

TUJUH KUNCI PERGESERAN PARADIGMA

KRISIS PENGEMBANGAN PEMIMPIN MASA KINI

Selama 20-30 tahun terakhir, ada kesepakatan di seluruh dunia untuk fokus kepada penginjilan dan penanaman gereja.

Beberapa alasan untuk hal ini adalah:

- Pencurahan Roh Kudus.
- Kongres Lausanne Internasional tentang Penginjilan dunia tahun 1974.
- Amsterdam '83: Konferensi Internasional Billy Graham bagi Penginjil Keliling.
- Kegerakan AD 2000: "Gereja untuk Semua Suku dan Injil untuk Semua Orang oleh AD 2000."
- Penggunaan sumber-sumber sebagai hasil riset seperti Database Dunia Kristen dan Proyek Yosua yang berfokus pada Kelompok Suku yang belum terjangkau (unreached People Groups).
- Penyebaran akan "rencana penginjilan dunia" – telah ada lebih dari 1000 rencana baru dalam 30 tahun ini!
- Inisiatif kegerakan doa yang berfokus pada penginjilan.
- Mobilisasi misi yang dilakukan oleh gereja-gereja lokal, khususnya yang berfokus pada penjangkauan suku-suku terasing.
- Munculnya usaha-usaha penginjilan dari negara-negara Kristen mayoritas.

Buah dari semua itu sangat besar:

- Setiap hari ada puluhan ribu orang yang menerima Kristus di seluruh dunia.
- Ribuan gereja baru muncul setiap minggu.

Kita berterima kasih atas pertumbuhan yang spektakular ini!

Namun demikian, hal tersebut tidak dibarengi dengan *pertumbuhan pemimpin* yang memadai. Sebagai akibatnya, sekarang kita memiliki kekurangan para pemimpin Kristen di setiap gereja yang ada, dengan munculnya gereja baru yang didirikan setiap saat! *Kekurangan pemimpin ini terus bertambah!*

Disamping kekurangan pemimpin secara *jumlah*, kita juga menghadapi kekuangan pemimpin yang *berkualitas*.

Jelaslah, metode tradisional pengembangan pemimpin rupanya belum mampu memenuhi kebutuhan gereja-gereja akan pemimpin baik dalam hal jumlah maupun kualitas.

Sangat tidak bertanggungjawab jika kita hanya bersukacita akan panen jiwa-jiwa seperti yang terjadi sekarang di banyak belahan dunia, tanpa menyentuh isu pengembangan pemimpin. Kita harus mengingat "Kengakitan di Welsh pada tahun 1904-06".

Saat Kebangkitan di Wales, puluhan ribu orang menerima Kristus, gereja-gereja dipenuhi dengan orang-orang yang memuji Allah dan terjadi transformasi di seluruh kota tersebut. Banyak bar menjadi kosong. Para pria dan wanita yang biasanya menghabiskan uangnya untuk bermabuk-mabukan sekarang memberikan uangnya untuk membantu gereja,

memberi makanan dan pakaian untuk keluarga mereka.

Pencurian dan kejahatan lain hilang, dan seringkali para hakim tidak menemukan kasus lagi untuk disidangkan! Para pria, yang biasanya perkataannya sangat kotor sebelumnya, belajar berkata-kata yang sopan dan baik. Terlihat juga bukan saja para penambang batu bara tersebut bekerja dengan lebih baik, tetapi para kuda poni jadi tidak menurut. Para kuda poni ini biasa diperlakukan kasar dan dikutuki supaya bisa mengikuti perintah dan karenanya para kuda poni ini tidak paham ketika diperintah dengan kata-kata dan tindakan yang halus! Terowongan bawah tanah menggemakan suara-suara doa dan pujian, daripada bahasa kasar, humor-humor yang kotor dan gossip. Orang-orang yang biasanya tidak peduli untuk membayar tagihan dan hutang, mereka membayar semuanya. Yang lain melupakan pertengkaran mereka dan saling mengampuni. Hampir seluruh Wales digoncangkan oleh kuasa Allah yang dahsyat, dan dari kebangkitan ini, banyak bangsa-bangsa lain terkena dampaknya.

Tetapi mulai dari abad 21 ini, kebanyakan "panen" di Wales tersebut hilang – hamper 100 tahun kemudian! Kita dapat belajar dari hal ini, dan dari sejarah kebangkitan lainnya, bahwa kalau tidak ada pemimpin-pemimpin yang sehat yang akan mampu membawa umat Allah ini kepada kedewasaan, maka dalam satu atau dua generasi hasil panen ini akan hilang!

Kita ada di dalam krisis pengembangan pemimpin. Metode tradisional kita dalam pengembangan pemimpin tidak mampu menyediakan baik dalam hal jumlah dan kualitas pemimpin yang kita perlukan. Kalau kita tidak mampu menyediakannya maka hasil panen yang luar biasa saat ini bisa hilang.

Kita membutuhkan paradigm baru tentang pengembangan pemimpin. Inilah waktunya untuk berpikir "lateral"!

PEMIKIRAN VERTIKAL DAN LATERAL

Pemikiran vertikal mulai dengan sebuah konsep dan kemudian melanjutkan konsep tersebut sampai tercapainya sebuah solusi. Pemikiran Lateral ("menyamping) bertumpu pada pemikiran yang menghasilkan jalan-jalan alternative dalam melihat sebuah persoalan sebelum mencari solusi.

Pemikiran yang vertikal adalah seperti menggali lubang yang lebih dalam dan besar, untuk menjadikan lubang itu lebih baik. tetapi apabila lubang itu ada di tempat yang salah, maka tidak akan ada perbaikan yang terjadi di tempat yang benar. Sekalipun para penggali itu bisa melihat masalah tersebut tetapi bagi mereka akan lebih mudah untuk menggali lubang di tempat yang sama daripada harus menggali lagi dari awal di tempat yang baru. Pemikiran vertikal adalah seperti menggali lubang di tempat yang sama lebih dalam lagi, sedangkan pemikiran lateral adalah mencobanya lagi di tempat lain.

Seorang teman misionari kami di Amerika Tengah melihat hal ini secara langsung. Setelah ngotot menghabiskan waktu yang panjang untuk menggali lubang di tempat yang sama mencoba menemukan sumber air (pemikiran vertikal), akhirnya para penggali sumur tersebut pindah ke "lokasi" lain dan segera mendapatkan air di situ (pemikiran lateral).

MESIN CETAK – SEBUAH PARADIGMA BARU

Dari tahun 450-1450 SM, Alkitab semuanya ditulis tangan (“manuscripts” berasal dari bahasa Latin untuk “tulisan tangan”), warisan dari para biarawan. Dari abad ke sebelas, setiap biara memiliki “Scriptorium” sendiri, dimana semua yang sudah dikerjakan itu dikopi atau diciptakan, dihias atau dijilid. Biasanya sebuah manuskrip memerlukan berminggu-minggu untuk ditulis. Seorang biarawan nya menulis manuskrip itu dan bekerja selama sembilan jam sehari.

Bayangkan sekarang ini dalam rangka pertumbuhan gereja kita memerlukan puluhan ribu Alkitab setiap harinya!

Pada masa para biarawan, apa yang akan terjadi jika menggunakan pemikiran vertikal untuk meresponi pertumbuhan gereja seperti ini? Pekerjaan lebih banyak lagi biarawan! Menulis lebih cepat! Tentu saja, hal ini tidak akan pernah terjadi. Mereka memerlukan suatu paradigma yang baru.

Masuklah Gutenberg, seorang pemikir lateral! Johannes Gutenberg mengambil dua ide yang saling tidak berhubungan: pemerasan anggur dan mesin pencetak koin. Tujuan dari mesin pencetak koin adalah untuk mencetak gambar di atas sebuah koin emas misalnya. Fungsi dari pemerasan anggur adalah untuk memeras sebanyak mungkin air dari anggur. Gutenberg mengambil mesin pencetak koin dan menaruhnya di bawah pemerasan anggur sehingga anggur ini akan meninggalkan gambar di atas kertas. Hasil dari kombinasi ini adalah mesin cetak dan tipe yang bisa dipindahkan (ca. 1450). Hal ini memulai sebuah revolusi!

Hal ini berhubungan dengan krisis pemimpin di seluruh dunia saat ini! Kita memerlukan paradigm yang baru untuk pengembangan pemimpin. Kita tidak dapat terus membangun pemimpin dengan cara yang sama atau hanya menjadikannya lebih cepat dan dalam skala yang besar. Seringkali hal yang sama itu tidak akan terjadi! *Kita harus mentransformasi cara pemimpin dibangun.* Kita perlu paradigma yang baru.

TUJUH KUNCI PERUBAHAN PARADIGMA

Ada tujuh kunci perubahan paradigm yang dapat menjawab krisis jumlah dan kualitas pemimpin saat ini.

1. Suatu tujuan yang baru.

Secara tradisional, tujuan utama kita selalu tentang kapasitas akademis. Hal ini terlihat dari peran utama gelar akademis dalam menentukan kualifikasi seorang pemimpin.

Dalam paradigm yang baru, secara sengaja kita berfokus pada *pengembangan manusia secara utuh*. Tentu saja, pemimpin Kristen yang sehat memerlukan pengetahuan Alkitab yang kuat, tetapi, itu saja tidaklah cukup. Tujuan yang utama dari pengembangan pemimpin haruslah pengembangan secara menyeluruh sebagai manusia/holistic – kehidupan kerohaniannya, kapasitasnya dalam berhubungan dengan orang lain, pernikahannya, karakter dan visinya, demikian juga pengetahuan dan kemampuannya dalam pelayanan. Tujuan kami

adalah bukan memberi informasi, tetapi transformasi! Kita harus membangun pemimpin *sehat*.

2. Sebuah proses yang baru.

Jika kita mengalihkan tujuan kita dari akademis ke pembangunan manusia secara utuh, jelaslah bahwa kita memerlukan proses yang baru. Sebuah proses akademis yang murni (bangku, kuliah, buku dan ujian) tidak akan secara efektif membangun kehidupan kerohanian, karakter dan kapasitas pelayanan praktis seseorang. Banyak seminar dan sekolah Alkitab telah menyadari akan hal ini dan karenanya kemudian melengkapi agenda (informasi) kelas mereka dengan bermacam-macam dinamika kerohanian, hubungan dan pengalaman (transformasi).

Dalam paradigm yang baru, kita menerapkan proses yang holistik yang mengintegrasikan keempat dinamika tersebut dengan kuat:

- *Kerohanian.* Pengalaman kesatuan dengan Kristus adalah pusat dari sebuah proses transformasi yang sesungguhnya. Kita harus membawa para calon pemimpin kepada Allah!
- *Hubungan.* Para calon pemimpin memerlukan lebih banyak dari sekedar kuliah; mereka memerlukan hubungan dengan pemimpin yang matang, keteladanan, contoh, ibu dan bapak rohani – dalam konteks kehidupan sehari-hari dan pelayanan. Di dalam peneguhan, dukungan, tantangan, pengajaran, disiplin dan akuntabilitas hubungan, karakter mereka dibentuk, pernikahan dikuatkan dan kehidupan rohani ditumbuhkan.
- *Pengalaman.* Para pemimpin belajar dengan cara melakukan dan bukan hanya mendengarkan kuliah. Mereka ditransformasi melalui api penderitaan, dan tekanan, dan direntangkan kapasitasnya melalui tugas-tugas yang menantang.
- *Instruksional.* Pengajaran Firman Tuhan – yang diberikan dengan cara melibatkan mereka, dan dirajut ke dalam realitas kehidupan, keluarga dan pelayanan mereka sehari-hari – adalah sangat sentral bagi pengembangan pemimpin.

Semua empat dinamika ini akan sangat nyata dalam proses pengembangan pemimpin yang efektif.

3. Sebuah desain yang baru.

Secara tradisional kita tidak memberikan cukup pemikiran untuk desain pengembangan pemimpin; seringkali, kita hanya merlanjatkan tradisi, mengajar sebagaimana kita biasanya diajar. Yesus, mendesain kolase pengalaman-pengalaman belajar yang bervariasi bagi para calon pemimpin Nya.

Di dalam paradigm yang baru, kita belajar bagaimana mendesain pengalaman belajar sebagaimana yang Yesus sudah lakukan. Pengembangan pemimpin adalah seperti menggabungkan bagian-bagian kolase yang tidak

beraturan, kompleks akan berbagai pengalaman dari bermacam-macam orang, hubungan, tugas-tugas, tanggungjawab, tenggat waktu, kesempatan, pengaruh, tekanan, krisis, berkat, penderitaan, penolakan, sukses, kesalahan, dsb, sebagaimana yang Yesus lakukan. Semua itu dikerjakan untuk membangun seorang pemimpin. Jadi suatu proses pengembangan pemimpin yang efektif bukanlah sebuah rangkaian kursus melainkan suatu pemurnian dalam kehidupan nyata, pengalaman dalam waktu yang nyata, refleksi dari kepemimpinan Kristen yang rumit dan secara fundamental sulit, membawa persoalan-persoalan hati yang dalam ke permukaan untuk dihadapi, dan mengharuskan semua partisipan untuk mencari dan bergantung kepada Allah untuk berhasil.

4. Pemimpin membangun pemimpin-pemimpin.

Yesus datang ke dunia untuk melakukan tiga hal:

- Untuk mati di kayu salib bagi dosa-dosa manusia.
- Untuk menyatakan Kerajaan Allah dan menghadirkan Allah Bapa, melalui Firman Nya dan pekerjaan Nya.
- Untuk membangun kelompok pemimpin-pemimpin baru.

Itulah semua yang Yesus lakukan! Jadi kita tahu bahwa membangun pemimpin adalah satu dari hal-hal sentral lain yang seorang pemimpin sehat lakukan.

Bersyukur bahwa kita tidak harus mati di kayu salib untuk dosa manusia, karena Yesus sudah menggenapinya sekali dan untuk semua. Namun demikian, kita harus melakukan dua tanggungjawab lainnya itu. Sementara kita fokus kepada menyatakan Kerajaan Nya dan menghadirkan Bapa – yang adalah tugas pelayanan – kita jarang sekali secara pribadi melakukan pengembangan pemimpin secara sistematis. Kita hanya mengirimkan para calon pemimpin itu kepada “ahlinya” dan mengirimkan mereka ke institusi akademis dengan harapan bahwa mereka akan melakukannya bagi kita. Kita terlalu sibuk untuk membangun pemimpin,

Kita harus menghubungkan kembali keduanya – bahwa pemimpin melakukan pekerjaan pelayanannya dan pada waktu bersamaan dia membangun pemimpin. Di dalam paradigma yang baru, para pemimpin mengambil tanggungjawab pribadi untuk pengembangan pemimpin sebagian bagian utama dari apa artinya menjadi seorang pemimpin. Pergeseran itu sendiri sangat berpotensi menjawab persoalan baik kualitas (pemimpin yang dewasa mengimpartasi visi, “passion”, keberanian dan perspektif strategis kepemimpinannya) dan kuantitas/jumlah (karena setiap pemimpin mengambil tanggungjawab membangun pemimpin lainnya).

5. Gereja membangun para pemimpin.

Secara alkitabiah, unit utama yang harus melakukan pengembangan pemimpin adalah gereja lokal atau sekelompok gereja-gereja dalam sebuah kluster.

Di dalam paradigma yang baru, sebagaimana para pemimpin secara pribadi mengambil tanggungjawab yang Tuhan berikan kepada mereka untuk membangun para pemimpin, demikian juga gereja lokal mempunyai tanggungjawab yang diberikan Allah kepada mereka untuk membangun “anak-anak laki-laki dan perempuan” mereka sendiri. Pergeseran ini akan mampu menjawab krisis soal *kualitas dan kuantitas*. Beberapa keuntungan dari semua ini adalah:

- **Multiplikasi.** Keterbatasan yang diwariskan oleh sebuah pendekatan institusi akan ditingkatkan, pendekatan yang berbasis gereja menyediakan contoh yang dapat dimultiplikasi secara nyata dengan terus menerus karena baik gereja lokal dan gereja-gereja di dalam satu kluster memberikan sebuah kesempatan belajar bagi para calon pemimpinnya. Seandainya setiap gereja dapat membangun satu atau dua saja pemimpin secara terus menerus, krisis kuantitas akan terjawab!
- **Pengembangan holistik.** Proses pembelajaran menjadi lebih efektif karena gereja lokal menyediakan konteks kerohanian, hubungan dan pengalaman untuk pengembangan sebagai manusia yang utuh.
- **Orang-orang yang tepat menerima pelatihan.** Para calon dan pemimpin yang paling memerlukan pelatihan adalah mereka yang sudah terlibat dalam pelayanan dan tidak dapat meninggalkan pekerjaan mereka untuk waktu bertahun-tahun untuk sekolah. Dalam pendekatan tradisional kita sering melatih orang yang salah.
- **Fleksibilitas.** Berbicara soal pengembangan pemimpin, tidak ada yang namanya “satu untuk semua”. Di seluruh dunia, pemimpin dari bermacam budaya, latar belakang, pengalaman, level pendidikan dst. perlu untuk dibangun. Pendekatan kita haruslah fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhannya. Selain itu di banyak negara, lingkungan berubah dengan cepat dan karenanya perlu fleksibilitas dalam pendekatan kita untuk pengembangan pemimpin.
- **Kemandirian.** Gereja lokal menyediakan dukungan dana untuk proses belajar. Gereja lokal bertanggungjawab untuk mengatur dan mengontrol pengembangan pemimpin yang mereka miliki. Untuk benar-benar mandiri, komunitasnya harus juga mandiri.
- **Keamanan bagi negara-negara yang tertutup.** Di dalam negara-negara yang “tertutup”, institusi pendidikan yang besar seringkali tidak tersedia karena besarnya institusi ini akan sangat kelihatan dan mudah untuk ditutup. Pembelajaran komunitas yang berbasis gereja, di lain pihak, dapat kecil dan dengan mudah

disembunyikan dan tidak mengancam.

- **Pengembangan pemimpin yang berkelanjutan dan langgeng.** Pelatihan ini tidaklah terbatas untuk suatu jangka waktu tertentu, tetapi berkelanjutan disepanjang kehidupan pemimpin tersebut. Pemimpin dibangun sepanjang hidupnya!
- **Evaluasi yang efektif.** Para anggota komunitas lokal yang mengenal calon pemimpin dan bekerja dengannya sehari-hari adalah orang yang terbaik untuk membantu mereka baik dalam mengembangkan tujuan dari pengembangan dan evaluasi pengembangannya akan tujuan tersebut.

6. Penanaman gereja melalui pengembangan pemimpin.

Apakah visi Yesus adalah membuat ratusan bahkan ribuan gereja di seluruh dunia di setiap suku? Pada kenyataannya bukan itu, Dia bahkan tidak mendirikan satu pun gereja! Yang Yesus lakukan adalah, Dia membangun pemimpin-pemimpin yang kemudian menunggangbalikkan dunia. Kita melakukannya terbalik, yaitu dengan memultiplikasi usaha penginjilan dan mendirikan banyak gereja baru dan kemudian mencoba memenuhi kebutuhannya akan pemimpin.

Di dalam paradigam yang baru, pemimpin sehat dibangun sama pentingnya dengan fokus pada penanaman gereja. Ini adalah satu-satunya cara kita akan dapat menanam dan menumbuhkan gereja secara terus menerus.

7. Yesus Kristus sebagai pusat dalam kepemimpinan Kristen.

Bertahun-tahun, pelatihan kepemimpinan Kristen berisi akan kursus-kursus yang penting yang tentu saja berhubungan dengan pengetahuan alkitabiah – Penelaahan Perjanjian Lama, Penelaahan Perjanjian Baru, Teologia Sistematis, Etika Alkitabiah, Pengampunan, Sejarah Gereja dsb. Hal ini tidaklah serta merta mempersiapkan para murid dengan sangat baik untuk tuntutan praktek kehidupan dan pelayanan. Untuk memenuhi kebutuhan ini, pendekatan-pendekatan yang lebih baru dan praktis menjadi populer, sering juga berisi contoh-contoh dari dunia bisnis tentang kepemimpinan atau motivasional, anekdot “sukses” para pembimbing atau pelatih bola basket, para pemain unggulan sepak bola dan para pemisnisi kaya.

Ketika Yesus menjelaskan tentang kepemimpinan Nya sendiri, keseluruhan fokusnya adalah pada hubungan-Nya yang dalam dengan Bapa Nya:

Maka heranlah orang Yahudi dan berkata, “Bagaimana orang ini mempunyai pengetahuan demikian tanpa belajar!” Jawab Yesus kepada mereka: “Ajaran-Ku tidak berasal dari diri-Ku sendiri, tetapi dari Dia yang telah mengutus Aku.” (Yoh 7:15-16; bdk. Kis 4:13)

Aku mengatakan kepadamu, apa yang Kulihat pada Bapa, itulah yang Kukatakan, dan demikian juga kamu perbuat tentang apa yang kamu dengar dari Allahmu.” ... (Yoh 8:38-40)

...Anak tidak dapat mengerjakan sesuatu dari diri Nya sendiri, jikalau Ia tidak melihat Bapa mengerjakannya; sebab apa yang dikerjakan Bapa, itu juga yang dikerjakan Anak. (Yoh 5:19)

...Aku di dalam Bapa dan Bapa di dalam Aku, Dialah yang melakukan pekerjaan Nya. (Yoh 14:10)

Di dalam paradigma yang baru, kesatuan dengan Kristus, salib, penderitaan, kekudusan dan kebergantungan pada Roh Kudus ada di pusat pengembangan pemimpin yang kita lakukan. Yesus Kristus sebagai Pribadi adalah yang Awal dan yang Akhir dari semua kepemimpinan Kristen dan pengembangan pemimpin.

Tinggallah di dalam Aku dan Aku di dalam kamu. Sama seperti ranting tidak dapat berbuah dari dirinya sendiri, kalau ia tidak tinggal pada pokok anggur, demikian juga kamu tidak berbuah, jikalau kamu tidak tinggal di dalam Aku. Akulah pokok anggur dan kamulah ranting-rantingnya. Barangsiapa tinggal di dalam Aku dan Aku di dalam dia, ia berbuah banyak, sebab di luar Aku kamu tidak dapat berbuat apa-apa (Yoh 15:4-5)

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, ini adalah tujuh kunci pergeseran paradigma untuk mentransformasi cara pemimpin dibangun:

1. Sebuah **tujuan** yang baru– Pemimpin Kristen yang sehat, tidak hanya pencapaian akademis.
2. Sebuah **proses** yang baru – pengembangan holistik. Transformasi dan bukan hanya informasi.
3. Desain yang dibuat dengan sungguh-sungguh – sebuah kolase dari berbagai pengalaman, bukan hanya sekedar melakukan kursus-kursus tradisional seperti kuliah sebagaimana dulu kita diajarkan.
4. **Pemimpin membangun pemimpin** – Pemimpin mengambil tanggungjawab pribadi untuk pengembangan pemimpin, daripada hanya sekedar memenuhi tanggungjawab pelayanan sementara tanggungjawab membangun pemimpin diserahkan kepada orang lain.
5. **Gereja membangun para pemimpin** – Unit yang paling utama harus membangun pemimpin adalah gereja lokal atau gereja-gereja yang tergabung dalam satu wilayah.
6. **Penanaman gereja melalui pengembangan pemimpin** – penekanan dari membangun pemimpin haruslah pada membangun pemimpin yang sama pentingnya dengan fokus untuk penginjilan dan penanaman gereja jika kita ingin untuk menanam dan menumbuhkan gereja secara berkelanjutan.
7. **Berpusat pada Pribadi Yesus Kristus dalam kepemimpinan Kristiani.** Kesatuan dengan Kristus, salib, penderitaan, kekudusan dan kebergantungan

pada Roh Kudus (Yoh 15:4-5) harus menjadi pusat bagi semua pengembangan pemimpin yang kita lakukan. Pribadi Yesus Kristus adalah yang Awal dan yang Akhir bagi semua kepemimpinan Kristiani dan pengembangan pemimpin.

Inilah caranya bagaimana kita dapat mengembangkan pemimpin Kristiani yang, sekali lagi, dapat menjungkir balikkan dunia!

INFORMASI LANJUTAN

Untuk model kita yang lengkap, silahkan lihat: Pemimpin Sehat: Membangun Roh Kepemimpinan #2 dan Membangun Pemimpin: Membangun Roh Kepemimpinan #4 oleh Malcolm Webber.

Catatan: buku-buku tersebut saat ini belum diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia.



LeaderSource SGA
513 South Main St., Suite 2
Elkhart, IN 46516
Email: info@leadersource.org
Website: www.leadersource.org