

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Bab V ini akan membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi dari hasil penelitian, dan saran-saran yang diberikan supaya teori yang telah dibahas dapat diaplikasikan.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan proses pengamatan, penelitian di lapangan, kajian teori, serta analisis hasil data penelitian, maka didapatkan kesimpulan:

Pertama, hipotesis pertama dalam penelitian yang menyatakan bahwa Keberlanjutan Usaha dalam masa pandemi Covid-19 di Jemaat IFGF Jawa Barat adalah cenderung menuju maksimal, adalah tidak terbukti, karena sesuai hasil analisa data yang ada menyatakan bahwa kecenderungan variabel keberlanjutan usaha dalam masa pandemi Covid-19 di Jemaat IFGF Jawa Barat (Y) adalah telah maksimal.

Kedua, hipotesis kedua dalam penelitian yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kristen (X) di IFGF Jawa Barat adalah cenderung telah maksimal adalah terbukti, karena sesuai hasil analisa data yang ada menyatakan bahwa kecenderungan dari variabel Kepemimpinan Kristen (X) di IFGF Jawa Barat yaitu telah maksimal.

Ketiga, dalam hipotesa ketiga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Kristen (X) dengan variabel Keberlanjutan Usaha dalam Masa Pandemi Covid 19 (Y) yaitu sebesar 17,5%.

Keempat, dalam hipotesa keempat berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa secara bersama-sama indikator mampu untuk memberdayakan (*empowering*) ( $x_4$ ) adalah yang paling dominan terbukti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, secara bersama-sama indikator yang paling dominan dari Kepemimpinan Kristen di Jemaat IFGF Jawa Barat yang memberikan pengaruh terhadap Keberlanjutan Usaha pada masa pandemi Covid-19 adalah indikator pemberdayaan (*empowering*) ( $x_4$ ).

## B. Implikasi

Dalam bagian ini, peneliti akan memberikan juga hal-hal yang perlu dilakukan. Hal itu menyangkut kebijakan, strategi dan upaya-upaya guna mendukung hasil penelitian ini.

### 1. Kebijakan, Strategi, dan Upaya untuk Hipotesa 1

#### a. Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis 1, maka kebijakan yang diambil adalah dengan mempertahankan Keberlanjutan Usaha (Y) yang telah maksimal dan juga meningkatkan nilai *upper bound* yang berada di 61,89 menjadi 76.

#### b. Strategi

Berdasarkan kebijakan yang sudah ditetapkan, maka strategi yang diambil guna mewujudkan kebijakan dalam rangka Keberlanjutan Usaha dalam masa pandemi Covid 19 (Y) di IFGF Jawa Barat agar tetap maksimal, dilihat dari hasil *regression tree* adalah:

Pertama, agar usaha dapat berlanjut terus maka pelaku usaha harus mampu untuk mengelola usahanya ( $y_5$ ).

Kedua, agar usaha dapat berlanjut terus maka pelaku usaha harus memiliki visi yang jelas ( $y_1$ ).

Ketiga, agar usaha dapat berlanjut terus, maka pelaku usaha harus mampu berinovasi ( $y_3$ ).

### c. Upaya

Untuk melakukan strategi-strategi di atas, diperlukan upaya-upaya agar strategi-strategi tersebut dapat terlaksana dengan baik dan hasil yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal.

1) Upaya untuk menjalankan strategi pertama, yaitu kemampuan untuk mengelola usaha ( $y_5$ ), maka ada 2 hal yang harus diperhatikan dalam hal pengelolaan usaha:

Pertama, Sumber daya yang dikelola. Berbicara mengenai sumber daya yang dikelola, maka ada dua sumber daya yang sangat penting untuk dikelola, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya keuangan. Sumber daya manusia hendaknya terus dibina untuk meningkatkan kompetensi dan juga penempatan sumber daya manusia sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan lebih maksimal.

Kedua, cara pengelolaan untuk mengelola sumber daya keuangan, maka setiap pelaku usaha harus mempunyai laporan keuangan yang lengkap (laporan laba rugi, laporan neraca dan laporan arus kas). Laporan keuangan kadangkala sangat disepelekan oleh para pelaku usaha, khususnya pelaku usaha dalam bidang UMKM, padahal dengan mempunyai laporan keuangan, maka setiap pelaku usaha dapat mengontrol pemasukan dan pengeluaran uang lebih baik.

Selain itu, pelaku usaha dapat melihat di bagian mana dalam laporan keuangan, sumber daya keuangan yang paling banyak dialokasikan, sehingga pelaku usaha dapat mengambil keputusan yang tepat, untuk menempatkan sumber dayanya.

Untuk mengelola sumber daya manusia, maka dibutuhkan beberapa tindakan sebagai berikut:

Pertama, Melakukan analisa jabatan. Dengan melakukan analisa jabatan secara berkala agar dapat diketahui fungsi dan peranan dari setiap jabatan yang dibutuhkan. Selain itu dengan analisa jabatan, dapat diketahui posisi-posisi mana yang masih dibutuhkan, posisi mana yang terlalu banyak orang, dan posisi mana yang bisa dihilangkan untuk sementara waktu.

Kedua, Melakukan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja diperlukan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, dan kapan tenaga kerja tersebut harus dipenuhi.

Ketiga, Melakukan pelatihan dan pengembangan. Tenaga kerja merupakan aset bagi perusahaan sehingga perlu di kelola dengan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan/ workshop mengikuti seminar, webinar

Keempat, Perencanaan karier. Pengembangan dan peningkatan kompetensi berdampak pada kemampuan bekerja dan menyelesaikan tugas tanggungjawab. Oleh karena itu para pemimpin membuat kenaikan jenjang karier bagi pekerja yang memiliki kemampuan yang mumpuni. Perencanaan karier bagi setiap karyawan dinilai dari kemampuan dan komitmen pekerja dalam melakukan tugas tanggungjawab, dan kenaikan jenjang karier juga dapat dilakukan melalui test terbuka sehingga setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama dan juga dapat memotivasi para pekerja untuk bersaing sehat.

2) Upaya untuk menjalankan strategi kedua, yaitu memiliki visi yang jelas ( $y_1$ ) maka ada dua langkah yang harus dilakukan oleh setiap pelaku usaha:

Pertama, Visi harus ditetapkan. Setiap perusahaan yang sehat selalu memiliki visi yang sudah ditetapkan dari awal. Setiap tindakan yang dilakukan oleh pelaku usaha baik berupa kebijakan maupun strategi harus mengarah kepada setiap visi yang sudah ditetapkan. Tanpa visi, maka pelaku usaha akan kebingungan dalam menetapkan strateginya dan akan mempengaruhi keberlangsungan usahanya.

Kedua, Visi harus dikomunikasikan kepada setiap *shareholder* yang ada di dalam perusahaan. Seringkali visi yang sudah ditetapkan, hanya berupa sebuah slogan maupun kata-kata yang indah, namun kosong. Itu karena visi yang sudah dibuat, tidak diterapkan dalam setiap kebijakan, bahkan tidak dikomunikasikan kepada segenap *shareholder*. Oleh sebab itu, untuk supaya ada keberlangsungan usaha yang baik, maka visi harus dapat dimengerti dan disosialisasikan kepada semua pemangku kepentingan. Sosialisasi visi yang sudah ditetapkan dapat dilakukan dengan berbagai cara sehingga tidak hanya pemimpin perusahaan yang mengetahui visi, namun semua orang yang terlibat mengetahui dan memahami akan visi yang sudah ditetapkan.

Beberapa cara untuk mengkomunikasikan sebuah visi:

- Visi harus dikomunikasikan sejak proses perekrutan karyawan.
- Minimal visi harus dikomunikasikan secara jelas kepada setiap karyawan yang ada. Ini dapat dikomunikasikan melalui tulisan, maupun briefing singkat antara pelaku usaha dengan karyawannya.
- Dengan dunia digital, maka visi dapat dikomunikasikan dengan lebih menarik menjadi sesuatu yang lebih hidup dan interaktif, sehingga visi dapat lebih mudah untuk dipahami oleh semua orang.

3) Upaya untuk menjalankan strategi ketiga, yaitu mampu berinovasi ( $y_3$ ) maka harus ditetapkan terlebih dahulu, bidang atau bagian apa dari sebuah organisasi yang ingin diterapkan proses inovasi. Proses inovasi tidak hanya meliputi inovasi di dalam produk (*product innovation*), namun inovasi dapat dilakukan juga dalam proses (*process innovation*). Inovasi bisa dilakukan dengan menggunakan teknologi yang berkembang pesat seperti sekarang ini, maupun menggunakan perubahan paradigma (*paradigm shift*). Saat ini, kita bisa memanfaatkan inovasi di dalam teknologi, karena pesatnya kemajuan teknologi yang ada. Dengan adanya inovasi, maka pelaku usaha akan menciptakan produk yang baru, mengurangi biaya yang dikeluarkan, dan bisa menjangkau banyak orang.

Misal dalam dunia Food & Beverage (F&B), dengan adanya Gofood, Grabfood, maupun shopeefood, pelaku usaha dapat membuka restaurant di rumahnya sendiri-sendiri, tanpa perlu mempunyai tempat yang strategis dan mahal untuk berusaha. Dengan memanfaatkan teknologi, sehingga konsumen bisa menjalankan *self-service*, maka pelaku usaha dapat menghemat banyak dari biaya operasional. Dengan adanya *tik-tok*, maka pelaku usaha dapat beriklan dengan jauh lebih murah. Inovasi dalam proses bisa dilakukan untuk melakukan streamlining dalam proses produksi. Inovasi dalam proses dapat dilakukan sehingga waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk memproduksi sebuah barang menjadi lebih pendek, sehingga dapat memperbesar keuntungan, maupun dapat digunakan untuk membuat harga jual barang menjadi lebih kompetitif.

## 2. Kebijakan, Strategi, dan Upaya untuk Hipotesa 2

### a. Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis 2, maka kebijakan yang diambil adalah dengan mempertahankan Kepemimpinan Kristen (X) di jemaat IFGF Jawa Barat yang telah maksimal dan meningkatkan nilai *upper bound* yang berada di 56.08 menjadi 65.50.

### b. Strategi

Berdasarkan kebijakan yang sudah ditetapkan, maka strategi yang diambil guna mewujudkan kebijakan dalam rangka Kepemimpinan Kristen (X) di jemaat IFGF Jawa Barat tetap maksimal, dilihat dari hasil *regression tree* adalah:

Pertama, Pemimpin Kristen mampu memberdayakan jemaat ( $x_4$ ).

Kedua, Pemimpin Kristen memiliki tanggung jawab ( $x_3$ ).

### c. Upaya

Untuk melakukan strategi-strategi itu, diperlukan upaya-upaya agar strategi-strategi tersebut dapat terlaksana dengan baik dan hasil yang diharapkan dapat tercapai.

1) Untuk meningkatkan kemampuan Pemimpin Kristen IFGF Jawa Barat agar lebih mampu memberdayakan jemaat ( $x_4$ ), maka ditempuh upaya-upaya sebagai berikut:

Pertama, Meningkatkan kualitas daripada Pemimpin IFGF Jawa Barat. Sebelum, pemimpin IFGF Jawa Barat dapat memberdayakan jemaat, hal pertama yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas daripada tim pemimpin IFGF itu sendiri. Langkah-langkah yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas tim pemimpin IFGF adalah dengan memberikan pelatihan-

pelatihan internal dan rutin kepada setiap anggota tim .

Selain itu, perlu dilakukan studi banding antara tim pastoral di beberapa wilayah di Jawa Barat, sehingga tim pemimpin dapat belajar satu dengan yang lain bagaimana dapat meningkatkan kualitas yang dimiliki.

Kedua, Langkah-langkah praktis untuk melakukan pemberdayaan jemaat. Setelah, tim pastoral meningkatkan kualitas daripada dirinya sendiri, maka tim pastoral akan lebih siap dan mampu untuk memberdayakan jemaat yang dipimpinnya. Langkah-langkah praktis dalam upaya pemberdayaan jemaat dapat dilakukan secara bersama-sama (*mass*) maupun secara personal (*private*), seperti:

- Memberikan motivasi bagi para jemaat melalui setiap kotbah ataupun pertemuan yang dilakukan setiap minggunya.
- Membangun hubungan dengan lembaga swadaya masyarakat lainnya maupun dengan lembaga pelatihan lainnya untuk membantu jemaat meningkatkan kemampuannya dalam berbagai bidang. Tidak semua bidang dapat dikuasai oleh tim pastoral, oleh sebab itu sangat penting tim pastoral membuka diri terhadap organisasi yang berada di luar gereja itu sendiri.
- Memberikan kesempatan kepada para pelaku usaha di dalam jemaat untuk menjadi role model buat para pelaku usaha yang lain di dalam satu gereja, sehingga jemaat terbangun untuk belajar satu dengan yang lain.

Untuk meningkatkan kemampuan tim pemimpin IFGF Jawa Barat untuk lebih bertanggung jawab ( $x_3$ ) adalah sebagai berikut:

Pertama, Setiap tim pemimpin harus belajar untuk lebih mengasihi jemaat.

1 Yohanes 4:8 berkata bahwa Allah adalah kasih. Kasih adalah pusat dari ajaran



Kristus. Setiap pemimpin Kristen yang mempunyai kasih Allah, maka dirinya secara otomatis akan memiliki sebuah tanggung jawab.

Kedua, Menetapkan tujuan dan nilai dari setiap pelayanan yang dilakukan. Tujuan dari pelayanan perlu ditetapkan di awal, sehingga setiap tim pastoral mengerti apa yang akan hendak dicapai dan bagaimana setiap tim pastoral mempunyai peran dan tanggung jawab masing- masing.

Ketiga, Membangun budaya yang positif. Budaya positif yang dibangun sangat mempengaruhi setiap tindakan dari para tim pastoral. Dengan membangun budaya yang positif, maka tim pastoral akan lebih terpacu dan termotivasi, karena budaya yang baik dapat mempengaruhi dan merubah cara pandang. Dengan cara pandang yang berbeda, diharapkan bahwa tim pastoral dapat dengan lebih mudah untuk lebih bertanggung jawab kepada setiap jemaat.

Keempat, Menciptakan *role model* yang baik sehingga menjadi dapat menjadi panutan dan motivasi buat para tim pastoral yang lain, untuk bagaimana bersikap dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai Kristiani.

### 3. Kebijakan, Strategi, dan Upaya untuk Hipotesa 4

#### a. Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesa 4, maka kebijakan yang diambil adalah mewujudkan indikator yang secara bersama-sama paling dominan dari Kepemimpinan Kristen di Jemaat IFGF Jawa Barat yang memberikan pengaruh terhadap variable Keberlanjutan Usaha (Y) pada masa pandemi Covid-19, yaitu adalah indikator Mampu Memberdayakan Jemaat ( $x_4$ ).

#### b. Strategi

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat melalui *regression tree*, maka strategi yang diambil guna mewujudkan indikator Mampu Memberdayakan Jemaat ( $x_4$ ) tetap maksimal adalah dengan:

Pertama, Pemimpin Mampu Memberdayakan Jemaat ( $x_4$ )

Pertama, Pemimpin memiliki kebijaksanaan ( $x_5$ ).

Kedua, Pemimpin memiliki tanggung jawab ( $x_3$ ).

#### c. Upaya

Untuk melakukan strategi-strategi itu, diperlukan upaya-upaya agar strategi-strategi tersebut dapat terlaksana dengan baik dan hasil yang diharapkan dapat tercapai. Adapun upaya yang akan dilakukan adalah :

1) Upaya mewujudkan Pemimpin Mampu Memberdayakan Jemaat ( $x_4$ )

a) Pemberdayaan Jemaat

Pertama, Pemimpin membuat database jemaat supaya mengenal dan juga mengetahui tingkat edukasi, kompetensi, hobby dari setiap jemaat yang dipimpinnya. Dengan adanya database jemaat, maka akan lebih memudahkan pemimpin untuk memberdayakan jemaat.

Kedua, pemimpin memberikan kesempatan yang sama bagi setiap jemaat untuk berpartisipasi dalam kegiatan gereja tanpa melihat status sosial, edukasi, lamanya menjadi jemaat, seperti menjadi singer, usher, pendoa, WL , dan lain-lain, sesuai dengan kompetensi dari jemaat.

Ketiga, Pemimpin melakukan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi dari jemaat , seperti memotivasi jemaat untuk mengikuti seminar, webinar, memfasilitasi jemaat untuk mengikuti kursus sesuai dengan talenta seperti kursus musik, komunikasi, multimedia, dan lain-lain.

Keempat, setelah melalui pembinaan, pemimpin mendelegasikan tugas-tugas pelayanan kepada jemaat namun tetap dilakukan pendampingan, monitoring dan evaluasi sampai jemaat mandiri melakukan tugas tanggungjawabnya.

#### b) Pemberdayaan Pekerja di Perusahaan

Pertama, Pemimpin menempatkan para pekerja sesuai dengan kemampuan / kompetensi para pekerja.

Kedua, pemimpin mendampingi , memonitoring dan melakukan evaluasi terhadap kinerja para pekerja, sehingga dapat melihat kekuatan dan kelemahan dari setiap pekerja.

Ketiga, melakukan pembinaan dengan mengikutsertakan para pekerja pada seminar, webinar , dan kursus-kursus sesuai dengan bidang yang dimiliki pekerja guna meningkatkan kompetensi para pekerja.

## 2) Upaya mewujudkan Pemimpin memiliki Kebijakan (x5)

Pertama, sebagai seorang pemimpin harus memiliki waktu khusus berkomunikasi dengan Tuhan agar semakin mengetahui rencana dan kehendak Tuhan akan hidupnya sehingga dapat melakukan tugasnya sesuai dengan Firman Tuhan. Pemimpin yang bergaul akrab dengan Tuhan dan mempunyai waktu pribadi bersama dengan Tuhan. Syarat utama untuk memperoleh kebijakan adalah dengan dekat kepada sumber kebijaksanaan itu sendiri. Waktu khusus / pribadi dengan Tuhan dapat dilakukan dengan mempunyai waktu teduh yang baik setiap harinya dan membaca Firman, sudah dapat dipastikan bahwa tim pastoral akan memiliki kebijakan.

Kedua, sebagai seorang pemimpin hendaknya memiliki kerendahan hati. Tim pemimpin harus selalu mau belajar untuk mendengar setiap keluhan daripada jemaat/ pekerja dan juga mau mendengarkan kritikan atau saran dari jemaat / pekerja. Dengan kerendahan hati, maka tim pemimpin akan mampu untuk mengerti apa yang terjadi di tengah-tengah jemaat / pekerja dan juga apa yang dibutuhkan oleh jemaatnya/ pekerja pada setiap musim. Sikap rendah hati seorang pemimpin akan mempengaruhi juga sikap jemaat / pekerja. Pekerja akan mengimplementasikan sikap rendah hati terhadap sesama jemaat/pekerja.

Ketiga, para pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan sesama pemimpin yang lain dan juga mempunyai mentor. Hubungan dengan pemimpin yang lain dan mentor berguna supaya tim pemimpin bisa saling bisa belajar satu dengan yang lain. Pengalaman seorang pemimpin dapat sangat menolong pemimpin lain dalam menjalankan usahanya atau bisa saja merupakan jalan keluar bagi masalah yang dihadapi pemimpin lain. .

Untuk tim Kepemimpinan dengan indikator memiliki tanggung jawab ( $x_3$ ), dapat dilakukan dengan upaya- upaya seperti yang sudah dibahas sebelumnya pada hipotesa 2, yaitu:

Pertama, Setiap tim pemimpin harus belajar untuk lebih mengasihi jemaat. 1 Yohanes 4:8 berkata bahwa Allah adalah kasih. Kasih adalah pusat dari ajaran Kristus. Setiap pemimpin Kristen yang mempunyai kasih Allah, maka dirinya secara otomatis akan memiliki sebuah tanggung jawab.

Kedua, Menetapkan tujuan dan nilai dari setiap pelayanan yang dilakukan. Tujuan dari pelayanan perlu ditetapkan di awal, sehingga setiap tim pastoral mengerti apa yang akan hendak dicapai dan bagaimana setiap tim pastoral mempunyai peran dan tanggung jawab masing- masing.

Ketiga, Membangun budaya yang positif. Budaya positif yang dibangun sangat mempengaruhi setiap tindakan dari para tim pastoral. Dengan membangun budaya yang positif, maka tim pastoral akan lebih terpacu dan termotivasi, karena budaya yang baik dapat mempengaruhi dan merubah cara pandang. Dengan cara pandang yang berbeda, diharapkan bahwa tim pastoral dapat dengan lebih mudah untuk lebih bertanggung jawab kepada setiap jemaat.

Keempat, Menciptakan *role model* yang baik sehingga menjadi dapat menjadi panutan dan motivasi buat para tim pastoral yang lain, untuk bagaimana bersikap dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai Kristiani.

### A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Kristen terhadap Keberlanjutan Usaha dalam masa pandemi Covid-19 di Jemaat IFGF Jawa Barat, maka peneliti memberikan beberapa saran yang berkorelasi dengan manfaat penelitian, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang menjadi dasar dari kebijakan, strategi, dan upaya untuk hipotesa 1, maka didapatkan bahwa sebenarnya ada satu indikator di dalam variabel keberlanjutan usaha yang masih menuju maksimal, yaitu indikator mampu melakukan perubahan ( $y_2$ ). Ini membuat nilai *lower bound* telah maksimal dari variabel keberlanjutan usaha (59.08), berada di ambang daripada nilai *upper bound* menuju maksimal dari variabel Keberlanjutan Usaha (55.00). Apabila indikator mampu melakukan perubahan ( $y_2$ ) tidak dikelola dengan baik, maka ada kemungkinan bahwa variabel Keberlanjutan Usaha, turun menjadi menuju maksimal. Upaya yang bisa dilakukan supaya pelaku usaha mampu melakukan perubahan ( $y_2$ ) adalah sebagai berikut:

Pertama, Merubah cara pandang (*paradigm shift*) dari pelaku usaha melalui beberapa tindakan seperti peningkatan sumber daya manusia (training, seminar, pelatihan dan lain-lain), meningkatkan akses informasi sehingga pelaku usaha dapat melakukan studi banding, dan melakukan evaluasi pencapaian target.

Kedua, Membangun rasa urgensi dengan memberikan motivasi dan pengertian kepada setiap stakeholder yang ada, mengidentifikasi, membahas, serta melihat setiap peluang dari sebuah krisis yang ada, sehingga timbul alasan yang cukup kuat untuk melakukan sesuatu yang berbeda.

Ketiga, Menciptakan agen perubahan dari antara stakeholder yang ada, yaitu tim yang terdiri dari orang-orang yang memiliki kemauan dan kemampuan yang cukup untuk memimpin sebuah perubahan.

Keempat, Mengkomunikasikan visi perubahan kepada seluruh elemen organisasi secara terus menerus dengan menggunakan setiap kesempatan yang ada dan menggunakan agen perubahan sebagai role model buat yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang menjadi dasar dari kebijakan, strategi, dan upaya untuk hipotesa 2, maka didapatkan bahwa sebenarnya ada satu indikator di dalam variabel kepemimpinan Kristen yang masih menuju maksimal, yaitu indikator memiliki tanggung jawab ( $x_3$ ). Ini membuat nilai *lower bound* telah maksimal dari variabel kepemimpinan Kristen (53.86), berada di ambang daripada nilai *upper bound* menuju maksimal dari variabel kepemimpinan Kristen (52.50). Apabila indikator memiliki tanggung jawab ( $x_3$ ) tidak dikelola dengan baik, maka ada kemungkinan bahwa variabel Kepemimpinan Kristen, turun menjadi menuju maksimal. Upaya yang bisa dilakukan supaya pelaku usaha memiliki tanggung jawab ( $x_3$ ) sudah dibahas sebelumnya di bab kebijakan, strategi, dan upaya untuk hipotesa 2.

Akhir kata, pandemi Covid-19 ikut serta dalam mengubah baik Kepemimpinan Kristen IFGF, maupun keberlangsungan usaha dari setiap jemaat. Tim pemimpin diharapkan dengan pimpinan Roh Kudus, maka mampu untuk mempunyai visi, memiliki tanggung jawab, memiliki kebijaksanaan, dan dapat memberdayakan setiap jemaat yang Tuhan sudah percayakan, dengan melihat setiap kebutuhan jemaat di dalam setiap musim kehidupan.

Setiap pelaku usaha, diharapkan mempunyai visi yang jelas, mampu mengelola usahanya, mampu melakukan perubahan, mampu berinovasi, dan mampu melakukan optimalisasi di dalam setiap usahanya, sehingga supaya setiap pelaku usaha di jemaat IFGF Jawa Barat, tidak runtuh ketika menghadapi sebuah perubahan, namun tetap bertahan, dan bahkan maju di dalam menghadapi setiap musim yang berbeda.

