

# Kebutuhan untuk Budaya yang lebih luas untuk Pengembangan Pemimpin

“Di dunia yang terus berubah, satu dari beberapa hal yang tetap sama adalah kebutuhan untuk para pemimpin yang memiliki kerohanian dan kompetensi yang baik kepada siapa kita dapat mempercayakan gereja kita di masa depan.

Pelayanan-pelayanan yang telah mencoba untuk memenuhi kebutuhan ini seringkali fokusnya adalah pada mengidentifikasi para pemimpin “dengan potensi yang tinggi” dan kemudian memberi mereka pelatihan khusus sehingga kepemimpinan mereka dapat dimunculkan secepat mungkin lalu diberikan posisi kepemimpinan di gereja dan organisasi pelayanan.

Adalah benar bahwa Yesus fokus kepada yang “sedikit”, memberikan perhatian khusus kepada mereka untuk pengembangan mereka sebelum mempercayakan gereja Nya di masa depan kepada mereka. Jadi, tentu sangat pantas bagi kita untuk memiliki strategi dan program yang spesifik untuk mengidentifikasi dan membangun para calon pemimpin kunci.

Tetapi ada beberapa kekurangan yang potensial terhadap pendekatan ini jika hal ini *hanya* merupakan strategi untuk pengembangan pemimpin:

1. Jika definisi kita tentang “pengembangan pemimpin” tidak jelas dan terlalu dangkal, maka kita akan berakhir dengan mengesampingkan beberapa pemimpin masa depan yang sangat signifikan dari program pelatihan kita. Hal ini akan menghasilkan lebih sedikit pemimpin dan akan kehilangan lebih banyak calon pemimpin yang Allah sudah berikan kepada kita
2. Memilih calon pemimpin yang berpotensi tinggi adalah sangat subjektif dan menimbulkan resiko yang tinggi untuk memilih orang yang salah dan mengenyampingkan calon yang benar.
3. Ketika para pemimpin sekarang diminta untuk mengidentifikasi calon-calon pemimpin, mereka cenderung memilih orang yang mirip dengan mereka. Sebagai hasilnya, mereka yang tidak mirip itu tidak akan dikenal sebagai “berpotensi tinggi” dan hal ini menimbulkan “status quo” yang akan berlangsung terus menerus.
4. Jika kita hanya fokus pada sedikit calon pemimpin, kita mungkin akan membuat serangkaian standar yang tidak mungkin bagi mereka, mengharapakan mereka untuk menyelesaikan semua masalah besar yang pelayanan kita miliki. Tekanan semacam ini akan mengalahkan bahkan mungkin menghancurkan mereka.
5. Jika kita memberikan semua perhatian terbaik kita kepada yang sedikit ini, kita akan mengabaikan yang lainnya yang lebih banyak yang sesungguhnya memiliki potensi kepemimpinan tetapi kita belum mampu melihatnya. Bagi yang banyak itu, kesempatan untuk mendemonstrasikan kepemimpinan mereka disudutkan. Apabila hal itu disadari oleh mereka bahwa mereka diabaikan dan tidak akan diberikan kesempatan untuk bertumbuh atau diberikan tanggung jawab yang berarti, maka hati mereka tidak akan tersentuh, tidak mau terlibat dan mereka menjadi pasif.

6. Sangatlah sulit untuk mengantisipasi apa yang akan terjadi di masa depan; konsekuensinya ialah adalah sama sulitnya untuk meramalkan kompetensi kepemimpinan yang spesifik yang akan diperlukan di masa depan yang harus kita masukkan ke dalam program pengembangan pemimpin yang kita lakukan saat ini. Sangatlah beresiko jika kita terlalu membatasi kesempatan bagi pengembangan pemimpin hanya untuk orang-orang tertentu saja.

Untuk alasan-alasan inilah, daripada hanya sekedar memiliki program pelatihan bagi orang yang sedikit dengan potensi yang tinggi itu, adalah penting untuk menumbuhkan sebuah *budaya kepemimpinan yang seluas-luasnya* dalam seluruh kehidupan gereja dan pelayanan kita. Kita bahkan mungkin berpikir hal ini sebagai suatu budaya “pengembangan manusia” sehingga pikiran kita tidak hanya dibatasi oleh mereka yang sekarang ini sudah jelas menunjukkan diri sebagai “calon-calon pemimpin yang berpotensi tinggi”.

Jika kita menumbuhkan suatu budaya yang luas untuk pengembangan manusia, maka kita akan memiliki para pemimpin yang secara alamiah muncul ketika kita membutuhkannya, dan mereka sudah memiliki sedikit banyak kapasitas untuk berpikir dan bertindak dan memimpin di dalam konteks yang spesifik dan disaat mereka diperlukan.

*... mengatakan kebenaran di dalam kasih, kita bertumbuh di dalam segala hal ke arah Dia, Kristus, yang adalah Kepala. Dari pada Nya lah seluruh tubuh, yang rapi tersusun dan diikat menjadi satu oleh pelayanan semua bagiannya, sesuai dengan kadar pekerjaan tiap-tiap anggota, menerima pertumbuhannya dan membangun dirinya dalam kasih. (Ef. 4:15-16)*

Ini adalah perubahan paradigma yang luar biasa dan membutuhkan perubahan cara berpikir yang mendalam di seluruh gereja dan organisasi pelayanan kita.

Sekalipun tidak semua orang akan memimpin sebuah organisasi, kenyataannya setiap pengikut Kristus adalah seorang yang “berpotensi tinggi”! Setiap murid perlu dikembangkan, ditantang, dipercaya, dimentori, dididik, diberi inspirasi untuk bertumbuh dan mengubah kota dan bangsa mereka.

Dalam budaya organisasi semacam ini, kebutuhan kita akan pemimpin tidak akan tidak terpenuhi. Sebaliknya, kita tidak akan kekurangan pemimpin, mereka akan muncul secara alamiah dan secara organik bertumbuh di setiap sudut pelayanan kita! Terlebih lagi, kita juga tidak akan kekurangan program pengembangan pemimpin. Program-program itu akan berkembang dengan pesat oleh “pengembangan kehidupan” yang terus-menerus dan merambat ke seluruh para calon pemimpin ini, setiap calon pemimpin akan baik memberi dan menerima pertumbuhan di dalam komunitasnya.

Sama seperti Yesus (Markus 3:13-18) dan Paulus (Kis 19:9-10; 2 Tim 3:10-17) memberikan perhatian khusus untuk membangun beberapa pemimpin kunci, kita pun perlu melakukannya. Tetapi program semacam ini perlu terintegrasi ke dalam kehidupan dan pelayanan dari sebuah gereja lokal, dan seharusnya tidak mewakili strategi yang menyeluruh untuk membangun generasi pemimpin masa depan.

Paradigma Tradisional	Paradigma Alkitabiah
<b>Pengembangan Pemimpin...</b>	
Adalah sebuah program	Adalah sebuah budaya
Jumlah sedikit	Jumlah banyak
Oleh beberapa ahli	Oleh seluruh komunitas
Terjadi sebagian besar dalam program-program	Terjadi sebagian besar dalam kehidupan
Terutama membangun kompetensi	Membangun kehidupan yang utuh
Melestarikan "status quo"	melepaskan potensi masa depan yang mungkin akan secara dramatis berbeda dengan saat ini
<b>Para Pemimpin yang potensial...</b>	
Hanya sedikit	Adalah banyak
Umumnya kelihatan dan dikenal	Mungkin saat ini belum kelihatan
Umumnya sama dengan karakteristik pemimpin yang sekarang	Sangat jauh berbeda dengan pemimpin yang sekarang
Hanya untuk mereka yang akan menduduki posisi kepemimpinan di masa depan	Di mana saja di seluruh kehidupan komunitas

Di dalam gereja kita tidak akan mampu untuk terus mengabaikan potensi yang luar biasa yang umat Allah miliki. Generasi masa depan perlu dibangun-setiap anak, setiap murid, setiap orang percaya.

Jelas hal ini tidak dapat dibangun hanya oleh sedikit ahli yang memimpin beberapa program pengembangan pemimpin secara formal. Jika setiap anggota tubuh Kristus dibangun, maka setiap anggota harus terlibat di dalam proses membangun. *Di dalam gereja yang sehat, setiap anggota membangun yang lain.* Secara praktis hal ini berarti bahwa setiap anggota di dalam gereja harus membagikan visi untuk membangun manusia dan memiliki paling sedikit kapasitas dasar untuk melakukannya.

Ini adalah beberapa cara yang spesifik untuk menumbuhkan budaya yang luas dalam membangun manusia:

- Memobilisasi doa di seluruh komunitas agar Allah menumbuhkan setiap anggota gerejaNya kepada kedewasaan.
- Secara sering bagikan visi untuk membangun generasi masa depan.
- Tekankan prinsip bahwa "kepemimpinan" bukan hanya sebuah jabatan atau posisi, tetapi itu berarti *berpikir dan bertindak efektif untuk menolong orang lain bergerak ke tempat yang lebih baik*, dan setiap orang dapat dan harus melakukannya!
- Sediakan pelatihan dasar bagi setiap orang tentang pemuridan dan pengembangan pemimpin. Model *ConneXions* menyediakan sebuah kerangka yang sangat baik untuk membangun manusia yang dapat dimengerti dan diimplementasikan oleh setiap orang di dalam setiap konteks pelayanan.<sup>1</sup>
- Mulailah sedini mungkin dengan anak-anak. Tidak pernah ada kata terlalu dini dalam membangun generasi masa depan!
- Yakinkan bahwa setiap pemimpin membangun pemimpin lainnya. Jangan biarkan siapapun melakukan pelayanan tanpa membangun generasi masa depan pada waktu yang bersamaan.
- Doronglah setiap orang untuk merefleksikan dalam hidup mereka tentang siapa mereka, bagaimana Allah telah membentuk mereka, dan apa tujuan Allah bagi hidup mereka.
- Dengan sengaja ciptakan kesempatan-kesempatan untuk pertumbuhan yang terus-menerus bagi setiap orang. Yakinkan bahwa setiap kesempatan itu "4D" – termasuk dinamika: kerohanian, hubungan, pengalaman dan instruksional.
- Doronglah setiap orang untuk memiliki strategi dan tujuan bagi pertumbuhan pribadi, sekalipun dengan cara yang sangat sederhana.
- Galakkan pendekatan yang berorientasi pada kelompok untuk pekerjaan pelayanan daripada para pemimpin secara eksklusif memberikannya kepada kelompok kecil "pemimpin". Hal ini bukan saja menjadi pendekatan yang lebih sehat, tetapi hal itu akan melibatkan lebih banyak orang.
- Sediakanlah kesempatan untuk setiap orang menerima umpan balik baik akan kekuatan dan potensi kesempatan di masa depan bagi masa depan pelayanan.
- Rayakan secara terbuka di depan publik pemberdayaan, inovasi dan tanggung jawab ketika hal tersebut terjadi.

<sup>1</sup> Lihatlah di kursus *LeaderSource*, "Membangun Pemimpin-Pemimpin Sehat"

- Di tengah-tengah pembangunan dan pemberdayaan yang didistribusikan secara luas ini, teruskan perhatikan mereka yang “muncul” sebagai yang memiliki potensi untuk peran kepemimpinan yang lebih senior dan sediakanlah kesempatan “4D” yang layak bagi mereka.
- Akhirnya, janganlah mengharapkan kesempurnaan. Membangun manusia adalah sesuatu yang sulit dan tidak teratur! Percayalah kepada Allah untuk memimpinmu dalam hal ini. Ini adalah visi Nya untuk membangun umat Nya!



LeaderSource SGA  
513 South Main St., Suite 2  
Elkhart, IN 46516  
Email: [info@leadersource.org](mailto:info@leadersource.org)  
Website: [www.leadersource.org](http://www.leadersource.org)