kuasa atau wewenang lebih kepada anggotanya agar berani mandiri pikul tanggung jawab, melibatkan setiap orang dalam pelaksanaan visi, misi, program kerja dan pembuatan keputusan, punya self-leadership untuk menjabarkan makna dan memahami alasan misi dan penugasan. Harus tahu why-nya, tak sekadar bisa how-nya. Pemimpin yang memberdayakan adalah pemimpin yang membangun kesadaran diri dari setiap orang, terkait kinerja dan pengembangan yang

diperlukan, pembelajaran yang didapat dari sebuah penugasan, peluang-peluang, inisiatif-inisiatif perbaikan dan mampu mendorong diri mengubah inisiatif-inisiatif menjadi tindakan nyata, menyelesaikan apa yang telah dimulai dan mengembangkan kepemimpinan untuk kesejahteraan bersama.⁴⁰⁴

Terdapat 4 elemen yang mendefinisikan pemberdayaan yaitu berdasarkan maknanya merupakan nilai dari tujuan yang akan dicapai, berdasarkan kompetensi atau efikasi diri (self-efficacy) merupakan keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan keterampilannya, berdasarkan determinasi diri merupakan pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan yang hendak dilakukan dan berdasarkan dampak merupakan tingkat pengaruh yang dapat diberikan untuk membuahkan hasil yang strategis.⁴⁰⁵ Beberapa cara untuk menerapkan kepemimpinan transformasional dalam Pelayanan yaitu menjadi:

5) Pemimpin yang tetap mengandalkan Tuhan

Pemimpin perempuan yang efektif harus senantiasa mengandalkan Tuhan dalam segala hal terutama saat membuat keputusan besar. Pemimpin harus memintah hati yang tulus dan yang selalu mengandalkan kuasa-Nya, agar kepemimpinan dan pelayannya mendatangkan sukacita dan damai sejahtera. Sikap hati yang senantiasa tetap mengandalkan Tuhan akan terhindar dari kesombongan, keserakahan, kelicikan, dan kesewenangwenangan yang dibenci oleh TUHAN. Pemimpin yang tetap mengandalkan Tuhan itu menyambut panggilan TUHAN dan tugas yang dipercayai-Nya dalam kebenaran. Dalam Kolose 2: 7 dikatakan “Hendaklah kamu

⁴⁰⁴ Arnold et all *Empowering Leadership*, Jakarta, 2000

⁴⁰⁵ Spreitzer, *Empowering Leadership*, Jakarta, 1995.

berakar di dalam Dia dan dibangun di atas Dia, hendaklah kamu bertambah teguh dalam iman yang telah diajarkan kepadamu, dan hendaklah hatimu melimpah dengan syukur”. Pemimpin perempuan yang mengandalkan Tuhan, maka hidupnya tidak akan layu, terus berakar, bertumbuh, dan tetap berbuah lebih banyak lagi saat mengandalkan Tuhan karena Dialah yang memampukan para pemimpin perempuan cakap menanggung segala perkara.

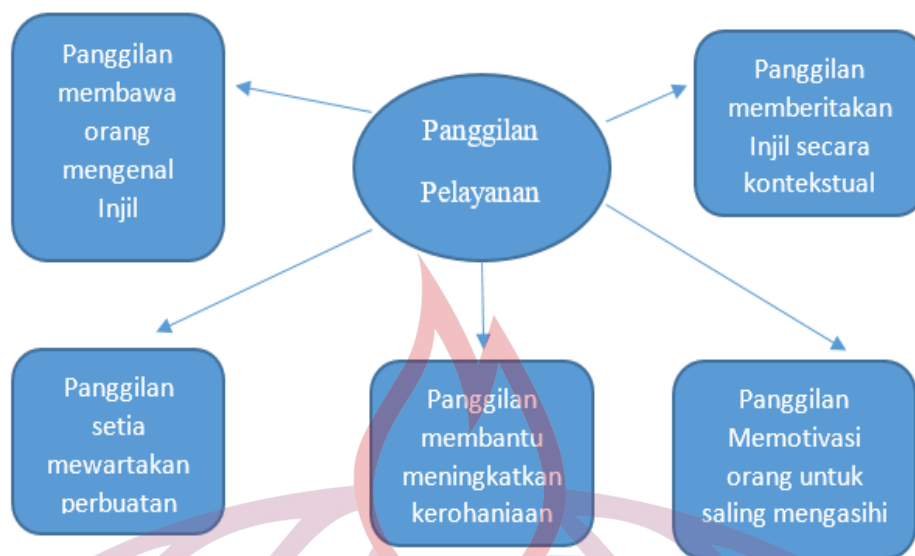
b. Strategi menerapkan panggilan pelayanan

Panggilan Pelayanan merupakan tuntutan untuk dikenal sebagai Kristen (1 Ptr 4:16; Yak 2:7; Kis 5:41; Mat 28:19) dan untuk menjadi milik Allah di dalam Kristus (1 Ptr 2:9). Setiap orang yang mengaku percaya kepada Tuhan Yesus dipanggil untuk melayani-Nya. Panggilan ini tidak hanya pada tokoh-tokoh besar di Alkitab, tetapi pada setiap orang yang sudah menerima dan mengalami kasih Tuhan. Panggilan Pelayanan merupakan karunia Allah bagi setiap orang percaya untuk memenuhi kebutuhan kerohanian orang lain agar dapat menjalani kehidupan sesuai dengan kehendak Tuhan, yang membawa perubahan dan pertumbuhan rohani dan dengan sukacita berkarya dalam Kristus. Panggilan pelayanan merupakan suatu panggilan yang menghasilkan gambaran tentang kehormatan dan pengabdian kepada maksud dan tujuan Allah.

Sebagai para pengikut sejati Yesus, kita harus melayani sesama. Pelayanan adalah menolong sesama yang membutuhkan bantuan. Pelayanan yang seperti Kristus tumbuh dari kasih yang tulus bagi Juruselamat dan dari kasih serta kepedulian bagi mereka yang kepadanya Dia memberi kita kesempatan dan arahan untuk membantu.

Panggilan pelayanan dapat dilakukan dengan membawa orang mengenal

Injil; memberitakan Injil secara kontekstual, setia mewartakan perbuatan Allah, membantu meningkatkan kerohanian, dan memotivasi orang untuk saling mengasihi.



Gambar 5.3

Panggilan pelayanan

Menyadari panggilan pelayanan kita dengan jelas merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan perempuan di gereja. Kepekaan dan pemahaman para pemimpin perempuan akan panggilan pelayanannya, mempunyai bukti panggilan dalam roh untuk bersedia meninggalkan zona nyaman, mengembangkan tiap karunia, memahami dan menjalankan visi misi hidupnya dari Tuhan. Pemimpin perempuan yang efektif harus memiliki keyakinan kuat akan panggilan pelayanannya dari Tuhan sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan. ⁴⁰⁶

⁴⁰⁶ Brian P.Hall, *Panggilan Akan Pelayanan: Citra Pemimpin Jemaat*, Duta Wacana, Yogyakarta, 2002 hal 16

Semua indikator dibawah ini harus diperkuat untuk membuat kepemimpinan pelayanan kita maksimal dan efektif yaitu:

1) Membawa orang mengenal Injil

Setiap orang percaya mempunyai keharusan untuk memperkenalkan Injil meskipun banyak tantangan dan rintangan dalam memenuhi panggilan pelayanan seperti teladan yang telah ditunjukkan Rasul Paulus yang banyak berkorban untuk memenuhi panggilan pelayannya. Paulus merespon panggilannya dengan penuh sukacita dan penuh tanggung jawab. Janganlah kita mengambil Pelayanan untuk mengejar popularitas tetapi murni memperkenalkan Injil kepada setiap orang terutama mereka yang belum pernah mendengar tentang kabar baik keselamatan di dalam Kristus. Membawa orang kepada Injil adalah panggilan pelayanan yang merupakan pintu bagi anugerah keselamatan. Pemimpin perempuan harus membawa orang mengenal Injil Allah dengan berpegang teguh pada kebenaran Allah, memiliki rasa tanggung jawab dan tidak mudah menyerah menghadapi rintangan yang menghambat pemberitaan Injil sehingga semakin banyak orang yang mengenal Injil dengan benar.⁴⁰⁷

2) Memberitakan Injil secara kontekstual

Setiap orang percaya terutama para pemimpin harus konsisten, terus menerus memberitakan kabar baik/Injil yang merupakan kebenaran mutlak sebagai pedoman kebenaran yang dapat membawa keselamatan bagi setiap orang yang percaya kepadanya. Setiap pendeta atau pemimpin perempuan harus berupaya

⁴⁰⁷ Makmur Halim, *Gereja di Tengah-Tengah Perubahan Dunia* (Malang: Penerbit Gandum Mas, 2000), 68.

beradaptasi dengan sekitar dimanapun Tuhan menuntunnya, memahami kultur budaya untuk pintu masuk baginya untuk memberitakan Injil di lingkungan manapun Tuhan panggil sehingga dapat dengan Mudah berbaur dan diterima masyarakat setempat. Kita harus mencontoh teladan Rasul Paulus dalam pemberitaan Injil yang dilakukannya dengan cara kontekstual, dia mengerti dan mengilhami panggilan pelayanan sebagai panggilan hidup sehingga memberitakan Injil dengan cara bagaimanapun namun tetap berdasar Firman Allah. Seorang pemimpin perempuan harus tekun dan berwawasan luas dalam mempelajari Kitab Suci agar mampu mengajar dan memberitakan Injil secara kontekstual dan benar.

3) Setia mewartakan perbuatan Allah

Perbuatan karya Allah sungguh sangat besar, kasih dan kuasaNya tidak terbatas, Allah begitu Maha kuasa. Kesadaran kita akan kebaikan, kemurahan, kesetiaan dan kuasa kasih Tuhan yang dahsyat harus diresponi dengan benar dengan mewartakan kabar baik/Injil dan perbuatan-perbuatan Allah dimanapun, kapanpun, bahkan tanpa memikirkan hak sebagai pemimpin perempuan. Ketekunan dan kesetiaan kita dalam memberitakan Injil akan membawa banyak jiwa jiwa yang terhilang kepada Allah. Pemimpin perempuan sebagai pemberita Injil tidak boleh takut kepada manusia, melainkan senantiasa takut kepada Allah dan berjuang mendidik umatNya dengan firman Allah sebagai panggilan hidupnya.

4) Membantu meningkatkan kerohanian

Panggilan pelayanan harus dapat membawa perubahan dan pertumbuhan rohani dalam diri tiap orang dalam kehidupan sehari-hari untuk kemuliaan nama Tuhan. Kesetiaan kita dalam mengerjakan panggilan pelayanan kita dengan

kegigihan, penuh tanggung jawab dan kerendahan hati pasti akan membuahkan hasil yang meningkatkan kerohanian berupa buah roh, perubahan karakter dan pertumbuhan rohani menjadi lebih serupa dengan Kristus. Buah buah yang kita hasilkan dapat dinikmati. Semua pengikut Kristus terutama sebagai pemimpin perempuan harus tetap bertahan sekalipun dalam kesulitan dan menghadapi banyak tantangan dalam pelayanan baik dari dalam maupun dari luar. Tiap pemimpin perempuan harus memiliki karakter yang sabar, tabah dan kuat bertahan menanggung penderitaan karena Injil Kristus sehingga nama Tuhan dimuliakan. Dalam ketaatan kita kepada Tuhan terdapat kemerdekaan yang sejati yaitu tidak lagi terbelenggu oleh keinginan sendiri melainkan kehendak Tuhan salah satu bukti kedewasaan rohani seseorang.

5) Memotivasi orang untuk saling mengasihi

Kasih Allah kepada kita semua dimulai dan inisiatif Allah semata. Dan merupakan anugerah bila Allah menyerahkan pelayanan kepada setiap orang yang telah menjadi milik-Nya setelah menerima Kristus sebagai Tuhan dan Juruselamatnya. Setiap pengikut Kristus harus siap dengan harga yang harus dibayar seperti siap menghadapi penderitaan dan penganiayaan. Setiap orang percaya bertanggung jawab penuh terhadap anugerah Allah yang diterima. Panggilan pelayanan yang kita lakukan bukan untuk menyenangkan hati manusia tetapi hanya untuk menyenangkan Allah.⁴⁰⁸ Panggilan pelayanan memotivasi orang untuk saling mengasihi, dengan melayani dan memperhatikan satu samalain dengan hati yang tulus dalam memotivasi orang untuk saling mengasihi. Kasih mengalahkan segalanya, Allah yang berinisiatif memulihkan

⁴⁰⁸ D. A. Carson, *Gereja Zaman Perjanjian Baru dan Masa Kini* (Malang: Gandum Mas, 1997), 14.

relasinya dengan kita karena kasihNya yang sangat besar kepada manusia. Allah adalah kasih jadi setiap kita orang yang percaya kepadaNya harus saling mengasihi, saling memotivasi hidup dalam kasih, itulah tandanya kita adalah anak-anakNya.

b. Strategi mewujudkan pemimpin perempuan yang optimis di gereja gereja seluruh Indonesia

Seorang pemimpin harus memiliki sikap optimisme karena seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar untuk mengembangkan organisasi perusahaannya. Pemimpin yang optimis adalah orang yang selalu berpengharapan (berpandangan) baik dalam menghadapi segala hal. Pemimpin yang optimis memiliki ciri-ciri, yaitu: siap menghadapi tantangan, berpikir positif, yakin dengan kemampuan yang dimiliki (percaya diri), pandai bersyukur. Dengan sikap optimisme pemimpin dapat mengembangkan kepemimpinannya menjadi lebih baik. Pemimpin perempuan dengan sikap optimis akan lebih bersemangat saat menjalani kepemimpinan dan pelayanannya karena memandang segala hal sebagai kesempatan, bukan suatu masalah atau kendala, sehingga cenderung mempunyai kondisi mental yang lebih sehat.

Keyakinan dan ucapan syukur kita akan kemampuan dari Tuhan akan menimbulkan optimismo kita sebagai Pemimpin perempuan. Pemimpin yang optimis mampu melihat adanya potensi baik pada diri mereka sendiri sehingga mereka lebih berani mengambil risiko dan menciptakan suasana kepemimpinan dan pelayanan mereka di gereja lebih positif dalam hidup. Pemimpin perempuan mengembangkan optimismenya dimulai dari keluarga dimana perempuan harus menyadari fungsinya sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga dan melakukannya dengan baik. Dasar pelayanan yang utama adalah rumah tangga yang baik dan harmonis.

Ciri pemimpin yang selalu memiliki sikap optimis dalam hidupnya adalah pemimpin yang melihat masalah atau tantangan sebagai kesempatan besar untuk terus belajar. Pemimpin perempuan yang optimis menerima tanggung jawab dari semua kesalahan, tetapi tidak pernah menjadi beban, selalu memiliki harapan bahwa semua hal akan berjalan dengan baik, senantiasa bersyukur untuk setiap hal baik yang telah diraih, selalu percaya bahwa masa depan akan penuh dengan hal baik, tidak takut untuk mencoba hal-hal yang baru, tidak takut dengan kegagalan, melihat tantangan sebagai kesempatan, cenderung fokus terhadap solusi, selalu berpikir positif, berhenti menyalahkan diri sendiri, menjaga suasana hati, mengambil hal baik dalam setiap permasalahan, menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional, selalu berpikir positif, punya inisiatif yang positif dengan karakternya yang penuh rasa percaya diri terhadap diri sendiri, menjadikan kritikan orang lain menjadi dorongan maju dan terus belajar mengembangkan kemampuan dan kapasitas dirinya.

Ada beberapa cara menumbuhkan sikap pemimpin perempuan yang optimis dengan selalu berpikir positif (tanamkan banyak hal baik pada pikiran), ambil hal positif dari semua peristiwa (jadi perlu selalu bersyukur dalam segala keadaan), tidak menyalahkan diri sendiri saat mengalami kegagalan melainkan menciptakan pola pikir bahwa kesalahan yang kamu buat selalu bisa kamu perbaiki dan selalu dapat menjadi pembelajar terbaik untuk masa depan. Pemimpin perempuan yang optimis dapat ditumbuhkan dengan menghindari kata-kata negatif saat beraktivitas, terutama aktivitas yang baru, isilah pikiran dengan hal yang positif, sehingga kamu akan lebih bersemangat dalam melalui aktivitas tersebut. Pemimpin yang optimis itu bila dia fokus pada waktu ini dan masa depan.

Banyak manfaat yang diperoleh dari sikap optimis untuk kesehatan

mental, mendukung kesehatan mental, memberikan efek baik untuk diri sendiri, menyehatkan diri secara fisik, sikap pemimpin yang optimis mengurangi stres karena mampu melihat adanya potensi baik pada diri mereka sendiri sehingga membuat mereka lebih berani mengambil risiko dan menciptakan suasana lebih positif dalam hidup. Sikap optimis pemimpin perempuan juga memperpanjang usia (memiliki umur hidup yang lebih lama), memiliki rasa waspada yang tinggi sehingga lebih peka terhadap kondisi kesehatan tubuh. Pemimpin perempuan yang optimis akan memiliki kemampuan memecahkan masalah yang baik. Studi dalam *Clinical Psychology Review* menyebutkan, sikap optimis dapat membantu seseorang mendapatkan cara efektif mengatasi berbagai masalah karena memiliki engagement coping yaitu mencari metode yang paling efektif untuk mengurangi efek negatif dari masalah. Pemimpin perempuan yang optimis akan memiliki kehidupan sosial yang lebih baik karena lebih mampu menjaga relasi dengan orang lain. Dengan sifat optimistis, seorang pemimpin dapat membawa aura positif kepada sekitarnya. Pemimpin yang optimis akan meningkatkan efektifitas kepemimpinannya karena cenderung mencari solusi daripada melihat masalah, cenderung berorientasi berpikir bagaimana memecahkan masalah, Pemimpin optimis berani mencoba tidak berpikir tentang kegagalan, selalu terbuka dan selalu mendorong setiap orang mengeluarkan ide ide baru dengan bekerjasama meraih tujuan, menerima masukan dari luar sehingga melahirkan ide dan hal-hal kreatif dan inovatif, memiliki pandangan jauh ke depan, memandang hambatan sebagai tantangan yang berpeluang, senang menaklukkan tantangan, selalu belajar dari pengalaman sebelumnya dan pengalaman orang lain, dan seorang panutan/teladan yang disukai banyak orang karena tahu bagaimana cara bersikap dan menghargai setiap orang. Pemimpin yang optimis berorientasi pada

kesuksesan untuk mencapai tujuan, membuat timnya solid dan fokus pada tujuan bersama.

Sifat optimis dapat ditumbuhkan dalam diri sendiri, walau sebagian orang memang telah memilikinya sejak lahir dan menjadi sifat bawaanya. Tumbuhkan sikap optimis dengan belajar dari kesuksesan, buka pikiran dengan berbagai cerita yang menginspirasi, pupuk optimismo dalam diri menjadi sesuatu yang positif untuk perubahan yang baik. Pemimpin optimis itu pantang menyerah, berani mengambil keputusan, bersedia bertanggung jawab untuk pengembangan segala sesuatu.

c. Strategi mewujudkan pemimpin perempuan yang bertindak dengan visi

Visi yang kuat akan menuntun para pemimpin perempuan menuju kepemimpinan yang efektif dan sukses, karena kepemimpinan yang sukses merupakan kunci keberhasilan pencapaian kepemimpinan dan pelayanan karena juga mampu melahirkan pemimpin-pemimpin yang berkomitmen kuat, memiliki visi masa depan, dan mampu menyejahterakan seluruh anggotanya. Jika gereja /organisasi tidak memiliki visi dan misi yang jelas, tentulah akan berdampak pada keadaan yang tidak terkontrol serta tidak memiliki gambaran yang jelas mengenai masa depan. Hendry Kissinger mengatakan, "Seorang pemimpin adalah seorang individu pencipta visi yang menggerakkan orang-orang dari tempat mereka berada ke tempat yang lain. Dengan visi, maka suatu organisasi akan bergerak dengan pasti pada apa yang dicita-citakan. Namun sebaliknya, jika visi tidak dimunculkan oleh pemimpin, maka tentunya arah gerak suatu organisasi akan terombang-ambing. Amsal mengatakan demikian, "Bila tidak ada wahyu, menjadi liarlah rakyat" (Amsal 29:18). "Wahyu", "penglihatan", "mimpi", itulah yang tertulis dalam Alkitab. Dan apa yang dikatakan Alkitab itu benar. Seorang pemimpin harus punya visi. Eka Darma Putera,

menggambarkan ketiadaan pemimpin yang punya visi sebagai suatu keadaan yang bergerak tanpa arah, serta sibuk dengan diri, tanpa makna. Dan, hasilnya hanyalah kepenatan, tanpa tahu untuk apa. Oleh karenanya seorang pemimpin sebaiknya membuat sebuah visi yang jelas dan bertindak sesuai visi.

Visi adalah kemampuan untuk melihat jauh ke depan, melihat pada inti persoalan, pandangan luas, penglihatan atau pengamatan jauh kedepan. Mengapa visi begitu penting? Karena visi dapat menentukan langkah ke depan, menginspirasi dan memotivasi tiap orang berkontribusi yang maksimal. Maka visi itu harus ringkas dan jelas. Lovett H. Weems, Jr. mengatakan bahwa visi itu adalah sebuah mimpi atau gambaran kemungkinan ke depan. Lebih jelasnya bisa dikatakan demikian, "visi adalah suatu ihwal melihat, suatu ihwal mendapat persepsi tentang sesuatu yang imajinatif, yang memadukan pemahaman yang mendasar tentang situasi masa kini dengan pandangan yang menjangkau jauh ke depan". Visi menunjukkan suatu pandangan sekilas dari masa depan yang kita inginkan dan yang kita pikir seharusnya demikian. Sangat penting membangun visi bersama (shared vision) dengan membangun rasa komitmen dalam gereja/organisasi, dengan mengembangkan gambaran bersama tentang masa depan yang akan diciptakan, prinsip dan praktek yang menuntun cara kita mencapai tujuan. Menurut Wibisono (2006) sebuah visi yang baik memiliki beberapa kriteria yaitu menyatakan cita-cita atau keinginan di masa depan, singkat, jelas, fokus, dan merupakan standart of excellence, realistis dan sesuai dengan kompetensi organisasi.⁴⁰⁹

Pemimpin perempuan yang bertindak sesuai visi itu adalah seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang baik dalam merumuskan ide, rencana,

⁴⁰⁹ Wibisono, *Vision*, Penerbit: Gramedia: Jakarta 2006

atau mimpi yang membantu membentuk masa depan dan kemampuan untuk membujuk tiap orang/kolega dan rekan untuk berbagi mimpi tersebut, memiliki pola kepemimpinan yang memberi arti pada kerja dan usaha yang dilakukan secara bersama-sama oleh seluruhnya dengan cara memberi arahan berdasarkan visi yang dibuat secara jelas. Pemimpin perempuan yang bertindak sesuai visi itu merupakan pemimpin yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Setiap langkah yang diambil untuk mewujudkan idenya selalu disertai dengan rasa tanggung jawab. Mereka akan bertanggung jawab dari proses awal hingga akhir dalam setiap pekerjaan. Dia merupakan pemimpin yang dapat menciptakan, mengkomunikasikan dan juga mengimplementasikan semua pemikiran-pemikirannya yang menjadi cita-cita yang ingin dicapai oleh gereja/organisasi di masa depan, dia akan mampu membangun psikologis yang baik kepada tiap orang, serta mampu merencanakan, mengorganisasi, dan menggerakkan dengan tepat dalam melakukan perubahan sesuai dengan visi dan misi gereja/organisasi. Pemimpin perempuan yang bertindak sesuai visi memiliki gagasan jelas tentang bagaimana masa depan harus terlihat, dapat menetapkan langkah-langkah konkret untuk mewujudkan sebuah visi dan memimpin tim yang memiliki pandangan serupa. Pemimpin ini akan mampu merumuskan visinya dengan mengumpulkan seluruh timnya merumuskan visi secara bersama-sama. Dalam merumuskan visinya, pemimpin harus mampu mendorong terjadinya dialog dalam proses perumusan visi agar semua orang terlibat dalam suatu dialog. Cara pemimpin perempuan merumuskan visi yang baik dengan mengkaji makna visi yang lebih tinggi untuk digunakan sebagai acuan, menginventarisasi rumusan tugas yang tercantum dalam struktur dan tata kerja gereja/organisasi dan merangkum rumusan tugas dan dirumuskan kembali.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai visi melalui misi yang merupakan suatu langkah ataupun tahapan yang dilalui untuk dapat mencapai visi yang utama. Misi merupakan langkah-langkah yang perlu diambil untuk bisa merangsang capaian yang tertulis di dalam misi utama. Terdapat beberapa cara membuat visi misi gereja/organisasi terdiri dari beberapa langkah yang meliputi: penentuan tujuan gereja/organisasi, pertimbangkan nilai-nilai gereja/organisasi, jelaskan bagaimana cara program gereja atau organisasi beroperasi, berorientasi masa depan dan jangan ambigu. Agar pemimpin perempuan bertindak sesuai visi maka harus pintar menjalin hubungan baik dengan berbagai pihak untuk mendapatkan kepercayaan, kita dapat menggali apa yang dibutuhkan setiap orang

Jadi pemimpin perempuan yang bertindak sesuai visi itu memiliki kemampuan memanfaatkan peluang untuk masa depan, memiliki sikap dan kepribadian yang bisa dijadikan acuan dan teladan seorang pemimpin. Pemimpin yang bertindak dengan visi akan menciptakan serta menjadikan sebuah gereja/organisasi menjadi lebih maju dan berkembang di masa yang akan datang dengan suatu tindakan strategis. Mereka mengubah visi menjadi kenyataan dengan menciptakan gambaran yang jelas tentang target yang dibutuhkan untuk mencapai dan menciptakan rencana strategis khusus untuk tahun mendatang. Pemimpin merinci tujuan apa yang harus dicapai perusahaan dan tanggung jawab spesifik dari setiap anggota tim utama. Mereka mampu menyusun strategi untuk merealisasikan cita-cita dan tujuan dari organisasi atau perusahaan yang dijalankan, memiliki semangat yang membuat dirinya bisa meyakinkan siapapun tentang apa yang direncanakannya dapat terwujud.

c. Strategi mewujudkan ruang dan kesempatan yang seluas–luasnya bagi perempuan untuk memimpin bahkan menduduki posisi yang strategis dalam kepemimpinan di gereja dengan strategi melibatkan perempuan dalam kepemimpinan.

Kesetaraan gender pada suatu negara akan turut memperkuat kemampuan untuk berkembang, keluar dari kemiskinan dan menjalankan pemerintahan dengan efektif. Artinya, mengupayakan kesetaraan gender merupakan strategi penting dalam pembangunan untuk memberdayakan masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan. Kesetaraan gender merupakan salah satu hak asasi manusia. Hak untuk hidup secara terhormat, bebas dari rasa ketakutan dan bebas menentukan pilihan hidup. Tidak hanya diperuntukkan bagi para laki-laki, pada hakikatnya perempuan pun mempunyai hak yang sama.

Dalam meningkatkan pemberdayaan kaum perempuan di kepemimpinan, pemerintah telah melakukan beberapa upaya diantaranya yaitu meningkatkan jumlah perempuan dalam kegiatan ekonomi atau bidang ketenagakerjaan, meningkatkan jumlah perempuan dalam pengambilan keputusan di pemerintahan, menargetkan keterwakilan 30 persen perempuan dalam kepemimpinan. Pemberdayaan perempuan dalam kepemimpinan adalah proses penyadaran dan pembentukan kapasitas (*capacity building*) terhadap partisipasi yang lebih besar seperti keluasan, pengawasan, dan pengambilan keputusan serta tindak transformasi yang mengarah pada perwujudan persamaan derajat yang lebih besar antara perempuan dan laki-laki.

Perempuan sebagai pemimpin memiliki hak sama dengan laki-laki. Perempuan tidak lagi dipandang sebagai sosok yang lemah lembut akan tetapi memiliki fondasi penting dalam kehidupan keluarga, organisasi, gereja, maupun di

lingkungan bermasyarakat. Cara mewujudkan kesetaraan gender dalam organisasi dapat dilakukan dengan memenuhi hak-hak ketenagakerjaan, melibatkan perempuan dalam pengambilan keputusan, memberi gaji yang sama antara perempuan dan laki-laki, memberikan kesempatan jenjang karir yang sama. Cara meningkatkan kesadaran gender dapat dilakukan dengan belajar tentang isu-isu gender, mendukung kampanye kesetaraan gender, membentuk komisi nasional perempuan, mendukung hak-hak perempuan, melakukan edukasi sejak dini. Perlu dilakukan upaya menghilangkan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan baik di ranah publik maupun pribadi, termasuk perdagangan manusia dan eksploitasi seksual pada perempuan, mencegah pernikahan dini, meningkatkan pelayanan umum terhadap perempuan, meningkatkan penggunaan teknologi untuk mempromosikan pemberdayaan perempuan., dan meningkatkan pelayanan umum dan kebijakan publik yang lebih pro terhadap perempuan, menghilangkan stigma atau pendapat bahwa pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan seorang perempuan.

Didukung riset oleh lembaga McKinsey tahun 2018-2021, mengatakan bahwa kepemimpinan perempuan mampu menciptakan gereja/organisasi yang lebih sehat, egaliter, serta menghasilkan keputusan yang komprehensif dan inklusif karena melihat dari berbagai aspek.⁴¹⁰

d. Strategi kebijakan pengangkatan ke posisi/ jenjang jabatan lebih tinggi

Para pendeta, gembala dan pelayan perempuan di gereja-gereja harus memperhitungkan lamanya masa pelayanannya agar tercapai efektifitas kepemimpinannya yaitu minimal 5 tahun dengan strategi membuat AD/RT yang

⁴¹⁰ McKinsey, *Women Lead*, Pertsburg: 2018-2021,

mengatur syarat kenaikan posisi minimal 5 tahun masa pelayanan dengan prestasi dan kompetensi yang baik.

Berdasarkan penelitian untuk menjadi ahli atau expert pada hampir semua bidang bahkan dalam kepemimpinan dan pelayanan dibutuhkan waktu dalam berproses dan berdasarkan riset bila seseorang fokus menghabiskan 10.000 jam waktu untuk belajar atau berlatih dia akan menjadi ahli. Konsep apakah seseorang telah menjadi ahli atau belum itu juga merupakan hal yang abstrak. Ada keahlian yang bisa dipelajari dan ada pula pengaruh bakat alami yang dimiliki sejak lahir. Konsep practice makes perfect tidak salah, namun mengulang suatu hal hingga 10.000 jam sebenarnya tidak cukup untuk menjadi ahli sepenuhnya karena perlu upaya luar biasa demi bisa menguasai sesuatu.

Pemimpin perempuan akan efektif dan mulai ahli di bidang kepemimpinan dan pelayanannya harus mengalokasikan waktu, energi, dan kerja keras luar biasa, rela meninggalkan comfort zone, konsisten berlatih, berusaha sekuat tenaga menguasai suatu hal, belajar dengan cara tak nyaman, memilih belajar lebih keras dengan mengesampingkan rasa nyaman bisa mendapatkan hasil lebih efektif, secara konstan menantang diri sendiri, ada motivasi untuk melakukan hal dengan lebih baik, belajar lebih banyak, serta haus akan ilmu dan keahlian baru, terus menerus berlatih bersama mentor, dan terus menambah keahlian lagi dan lagi, berlatih dengan turun tangan langsung, memadukan mental practice dengan praktik langsung untuk menguasai keahlian baru dengan membayangkan prosedur yang perlu dilakukan untuk bisa menuntaskan sebuah hal, konsisten melakukan eksplorasi dengan rasa penasaran terkait apa yang bisa dikulik lebih jauh dari bidang itu, berani bertindak dan tidak takut salah dan gagal, tekun dalam proses belajar dan berlatih

dengan konsistensi dengan menjaga semangat, konsentrasi, dedikasi pada tujuan, berani keluar dari comfort zone.

Berdasarkan riset, seorang pemimpin akan mengalami transisi kepemimpinan, ada kecenderungan mengalami periode waktu di mana menjadi kurang produktif dengan adanya pemimpin yang sama dalam jangka waktu lama mengakibatkan minimnya tercipta ide-ide segar. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti lamanya waktu melayani mempengaruhi efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja atau organisasi. Maka Pemimpin perempuan harus menekuni bidang pelayanan dan kepemimpinannya dengan upaya luarbiasa minimal dalam waktu 10.000 jam dengan sepenuh hati, gunakan waktu itu bersama mentor yang tepat maka kepemimpinan kita akan semakin efektif.

3. Upaya

Upaya merupakan usaha untuk mencapai strategi suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar. Dalam rangka mewujudkan strategi mencapai kebijakan di atas maka diperlukan upaya-upaya sistematis untuk mewujudkan pemimpin perempuan yang transformasional dan memahami panggilan pelayanannya, mendorong pemimpin perempuan menjadi pemimpin yang optimis dan bertindak dengan visi untuk memaksimalkan efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja-gereja di Indonesia dengan bersedia mengembangkan kapasitas diri dan menyadari kuasa pengurapan Tuhan dalam panggilan melayani, sehingga bertindak sesuai visi Tuhan dan bersikap optimis dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin.

a. Beberapa upaya mewujudkan pemimpin yang transformasional yang membuat terobosan dan meningkatkan kepekaan panggilan pelayanannya dengan

meningkatkan pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan melalui upaya:

1. Mengubah budaya organisasi/gereja ke arah yang lebih baik, positif dan terbuka
2. Menciptakan tujuan masa depan yang menginspirasi
3. Memotivasi orang untuk menerima dan menyampaikan visi
4. Mengelola penyampaian visi secara tepat
5. Mengikuti seminar kepemimpinan Kristen secara konsisten
6. Membangun hubungan yang semakin kuat dan berbasis kepercayaan dengan orang-orang yang dipimpin
7. Mengikuti Workshop/pelatihan yang mengembangkan sumber daya di kepemimpinan. Workshop/pelatihan atau lokakarya adalah sebuah kegiatan yang menyediakan ruang dan peralatan untuk melakukan konstruksi atau memperbaiki sikap optimisme para pemimpin perempuan. Kegiatannya dapat berupa kegiatan sinode, wilayah atau gereja local dilakukan dalam pusat-pusat pembinaan dengan mendatangkan narasumber yang ahli dan berpengalaman menggunakan peralatan-peralatan seperti alat tultit. Kegiatan ini akan memotivasi tiap peserta aktif setelah memperoleh bimbingan dari narasumber. Setelah diberikan pelatihan, mereka melakukan pekerjaan yang dinilai oleh pelatih dan setelah itu dibagian akhir acara ini mereka diberi kesempatan untuk bersaksi apa yang diperoleh yang memberi perubahan dalam diri mereka. Gereja perlu menginventarisir para pembicara/motivator yang akan dipanggil. Dan juga menetapkan jumlah peserta setiap workshot dengan penetapan ketentuan agar benar benar dievaluasi.
8. Menyekolahkan atau melanjut sekolah para Pemimpin perempuan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi di bidang kepemimpinan Kristen untuk meningkatkan

Sumber Daya Manusia (SDM) para pemimpin perempuan,

9. Menciptakan lebih banyak penelitian sejenis yang memetakan kaitan kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan terhadap efektifitas kepemimpinan perempuan
10. Menciptakan penelitian survei mengenai upaya peningkatan efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja-gereja yang menambah wawasan dan sudut pandang yang memperkaya analisis dalam kepemimpinan perempuan Kristen di gereja.
11. Melakukan atau mengikuti mentoring terhadap para pendeta atau pemimpin perempuan yang masih baru dan kurang berpengalaman
12. Menyelenggarakan meeting berkala diantara para Pemimpin atau pendeta perempuan untuk saling berinteraksi, saling menolong, berbagi, saling bersinergi antar pendeta atau pemimpin perempuan
13. Berpartisipasi aktif dalam berbagai organisasi Kristen
14. Belajar bahasa asing

Pemimpin perempuan harus mau belajar bahasa asing selain bahasa Indonesia, bahasa Inggris, bahasa ibu atau bahasa daerahnya. Mempelajari bahasa asing merupakan komponen penting untuk meningkatkan jejaring global berkomunikasi karena perkembangan digital takkan pernah mengenal batasan ruang dan waktu, semuanya saling terkoneksi dan berjejaring sampai di sudut dunia sekalipun. Menguasai bahasa asing di era digital meningkatkan pengetahuan dalam ruang lingkup global terutama di kepemimpinan, mempermudah beradaptasi, berinteraksi, dan mengikuti perkembangan teknologi dan kepemimpinan dalam skala internasional.

15. Memberdayakan setiap pemimpin atau pendeta perempuan sesuai potensi dan kapasitas dirinya dalam kepemimpinan dan pelayanan gereja
16. Memberi sumbangsih ide, kreatifitas dan inovasi dalam mengembangkan kepemimpinan dan pelayanan di gereja
17. Melatih diri dengan konsisten dan mentoring untuk dapat berpidato atau berbicara dengan baik di berbagai forum organisasi kristen dan gereja untuk suatu ide pembaharuan yang lebih baik
18. Berpartisipasi aktif dalam berbagai organisasi Kristen bahkan organisasi politik dan memberi sumbangsih ide ide kreatif dalam mengembangkan organisasi tersebut
19. Menulis jurnal terkait manfaat kepemimpinan transformasional dalam penerapannya di kepemimpinan gereja dan organisasi
20. Menulis buku-buku tentang kepemimpinan transformasional
21. Menyelenggarakan kerja bakti dan gotong royong iuntuk membersihkan lingkungan sekitar
22. Menyelenggarakan bakti sosial dan kegiatan amal membantu korban bencana alam di sekitar lingkungan kita berada
23. Memenuhi panggilan Pelayanan dengan mengunjungi dan mendoakan orang-orang sakit di RS dan dimanapun terutama anggota gereja kita
24. Mengumpulkan dana dan mengunjungi anak anak yatim piatu, anak anak terlantar, janda miskin, parkir miskin, mereka yang sedang dipenjara
25. Mengumpulkan barang barang bekas yang layak pakai seperti baju bekas, buku, sepatu daln lain lain untuk panti asuhan dan panti jompo
26. Mengadakan ibadah di perayaan hari besar seperti Natal Paskah berrsama para pemimpin perempuan di panti jompo, panti asuhan dll

27. Menyelenggarakan bersama atau berpartisipasi aktif untuk pengadaan dalam pengobatan gratis dan kesehatan bagi orang-orang yang tidak mampu.

b. Upaya-upaya mewujudkan pemimpin perempuan yang optimis dan bertindak sesuai visi melalui:

1. Memupuk kepercayaan diri dengan mengikuti kursus kepribadian, pelatihan, seminar tentang pengembangan diri dan kegiatan lain dari berbagai sumber bisa kampus, gereja dan lainnya
2. Membaca buku-buku dan artikel pengembangan diri dan kisah menginspirasi dan memotivasi secara konsisten
3. Menyelenggarakan dan mengikuti game yang merangsang optimisme para pemimpin perempuan. Game merupakan sebuah kegiatan yang berupa permainan-permainan dalam suatu acara persekutuan, permainan secara bervariasi bertujuan membangun optimisme kepemimpinan. Upaya game akan mendorong pemimpin berkembang potensi, kapasitas diri dan menumbuhkan kepribadian yang optimis
4. Membuat perencanaan dan manajemen waktu yang baik, detail dan sistematis untuk mengatur waktu dengan baik sebagai pemimpin perempuan
5. Membuka diri terhadap segala sesuatu untuk menambah wawasan dan pengalaman dengan bersedia keluar dari zona nyaman dari dunia yang selama ini ditekuni, menimba ilmu yang baru
6. Pemimpin perempuan meningkatkan kapasitas dan kapabilitas diri di bidang teknologi digital mengikuti kursus di bidang teknologi digital untuk mengimbangi pesatnya perkembangan teknologi sehingga mampu bertahan dan berkembang secara positif sebagai pemimpin perempuan di lingkup global. Disini pemimpin perempuan harus mempunyai kemauan kuat, dan kesiapan dalam diri menerima tantangan dan

rintangan serta melakukan perubahan-perubahan dengan bersedia mengembangkan kerangka berpikir atau *state of mind*, mampu mengelola persepsi serta sudut pandangnya terhadap hal-hal baru di teknologi

7. Mengikuti pelatihan dasar dan belajar pengelolaan dan majemen keuangan dengan para ahli keuangan

8. Berani mengambil resiko memulai usaha baru yang memberi keuntungan bagi dandan pelayan yang tentunya denga perencanaan resiko yang telah diperhitungkan

9. Menyelenggarakan dan berpartisipasi dalam game yang mendorong pemimpin perempuan bersedia memonitoring setiap peran dan aktivitasnya

10. Belajar hal hal baru seperti belajar seni dan budaya, belajar bisnis dan marketing dengan disiplin yang tinggi

11. Pemimpin perempuan harus menguasai rencana, proses, serta hasilnya secara utuh dan menyeluruh dalam bidang bidang baru yang dipelajarinya, sehingga menghadapi tantangan dan rintangan seberat apapun, pasti memiliki proses yang terarah.

12. Pemimpin perempuan harus menanamkan dan menerapkan *growth mindset*, yang mendorong pemimpin perempuan terus berusaha menemukan solusi atas masalah, pantang menyerah atau berputus asa sehingga dalam perjalanan kepemimpinannya, dengan terus menerus belajar dan mempelajari hal-hal baru.

13. Mencoba hal –hal baru yang berbeda dengan profesi atau pendidikan kita

14. Keluar dari zona nyaman atau rutinitas kita untuk melakukan sesuatu yang menyenangkan dan menantang

15. Mengikuti kursus kompetensi 4C yang terdiri dari keterampilan berpikir kreatif (*creative thinking*), berpikir kritis dan pemecahan masalah (*critical thinking and problem solving*), berkomunikasi (*communication*), dan berkolaborasi

(collaboration)

16. Memulai usaha yang kita senangi mungkin berkaitan dengan hobbi kita yang juga dapat menjadi solusi dalam permasalahan yang terjadi di sekitar kita. Upaya ini Bermanfaat untuk mengembangkan kepemimpinan transformasional dalam diri yang memberi inovasi bagi solusi masalah yang dihadapi dalam pelayanan

17. Terlibat dan berrperan aktif dalam berbagai organisasi sosial dan kerohanian

18. Menyelenggarakan berbagai kegiatan amal yang melibatkan secara aktif kepemimpinan perempuan didalamnya

19. Menyelenggarakan perlombaan di bidang seni dan budaya (lomba melukis, menari, menyanyi, memasak lomba keterampilan kaum perempuan lainnya) semua perllombaaan ini untuk merangsang dan meningkatkan optimismo dan kreativitas kepemimpinan perempuan untuk membangkitkan optimismo para pemimpin perempuan

20. Membangun dan mengembangkan jejaring dengan aktif terlibat di berbagai organisasi

21. Membangun kebersamaan antara pemimpin perempuan melalui partisipasi aktif melalui program di bidang olahraga yang menumbuhkan sikap optimisme pemimpin perempuan dari dalam. Contohnya punya club olahraga sepeda dll.

22. Mendirikan yayasan –yayasan kerohanian Kristen yang melibatkan banyak pengembangan potensi para pemimpin perempuan dan pemberdayaan perempuan secara aktif

23. Membangun jejaring dengan yayasan-yayasan International terutama untuk pengembangan kaum perempuan

24. Mengadakan dan mengikuti retreat khusus para pemimpin perempuan

Mengapa retreat dapat menjadi salah satu upaya yang baik untuk meningkatkan optimisme pemimpin perempuan? Karena retreat merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terpisah, jauh dari kesibukan-kesibukan sehari-hari berupa perenungan tentang kehidupan individu masing-masing. Aktivitas di retreat dapat berupa, pujian dan penyembahan, renungan atau khotbah Firman Tuhan yang mendorong kepemimpinan perempuan dan akan memperkaya kerohanian para pemimpin perempuan. Melakukan diskusi, sharing kesaksian antar para Pemimpin perempuan dengan tema –tema kepemimpinan dan peran pemimpin perempuan yang efektif.

25. Mengevaluasi atau merefleksi diri secara pribadi dengan bersedia memonitoring setiap peran dan aktivitasnya dalam pelayanan

26. Mengadakan dan mengikuti persekutuan doa para pemimpin perempuan yang mendorong para pemimpin perempuan berrsatu hati saling berbagi pengalaman, saling menguatkan dan meneguhkan pemenuhan kepemimpinan dan panggilan pelayanan

27. Para Pemimpin perempuan membuat SWOT kekuatan dan kelemahannya dalam memnuhi panggilan Tuhan dalam hidupnya, sehingga efektif dan dimaksimalkan.

28. Konsistensi doa puasa secara pribadi maupun bersama.

Pemimpin perempuan perlu mengembangkan kepekaan suara Tuhan, intuisi dan emosi lewat doa puasa pribadi dan bersama untuk urapan yang sangat berperan besar dalam pelayanan (kepedulian yang tinggi, lemah lembut, mengayomi, berfungsi sebagai seorang ibu)

29. Menyelenggarakan meeting berkala (pertemuan para pemimpin perempuan sebulan sekali) untuk mendorong pemimpin bersedia mengembangkan kapasitas diri

dan menyadari kuasa pengurapan Tuhan dalam panggilan melayani.

30. Menyelenggarakan wisata khusus para pemimpin atau pendeta perempuan. Mengapa kegiatan ini perlu dilakukan? Karena dengan berwisata seluruh para pemimpin perempuan sangat bermanfaat bagi kesehatan jiwa, dan antar para Pemimpin perempuan dapat saling berbagi pengetahuan, dapat merangsang mereka berperan aktif dalam pengembangan visi dan kapasitas diri dalam kepemimpinan yang transformasional dan memenuhi panggilan melayani.

31. Melakukan kaderisasi kepemimpinan dan membangun komunitas yg kuat bagi para pemimpin perempuan.

c. Upaya-upaya mewujudkan ruang dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi perempuan untuk memimpin bahkan menduduki posisi yang strategis dalam kepemimpinan di gereja melibatkan perempuan dalam kepemimpinan:

1. Merekrut para pemimpin perempuan yang berpotensi untuk bergabung dalam posisi kepemimpinan yang strategis
2. Memberi posisi khusus kepemimpinan yang hanya diberikan kepada perempuan seperti kordinator kaum perempuan dan semua kegiatan yang banyak melibatkan perempuan
3. Menetapkan kuota keseimbangan gender dalam proses pemilihan kepemimpinan yang harus berdasarkan kompetensi setiap orang
4. Memilih langsung para pemimpin perempuan yang memang berkompetensi, berpengalaman dan bertanggung jawab sebagai Pemimpin perempuan.

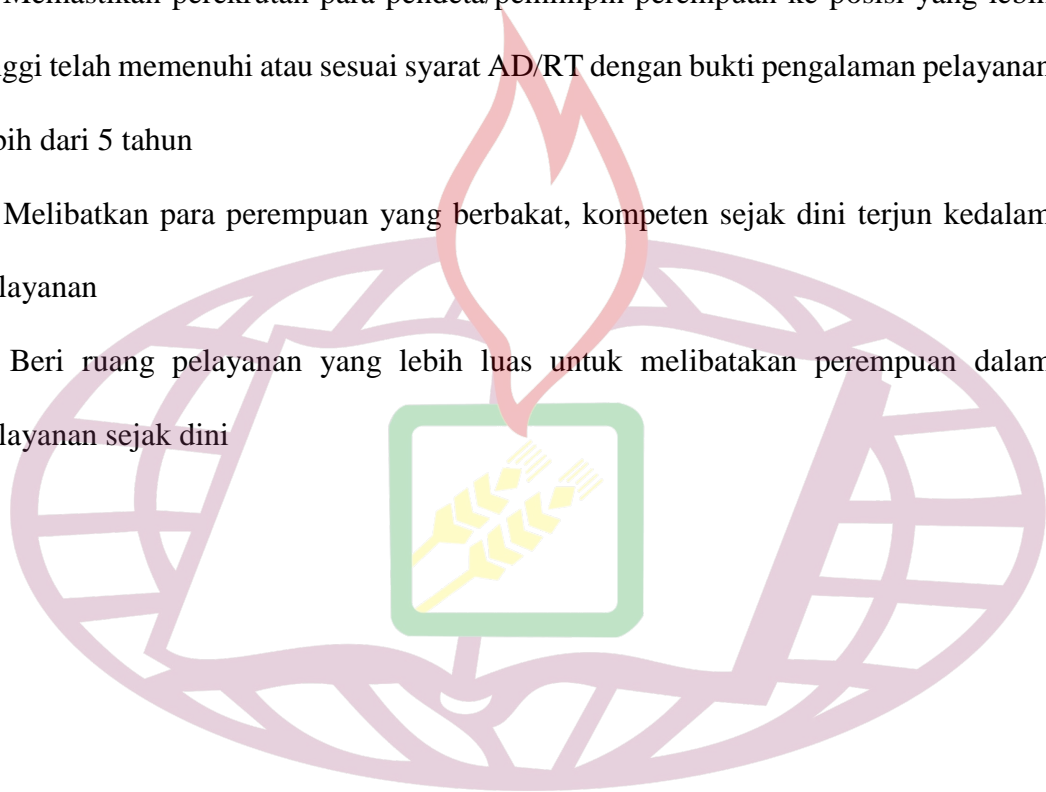
d. Upaya-upaya mewujudkan peraturan AD/ ART

Aturan syarat mempertimbangkan lamanya pelayanan yang cantumkan di AD/ART merupakan syarat pengangkatan ke posisi/ jenjang jabatan lebih tinggi para pendeta, gembala dan pelayan perempuan di gereja- gereja harus memperhitungkan

lamanya masa pelayanannya agar tercapai efektifitas kepemimpinannya yaitu minimal 5 tahun dengan strategi membuat AD/RT yang mengatur syarat kenaikan posisi minimal 5 tahun masa pelayanan dengan prestasi dan kompetensi yang baik.

Daapt diupayakan melalui:

1. Mendorong dan memastikan gereja mempunyai AD/RT tentang syarat lamanya pelayanan untuk kenaikan posisi
2. Memastikan perekrutan para pendeta/pemimpin perempuan ke posisi yang lebih tinggi telah memenuhi atau sesuai syarat AD/RT dengan bukti pengalaman pelayanan lebih dari 5 tahun
3. Melibatkan para perempuan yang berbakat, kompeten sejak dini terjun kedalam pelayanan
4. Beri ruang pelayanan yang lebih luas untuk melibatakan perempuan dalam pelayanan sejak dini



C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memberi saran-saran sebagai berikut agar efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja-gereja se Indonesia kiranya dapat meningkat dan semakin bertumbuh secara maksimal dengan berbagai upaya yang aplikatif yang telah dijabarkan.

1. Bagi Pendeta Perempuan dan Pemimpin Majelis Umum gereja-gereja di Indonesia:

Pertama, secara berkala dan berkelanjutan memperlengkapi para pendeta, perempuan, tentang esensi kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan yang jelas untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja.

Kedua, melakukan studi Akitab yang lebih dalam terkait hasil dari penelitian terkait meningkatkan efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja dengan melibatkan para pemimpin dan pendeta perempuan, gembala perempuan, sebagai responden dari penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan sangat penting untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja-gereja se Indonesia

2. Bagi Pemimpin di sinode:

Pertama, Gereja harus membekali setiap pendeta perempuan dengan pengetahuan kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan melalui pelatihan dasar baik secara informal maupun formal tentang kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan sehingga efektif dalam kepemimpinannya dengan membuka diri dan mempersiapkan para pemimpin pendeta perempuan terhadap dampak perubahan globalisasi dan teknologi dalam konteks pelayanan di gereja masing masing

Kedua, pengangkatan para pendeta, gembala dan pelayan perempuan di gereja- gereja ke jenjang jabatan yang lebih tinggi harus memperhitungkan lamanya masa pelayanannya agar tercapai efektifitas kepemimpinannya yaitu minimal 5 tahun, dia juga harus memiliki kepemimpinan transformasional dan memahami benar panggilan pelayanannya sehingga menjadi pemimpin perempuan yang optimis dan senantiasa bertindak sesuai visi.

Ketiga, melakukan rekrutmen bagi pendeta perempuan yang telah memiliki jenjang pendidikan teologi dan berpengalaman dalam kepemimpinan pelayanannya sebagai pengajar bagi para pendeta perempuan pemula

Keempat, dalam melaksanakan pengajaran, para pendeta perempuan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang mumpuni, seperti peralatan teknologi yang canggih, sehingga bisa menjangkau jemaat-jemaat dimana pun berada.

Kelima, mengirim para pendeta perempuan untuk mengikuti perkuliahan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti ke Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest Tangerang yang memiliki spesialisasi di bidang Kepemimpinan Transformasional Kristen.

3. Bagi Penulis Sendiri

Penelitian ini mendorong dan memotivasi peneliti agar:

Pertama, mempersiapkan diri menjadi pemimpin perempuan yang berdedikasi tinggi dalam melakukan tugas panggilan pelayanan dimanapun.

Kedua, mengaplikasikan dalam pelayanan, ilmu yang telah didapat dalam perkuliahan S3 di Sekolah Tinggi teologi Internasional Harvest Tangerang, khususnya tentang kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan dimanapun penulis terpanggil melayani.

Ketiga, memotivasi semua para pendeta perempuan menuntut ilmu Kepemimpinan dan Teologi di STT Harvest Tangerang.

Keempat, memotivasi penulis untuk menulis jurnal dan buku mengenai kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan.

Kelima, memberikan seminar bagi para pendeta perempuan di gereja-gereja mengenai kepemimpinan transformasional dan panggilan pelayanan.

4. Saran untuk STTIH

Untuk Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest (STTIH), tempat penulis belajar, usulan yang penulis sampaikan adalah untuk melatih para teolog terutama kaum perempuan tentang pentingnya memiliki kepemimpinan transformasional dan mengerti dengan jelas panggilan pelayanannya untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan perempuan. Terutama bagi para calon pemimpin atau pendeta perempuan di gerejanya agar memahami dengan benar dan menerapkan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam diri dan memenuhi panggilan pelayanannya dengan baik sehingga meningkatkan efektifitas kepemimpinan perempuan di gereja. Maka disarankan perlu pembahasan mendalam dalam perkuliahan tentang kepemimpinan transformasional dan panggilan Pelayanan.

5. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, penulis sarankan untuk memperluas penelitian ini dengan penelitian selanjutnya yang meneliti hubungan antara efektifitas kepemimpinan perempuan dengan berbagai faktor yang memungkinkan seperti faktor gaya kepemimpinan, karakteristik pribadi pemimpin perempuan dan kemampuan personal, jabatan, situasi dan kondisi jemaat dan gereja.