

## 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 analisa hasil data penelitian, maka didapatkan kesimpulan:

Pertama, hipotesis pertama dalam penelitian yang menyatakan bahwa Kinerja Pekerja (Y) menuju maksimal adalah tidak terbukti, karena sesuai hasil analisa data yang ada menyatakan bahwa kecenderungan variabel Kinerja Pekerja (Y) adalah telah maksimal.

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

Ketiga, dalam hipotesa ketiga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Pengusaha Kristen (X) dengan Kinerja Pekerja (Y) yaitu sebesar 32,6 %.

Keempat, dalam hipotesa keempat berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa indikator

Memberikan Teladan bagi Pekerja ( $x_5$ ) adalah yang paling dominan terbukti benar. Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, indikator yang paling dominan adalah Memberikan Teladan bagi Pekerja ( $x_5$ ).

## 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 mempertahankan Kinerja Pekerja (Y) di FGBMFI Jawa Barat yang telah maksimal pada nilai *lower* dan *upper bound* yang berada di 63,13 – 64,88.

Cara yang dapat dilakukan oleh Pengusaha Kristen dalam mempertahankan Kinerja Pekerja (Y) di FGBMFI Jawa Barat adalah:

Pertama, mempertahankan Sistem Penjadwalan dan Perencanaan Kerja yang sudah ada serta tertata dengan baik sehingga Pekerja mampu melakukan pekerjaan sesuai prioritas ( $y_5$ ). Sistem Penjadwalan yang baik adalah penentuan atau estimasi lamanya proses produksi yang tepat sehingga tidak terjadi *delay* atau penundaan akan hasil produksi. Perencanaan Kerja yang baik adalah mengawali proses produksi dengan sebuah rencana yang matang, terperinci, dan tak terlewatkan satu pun dari keseluruhan proses produksi.

Kedua, mempertahankan Penyempurnaan SOP Secara Berkala sehingga Pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai SOP ( $y_1$ ). Pengusaha Kristen perlu

menyesuaikan diri dengan adanya perubahan SOP terbaru seiring perubahan yang terjadi dalam perusahaan seperti halnya perubahan jumlah alat, pranata, atau Pekerja. Dengan demikian, Pekerja dapat juga menyesuaikan dengan penyempurnaan yang terjadi.

Ketiga, mempertahankan Pemberian Penghargaan dan Motivasi terhadap Pekerja agar supaya Pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab ( $y_3$ ). Penghargaan berupa bonus finansial dan kenaikan jabatan patut diberikan Pengusaha Kristen jika Pekerja mencapai prestasi tertentu. Motivasi berupa pujian juga layak diberikan tatkala Pekerja mampu menunaikan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab.

#### **b. Strategi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat melalui *regression tree*, maka strategi yang diambil guna mewujudkan Kinerja Pekerja (Y) di FGBMFI Jawa Barat tetap maksimal adalah:

Pertama, senantiasa meningkatkan Sistem Penjadwalan dan Perencanaan Kerja yang matang agar Pekerja dapat mempertahankan kualitas kinerja yang efektif dan efisien ( $y_5$ ). Peningkatan Sistem Penjadwalan dilakukan dengan penerapan teknologi terbaru dalam hal penjadwalan proses produksi. Peningkatan Perencanaan Kerja yang selalu disesuaikan dengan kapasitas kerja para Pekerjanya.

Kedua, meningkatkan Evaluasi dan Penyempurnaan SOP Pekerja secara berkala Seiring dengan Perkembangan Usaha agar Tidak Keluar dari Prosedur Kerja yang telah ditetapkan ( $y_1$ ). Perlu dilakukan evaluasi kerja atau peninjauan ulang terhadap SOP setidaknya setiap enam bulan sekali dalam rangka menemukan dan menentukan langkah pencegahan apa yang perlu diambil Pengusaha Kristen sebelum

terjadinya masalah. Bilamana terjadi masalah, maka penyelesaian akan mudah dikerjakan.

Ketiga, senantiasa meningkatkan Sistem Penghargaan dan Motivasi kerja agar Inisiatif dan Disiplin Kerja tidak menurun ( $y_3$ ). Inisiatif Pekerja berbanding lurus dengan penghargaan dan motivasi yang diberikan Pengusaha Kristen. Hal ini juga sangat berkaitan erat dengan Disiplin Kerja, di mana Pekerja yang memiliki Inisiatif Kerja yang baik niscaya memiliki Disiplin Kerja yang baik.

### c. Upaya

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

Untuk mempertahankan kemampuan Kinerja Pekerja dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Prioritas ( $y_5$ ) tetap maksimal adalah:

Pertama, mendorong para pekerja untuk senantiasa Membuat Rencana Kerja dengan Mekanisme *S-M-A-R-T* (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant dan Timebound*). Rencana Kerja tidak perlu dibuat secara tertentu alias definitif, terukur, dapat dicapai, dan dibatasi waktu tertentu. Rencana Kerja dibuat untuk dipatuhi.

Kedua, mempertahankan Sistem Penjadwalan yang Rapi dan Sederhana agar dapat digunakan sebagai dasar acuan dalam beraktivitas. Ketidakrapian dan ketidaksederhanaan penjadwalan hanya menimbulkan kebingungan di antara para Pekerja. Mereka bahkan dapat keluar dari trek yang seharusnya yang disebut Rencana Kerja.

Ketiga, mempertahankan kualitas Kinerja Pekerja melalui program pengembangan *skill* manajemen dan kepemimpinan. Program dimaksud sangat berguna untuk meningkatkan wawasan sekaligus kemampuan Pekerja dalam rangka meningkatkan Kinerjanya dalam perusahaan. Hal yang akan mendatangkan manfaat baik bagi perusahaan maupun Pekerjanya itu sendiri.

Untuk mempertahankan kemampuan Kinerja Pekerja dalam Melakukan Pekerjaan sesuai SOP (y1) tetap maksimal adalah:

Pertama, memastikan semua SOP tetap berjalan baik dengan Membuatnya Secara Tertulis, agar pekerja baru pun tidak mengalami kesulitan dalam mengikuti petunjuk yang diinginkan perusahaan untuk dilakukan. Pengusaha Kristen yang baik akan selalu melakukan *up-date* terhadap adanya SOP terbaru secara tertulis dan dibagikan ke setiap Pekerjaanya sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

Kedua, mempertahankan SOP yang telah dibuat secara tertulis tadi Sederhana sehingga Mudah Dipahami dan diikuti oleh pekerja. Sederhana dalam artian tidak bertele-tele dan spesifik.

Ketiga, senantiasa melakukan Evaluasi terhadap SOP yang ada secara Berkala agar Tetap Spesifik dan Sederhana untuk dijalankan demi mempertahankan kualitas Kinerja Pekerja tetap maksimal. Pengusaha mengevaluasi kinerja Pekerjaanya setiap satu semester sekali dan memperbaiki SOP yang ada sehingga Pekerja dapat mempertahankan kualitas kinerjanya secara maksimal.

Untuk mempertahankan kemampuan Kinerja Pekerja dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Tanggungjawab (y3) tetap maksimal adalah:

Pertama, memastikan Semua Pekerja Bekerja Sesuai dengan *Job Desc* yang telah ditetapkan dan tidak mengambil porsi pekerjaan diluar *job desc* tersebut. Hal ini

diberlakukan demi menghindari *overlap* atau tumpang-tindih pekerjaan antara satu Pekerja dengan Pekerja yang lain yang dapat memperburuk Kinerja Pekerjaanya.

Kedua, memberikan Penghargaan terhadap Pekerja dengan Prestasi Kerja yang baik sehingga Tanggung Jawab yang telah ada dapat dipertahankan. Pekerja yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan Kinerjaanya.

Ketiga, senantiasa memberikan Dukungan dan Motivasi agar Inisiatif dan Rasa Memiliki serta Kreativitas dari pekerja dapat Dipertahankan dengan Baik. Seorang Pengusaha Kristen yang baik selalu memberikan ruang untuk bertumbuh atau berkreasi bagi para Pekerjaanya, sekaligus juga ruang untuk membuat kesalahan atau *space for errors* yang dapat diperbaiki.

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

### a. Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis 2, maka kebijakan yang diambil adalah bagaimana mempertahankan Kepemimpinan Pengusaha Kristen (X) di FGBMFI Jawa Barat yang cenderung telah maksimal pada nilai *Lower dan Upper Bound* di 60,38 – 62,52.

Cara yang dapat dilakukan oleh Pengusaha Kristen dalam mempertahankan Kepemimpinan Pengusaha Kristen (X) di FGBMFI Jawa Barat adalah:

Pertama, mempertahankan Kepemimpinan Tetap Maksimal dengan cara tetap Memberikan Petunjuk kepada Pekerjaanya ( $x_3$ ), yang didukung oleh Pemberian Nasehat kepada Pekerja ( $x_2$ ) dan Menunjukkan Empati Terhadap Beban Kerja Pekerjaanya ( $x_4$ ).

## b. Strategi

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat melalui *regression tree*, maka strategi yang diambil guna mempertahankan Kepemimpinan Pengusaha Kristen (X) di FGBMFI Jawa Barat agar tetap maksimal adalah:

Pertama, senantiasa melakukan Pengembangan diri dalam *Communication, Skill, and Knowledge* dalam rangka Memberi Petunjuk kepada Pekerja ( $x_3$ ). Pengusaha Kristen perlu mengikuti pelatihan semacam *Public Speaking*, pelatihan kerja atau *training* khusus di bidang tertentu, dan *workshop* demi mengembangkan dirinya, sebelum ia meneruskan apa yang dimilikinya itu kepada para Pkerjanya.

Kedua, senantiasa melakukan Evaluasi dalam Meningkatkan Etika Kristen yang telah terwujud dengan menjaga kekudusan, keadilan, dan kasih dalam rangka Menunjukkan Empati Terhadap Beban Kerja dari para Pkerjanya ( $x_4$ ). Pengusaha Kristen harus berusaha senantiasa hidup kudus, menjunjung tinggi rasa keadilan, dan menunjukkan kasih terhadap Tuhan, sesama manusia, dan dirinya sendiri. Niscaya pribadi seperti ini akan mampu berempati Terhadap Beban Kerja dari para Pkerjanya.

Ketiga, meningkatkan kemampuan dalam Kepemimpinan Hamba (*Servanthood Leadership*) dengan Kristus sebagai teladan sempurna dalam rangka Menasehati Pekerja ( $x_2$ ). Yesus mengajarkan bahwa seorang Pengusaha Kristen yang adalah pemimpin perlu berjiwa hamba, dalam artian sebagai seorang pemimpin ia perlu melayani para Pkerjanya dengan jiwa kehambaan yang digagas Kristus. Ia tidak bisa bersikap otoriter dan melulu memamerkan kuasa yang dimilikinya.

### c. Upaya

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

Untuk mempertahankan kemampuan Kepemimpinan Pengusaha Kristen dalam Memberi Petunjuk ( $x_3$ ) adalah:

Pertama, senantiasa Menerapkan Sistem *S-M-A-R-T* (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant dan Timebound*) Dalam Memberikan Petunjuk sehingga menjadi budaya dalam perusahaan dalam rangka Memberikan Petunjuk kepada Pekerja ( $x_3$ ). Pengusaha Kristen perlu memberlakukan penegasan ulang budaya terhadap budaya kerja yang lama, kuno, dan kaku menjadi budaya kerja yang menyenangkan dan nyaman bagi para Pekerjaanya. Salah satunya adalah lewat pemberian petunjuk, baik lisan maupun tertulis, yang tidak asal-asalan namun definitif, terukur, dapat dicapai, dan dibatasi waktu tertentu.

Kedua, Pengusaha Kristen dapat Meningkatkan Kemampuannya dalam memastikan setiap petunjuk dan arahan jelas dan mudah dipahami, artinya Kemampuan Dalam Berkomunikasi perlu dikembangkan dengan Mengikuti Seminar dan Kelas Pelatihan Komunikasi dalam rangka Memberikan Petunjuk kepada Pekerja ( $x_3$ ). Pengusaha Kristen perlu mengenali keterbatasan dirinya dalam menguasai suatu hal tertentu yang tidak dapat dipelajari secara otodidak. Ia perlu mengikuti pelatihan yang diperlukan dan signifikan dengan kebutuhannya karena jangan-jangan masalahnya ada pada dirinya sendiri.

Ketiga, Pengusaha Kristen perlu Meningkatkan Pengembangan Dirinya dalam *Strategic Plan* yang mendukungnya dalam memberikan petunjuk yang jelas dalam rangka Memberikan Petunjuk kepada Pekerja ( $x_3$ ). Patut disinyalir, kegagalan



Pekerja dalam memahami petunjuk adalah sulitnya strategi yang diberikan Pengusaha Kristen untuk dipahami. Dalam hal ini Pengusaha Kristen perlu melakukan pengujian terhadap pemahamannya tentang strategi dan bilamana diperlukan ia perlu memperbaikinya.

Untuk mempertahankan kepemimpinan Pengusaha Kristen dalam Menunjukkan Empati Terhadap Beban Kerja ( $x_4$ ) adalah:

Pertama, senantiasa Meningkatkan Sikap Mau Menerima Masukan atau Aspirasi dari Pekerja. Tuhan pada dasarnya dapat berbicara melalui siapa saja, termasuk Pekerja yang notabene memiliki tingkatan atau jabatan di bawah Pengusaha Kristen. Pengusaha Kristen yang mau menundukkan diri terhadap suara Tuhan lewat siapa atau apa saja, tentu akan mampu berempati terhadap Pekerjaanya.

Kedua, melakukan Evaluasi Berkala terhadap *Job Desc* karyawan agar Efektifitas Kerja mereka Tidak Menurun. Pengusaha Kristen wajib mengenali adanya beban kerja yang berlebihan pada diri Pekerjaanya dan ia tidak membebani Pekerja dengan beban pekerjaan yang terlampau berat yang sudah melampaui kapasitas kerjanya hanya demi alasan efisiensi semata.

Ketiga, Meningkatkan Kepedulian dalam Memberikan Solusi terhadap Beban Kerja Pekerja. Pengusaha Kristen dituntut untuk mampu mencari jalan keluar yang tepat guna dan tepat sasaran agar Pekerja dapat melepaskan diri dari beban kerja yang berlebihan.

Untuk mempertahankan Kepemimpinan Pengusaha Kristen dalam rangka Menasehati Pekerja ( $x_2$ ) adalah:

Pertama, senantiasa Menjaga Teguh Etika Kristen dalam menegur dan menasehati pekerja. Kekudusan, keadilan, dan kasih harus senantiasa tercermin lewat

Pengusaha Kristen dalam kesehariannya, supaya para Pekerja dapat lebih mudah menerima teguran dan mudah dinasehati.

Kedua, menasehati pekerja dengan cara *One-on-one* sehingga Menjawab Kebutuhan. Nasehat bersifat individual bukan global. Pada hakikatnya, tidak ada orang yang mau menerima teguran nyata-nyata di depan banyak orang. Pengusaha Krsiten perlu menjawab kebutuhan akan *privacy* dan menjaga martabat Pekerja yang memang perlu ditegur dan dinasehati. Yang penting adalah kinerja Pekerja berubah menjadi lebih baik dan bukan semata-mata ia mendapat teguran dan nasehat.

Ketiga, Menasehati Tidak di Depan Orang Lain sehingga Tidak Menyebabkan Sakit Hati. Firman Tuhan mengajarkan agar Pengusaha Kristen menegur Pekerjaanya secara empat mata dalam tahapan awal. Jika ini tidak dipahami dan dipatuhi oleh Pengusaha Kristen, niscaya Pekerjaanya akan sulit sekali dinasehati di masa yang akan datang.

Keempat, Mempertahankan sikap Kasih dengan menasehati Tanpa Emosional. Kasih yang diajarkan Alkitab adalah yang sabar, murah hati, tidak memegahkan diri dan tidak sombong, tidak melakukan yang tidak sopan, dan tidak mencari keuntungan diri sendiri, tidak pemaarah dan tidak menyimpan kesalahan orang lain, bahkan menutupi segala sesuatu. Hendaknya Pengusaha Kristen mengamalkan prinsip tentang kasih ini terhadap diri para Pekerjaanya.

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

#### a. Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesa 4, maka kebijakan yang diambil adalah mewujudkan indikator yang paling dominan dari variabel Kepemimpinan Pengusaha Kristen (X) terhadap variabel Kinerja Pekerja di FGBMFI Jawa Barat (Y)

yaitu indikator Memberikan Teladan bagi Pekerja ( $x_5$ ), yang didukung oleh indikator Menasehati Pekerja ( $x_2$ ) dan Mengamati Kinerja Pekerja ( $x_1$ ).

### **b. Strategi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat melalui *regression tree*, maka strategi yang diambil guna mewujudkan indikator Memberikan Teladan bagi Pekerja ( $x_5$ ) tetap maksimal adalah:

Pertama, Meningkatkan Sikap Peduli dan kepekaan dalam menemukan Problematika di Lingkungan Bisnis dan solusinya dalam rangka Mengamati Kinerja Pekerja ( $x_1$ ). Mentalitas Pengusaha Kristen yang tidak mau tahu soal proses atau kesulitan yang dialami Pekerja, menerapkan hukuman atas tiap Pekerja yang melakukan kesalahan, dan tak pernah memberi solusi kepada Pekerja harus dibuang jauh-jauh. Pengusaha Kristen perlu peka akan kebutuhan Pekerja dalam hal pemecahan masalah demi meningkatkan Kinerjanya.

Kedua, Menasehati Secara Personal, Tidak Emosional, Tidak Melukai Perasaan Pekerja, dan selalu memegang teguh prinsip kasih dalam rangka Menasehati Pekerja ( $x_2$ ). Tujuan Pengusaha Kristen adalah mengoreksi kesalahan yang dilakukan Pekerja dalam rangka menjunjung tinggi efisiensi dan efektivitas kerja.

Kedua hal tersebut di atas, akan mendukung indikator Memberikan Teladan Bagi Pekerja ( $x_5$ ).

### **c. Upaya**

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

Dalam rangka mempertahankan Mengamati Kinerja Pekerja ( $x_1$ ) tetap maksimal adalah:

Pertama, Meningkatkan Sikap Memiliki (*Sense of Belonging*), sehingga Cermat dalam Menemukan Masalah ( $x_1$ ). Pengusaha Kristen perlu merasa memiliki perusahaan dalam rangka menemukan adanya masalah yang perlu dibereskan, agar supaya ia dapat mengamati hal serupa dalam diri Pekerjaanya yakni kecermatan dalam menemukan masalah.

Kedua, Mempertahankan Kedisiplinan Diri sehingga memiliki Ketenangan dalam Menghadapi Masalah ( $x_1$ ). Pengusaha harus mendirikan kebiasaan untuk berdisiplin untuk menghadapi masalah dengan tenang, dan sebagai akibatnya ia dapat mengamati adanya hal serupa dalam diri Pekerjaanya yakni ketenangan dalam menghadapi masalah.

Ketiga, senantiasa Meningkatkan Sikap mau menerima masukan atau Mendengar Aspirasi Pekerja ( $x_1$ ). Pengusaha Kristen perlu rendah hati untuk menyediakan telinganya mendengarkan orang lain, dalam hal ini para Pekerjaanya, baik masukan maupun aspirasi Pekerja. Kemampuan ini akan membuat Pengusaha Kristen dapat dengan mudah mengamati Kinerja Pekerjaanya.

Keempat, melakukan Evaluasi Berkala terhadap *Job Desc* karyawan agar menemukan Efektifitas dan Efisiensinya. Pengamatan Kerja harus dilakukan secara berkala, bukan pada saat sudah terjadinya masalah dan berusaha dievaluasi namun semuanya sudah menjadi terlambat, menyulitkan, dan menimbulkan kerugian.

Untuk mempertahankan Menasehati Pekerja ( $x_2$ ) tetap maksimal adalah:

Pertama, senantiasa Menjaga Nilai Kekudusan, Keadilan, dan Kasih dalam menegur dan menasehati pekerja. Pengusaha perlu sinkron antara pikiran, perkataan,

sikap, dan perbuatan. Perkataan, sikap, dan perbuatan Pengusaha Kristen mencerminkan apa yang ada di dalam pikirannya. Para Pekerja jeli melihat hal ini sehingga mereka akan mudah dinasehati jika melihat sinkronitas di antara semua hal tersebut. Demikian pula sebaliknya.

Kedua, meningkatkan kepedulian dalam Menjaga Perasaan Pekerja agar tidak sakit hati. Pekerja yang sakit hati karena mendapat teguran dan nasehat yang tidak pada tempatnya akan sulit dinasehati karena pikiran mereka diliputi oleh sakit hati yang membuat mereka mengabaikan bahkan menolak nasehat.

Ketiga, menasehati pekerja dengan Lemah-lembut dan Tidak Emosional agar Saran dan koreksi Dapat Diterima baik oleh Pekerja. Tidak ada satu Pekerja pun yang benar-benar menyediakan diri untuk mendengar nasehat jika Pengusaha Kristen tidak menyampaikan nasehat tersebut dengan cara-cara yang berkenan pada diri Pekerja.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Pengusaha Kristen Terhadap Kinerja Pekerja Di *FullGospel Bussiness Men Fellowship International* (FGBMFI) Di Jawa Barat, peneliti memberikan beberapa saran yang berkorelasi dengan manfaat penelitian, sebagai berikut:

Bagi para Pekerja di FGBMFI Jawa Barat, pandemi Covid-19 disertai dengan situasi ekonomi yang sulit di mana banyak pekerja yang kehilangan mata pencaharian akibat banyak perusahaan yang gulung tikar menjadi pembelajaran yang sangat berharga untuk setiap pekerja boleh lebih menghargai pekerjaan sebagai berkat yang Tuhan berikan. Setiap pekerja diharapkan untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan nilai-nilai sikap yang baik seperti ketaatan, kejujuran, dan menjauhi

sikap moralitas ganda. Penting untuk setiap pekerja dapat mengikuti setiap SOP yang perusahaan berikan baik lisan maupun tertulis. Asumsi pribadi merupakan hal yang harus dihindari oleh setiap pekerja. Kesejahteraan merupakan hal yang harus diperjuangkan bersama-sama oleh segenap tim kerja. Rasa memiliki, dan tanggung jawab serta inisiatif adalah modal penting bagi kemajuan setiap pekerja. Kesadaran untuk memupuk dan mengembangkan kreativitas dan produktivitas, berpikir selangkah lebih maju menjadi hal yang perlu dipertahankan oleh setiap pekerja di *FGBMFI* di Jawa Barat. Kenyamanan dalam bekerja akan tercipta ketika setiap pekerja ikut berperan aktif dalam menjaga keharmonisan dan kekompakan tim.

Bagi para Pemimpin Pengusaha Kristen di *FGBMFI* di Jawa Barat, pandemi *Covid-19* disertai kemelut ekonomi lesu dunia juga menjadi pengalaman yang sangat berharga. Kepemimpinan yang kuat menjadi pembuktian bagi setiap pengusaha Kristen di *FGBMFI* Jawa Barat yang tetap dapat mempertahankan bisnisnya. Tantangan *disruptif world* dan situasi ekonomi yang tidak menentu arahnya memaksa setiap pemimpin untuk dapat tetap bertahan. Kepemimpinan yang visioner sangat dibutuhkan di mana seorang pemimpin tidak hanya mampu mengamati kinerja pekerjanya secara internal tetapi juga harus memiliki kepekaan terhadap lingkungan di luar bisnisnya demi mempertahankan dan mengembangkan bisnisnya di masa depan. Seorang pemimpin perlu senantiasa melakukan pengembangan diri, membuka wawasan seluas-luasnya dan memperluas akses bisnisnya melalui jaringan sosialnya. Pengusaha Kristen di *FGBMFI* di Jawa Barat perlu menyadari bahwa bisnis merupakan salah satu dari ketujuh pilar dimana Tuhan menjangkau setiap umat manusia dalam misi pemberitaan kabar baik, oleh karenanya keteladanan dengan didukung kemampuan pengamatan yang baik dan sikap kasih dalam menegur atau

menyatakan kebenaran merupakan hal yang perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi.

