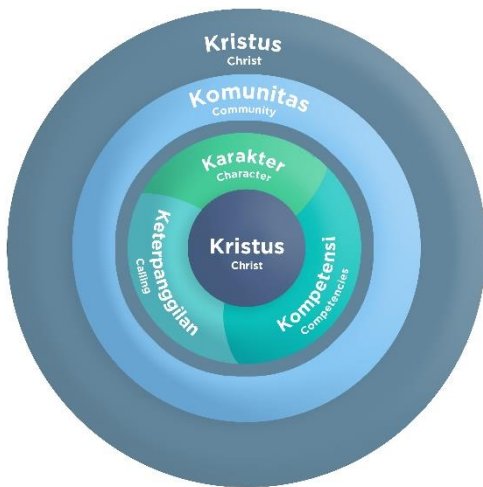


MODEL BRIEF

Ringkasan Model ConneXion tentang Pengembangan Pemimpin

TUJUAN “5C” BAGI PENGEMBANGAN PEMIMPIN

Menurut model ConneXions “5C” kami, seorang pemimpin Kristen yang sehat mengenal Allah (Christ/ Kristus), dibentuk dan hidup dalam komunitas yang mendukung dan dipercaya (Community/ Komunitas), memiliki integritas (Character/ Karakter), tahu tujuan Allah dan menjalankannya dengan kredibel, jelas dan semangat (Calling/ Panggilan), dan memiliki talenta, keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk memimpin orang lain dalam mencapai tujuan ini (Competencies/ Kompetensi) – dan dia terus bertumbuh dalam kelima area tersebut.



Tujuan-5Cs

Terlalu sering, dalam pengembangan pemimpin kita terlalu fokus ke “C” yang terakhir yaitu pengembangan kompetensi. Ketika seorang laki-laki atau wanita muda masuk ke Sekolah Alkitab untuk menjadi pemimpin, apa yang diberikan kepada mereka? Kompetensi! Mungkin ada juga beberapa perhatian kepada empat elemen lainnya, tetapi hal yang utama, perhatian kita untuk “pengembangan pemimpin” ditujukan kepada pengembangan kompetensi seperti pengetahuan Alkitab, bagaimana berkotbah, bagaimana konseling, dsb. Kompetensi itu penting tetapi tidak cukup dalam membangun pemimpin yang sehat. Akibatnya ada banyak “pemisahan/ketidaksinkronan” dalam para pemimpin kita sekarang.

Sekalipun pengembangan kompetensi itu penting, hal itu tidak cukup untuk memastikan bahwa kehidupan pemimpin tersebut akan benar-benar menghasilkan pengaruh yang positif atau mewariskan sesuatu yang abadi. Banyak para pemimpin yang mungkin mencapai banyak hal tetapi sesungguhnya belum seberapa! Menurut Robert Clinton, lebih dari 70 persen pemimpin yang sukses menapaki tangga kepemimpinannya tidak selesai dengan baik. Beberapa dari mereka bahkan gagal secara dramatis, mengalami skandal public, sementara mayoritas pemimpin kehilangan

pengaruhnya perlahan-lahan dan memudar. Mereka gagal karena dalam kesuksesan hidup mereka yang nampak itu ada pemisahan diantara pengembangan kompetensi dengan karakter kepemimpinan mereka. Kekurangan karakter sering terjadi disebabkan karena para pemimpin tersebut gagal memenuhi potensi mereka yang sesungguhnya; dan kurangnya karakter ini dapat ditelusuri dari kurangnya pertumbuhan di dalam Kristus dan komunitas dalam kehidupan para pemimpin tersebut.

Secara signifikan, riset terkini terhadap 14 negara menemukan bahwa alasan utama kembalinya seorang Misionary (dari negara-negara pengirim Misionari yang sudah lama maupun yang baru) dari pelayanannya sebelum waktunya bukan disebabkan karena kurangnya pelatihan formal dalam hal misi. Riset tersebut menemukan bahwa penyebab utamanya bisa dikategorikan ke dalam kategori kerohanian, karakter dan hubungan di dalam kehidupan para misionari tersebut. Dengan kata lain, biasanya hal itu bukan dikarenakan oleh kurangnya kompetensi yang membuat misionari itu lemah; melainkan disebabkan kelemahan area-area yang lainnya dalam hidup mereka. Area-area tersebut biasanya kurang mendapat perhatian dalam mempersiapkan mereka – Kristus, komunitas dan karakter (tidak heran panggilan tidak secara spesifik dievaluasi dalam riset ini sebab seperti halnya ini dianggap sudah kelihatan dari hasilnya).

Dalam model ConneXion, kita berurusan dengan pemimpin secara utuh, bukan hanya “kepala” nya saja. Tujuan utama kami adalah transformasi para pemimpin Kristen secara holistik menuju kematangan dalam keserupaan dengan Yesus Kristus.

PROSES 4D DARI PENGEMBANGAN PEMIMPIN SEHAT

Jika kita menerima bahwa kepemimpinan Kristiani yang sehat itu mencakup semua 5C, dan bukan hanya kapasitas akademis, maka hal itu langsung menjadi jelas bahwa membangun pemimpin yang seperti itu lebih mudah untuk dikatakan daripada dilakukan. Tidaklah cukup hanya dengan mengirim orang ke sebuah seminar atau memberi mereka sebuah buku kepemimpinan untuk dibaca. Pengembangan pemimpin sangatlah kompleks dan sangat sedikit dimengerti.

Akibatnya, banyak (mungkin sangat banyak) organisasi, sesungguhnya telah kehilangan kesempatan. Kita hanya bicara saja tentang pengembangan pemimpin, tetapi mendedikasikan hanya sedikit waktu untuk hal itu. Usaha yang sedikit untuk pengembangan pemimpin ini sering serampangan dan bukan menjadi bagian yang menyatu dengan keseluruhan strategi. Selain mengirimkan anak muda ke Sekolah Alkitab, biasanya kita berharap bahwa pemimpin itu akan muncul dengan sendirinya! Ketika ditanya apa strategi pengembangan pemimpinnya, seorang pemimpin berkata, “Anda hanya perlu membiarkan “krim”nya naik ke atas.” Dengan kata lain, “kami tidak

memiliki strategi yang sungguh-sungguh untuk pengembangan pemimpin; kami hanya mengharapkan yang terbaik!”

Sebagai hasilnya, seringkali, usaha untuk membangun kepemimpinan fokusnya pada kursus-kursus dan kurikulum – muatan/*content*.

Tidak banyak waktu yang diberikan untuk membangun proses pengembangan yang cocok, termasuk konteks dan muatan (*context and content*).

Metode Yesus dalam membangun pemimpin diringkas dalam Markus:

Dia menetapkan dua belas orang untuk menyertai Dia dan untuk diutus Nya memberitakan Injil dan diberi Nya kuasa untuk mengusir setan (Markus 3:14-15)

Dalam pernyataan yang sederhana namun mendalam ini, kita mendapatkan inti tentang bagaimana Yesus membangun pemimpin. Secara singkat, Yesus menciptakan *konteks yang transformasional* di sekeliling para calon pemimpin Nya:

- Sebuah lingkungan yang *rohani*, termasuk hubungan dengan Allah (dengan diri Nya, demikian juga dengan Bapa melalui doa).
- Suatu *jaringan hubungan*, termasuk hubungan dengan pemimpin yang matang (Yesus sendiri), dan hubungan dengan sesamanya (komunitas para murid).
- Sebuah *konteks pengalaman*, termasuk penugasan yang menantang, tekanan dan kesempatan belajar yang bervariasi.

Kemudian, di dalam *konteks* yang transformasional tersebut, Dia mengajar mereka – *muatan* dari pengembangan.

Singkatnya, itulah cara Yesus mengembangkan para pemimpin. Jadi konteks +muatan (*context + content*) = proses dari pengembangan pemimpin.

Secara tradisional, kita lebih suka mendudukan calon-calon pemimpin kita dengan rapih dibalik meja dan menguliah mereka dalam usaha kita mengembangkan mereka. Kita biasanya sangat kuat dalam muatan tetapi lemah dalam hal konteks yang kita ciptakan untuk pengembangan pemimpin.

Biasanya, dalam desain pengembangan pemimpin kita fokuskan usaha kita pada instruksi. Sesungguhnya, kita harus memberikan perhatian yang signifikan kepada empat “dinamika transformasi”:

- Kerohanian - Spiritual
- Hubungan - Relational
- Pengalaman - Experiential
- Instruksional - Instructional

Beginilah caranya hidup yang diubahkan! Ketika semua dinamika (“4D”) ada dalam desain kita, kehidupan kerohanian akan dipelihara, kapasitas hubungan dikuatkan, karakter

dikembangkan, panggilan diperjelas dan kapasitas kepemimpinan yang mendalam dibangun.

Ini jugalah yang dilakukan oleh gereja yang mula-mula:

Mereka bertekun dalam pengajaran rasul-rasul dan dalam persekutuan. Dan mereka selalu berkumpul untuk memecahkan roti dan berdoa. (Kisah Para Rasul 2:42)

Mereka “setia” dalam menjalankan keempat dinamika tersebut:

- Pengajaran rasul-rasul – instruksional
- Persekutuan – hubungan
- Memecahkan roti – pengalaman
- Doa - kerohanian

Penulis telah bertanya kepada ratusan pemimpin di seluruh dunia, dari berbagai macam latar belakang budaya, pertanyaan ini, “Bagaimana anda dibangun?” Apa saja yang mempengaruhi pembentukan anda sebagai pemimpin? Apa yang membuat anda sebagai pemimpin seperti sekarang?” Hampir selalu, jawabannya adalah orang tua, panutan, contoh, mentoh, penderitaan, tanggungjawab, penolakan, kegagalan, tugas yang menantang, dsb. Biasanya seseorang akan menyebutkan kursus, dan ketika mereka menyebutkannya, biasanya seringkali hal itu disebabkan oleh gurunya yang secara personal memberi dampak bagi hidup mereka dan pengajaran yang mereka ingat dari para guru tersebut.

Hal ini tidak mengagetkan kita, karena penelaahan Injil-injil akan menyatakan bahwa Yesus melakukan persis seperti itu kepada para murid Nya. Strateginya bukan hanya pada instruksi atau pengajaran; Dia juga menciptakan konteks pengembangan pemimpin yang transformasional, termasuk elemen kerohanian, hubungan dan pengalaman.

Hal ini bukan untuk mengurangi pentingnya muatan. Kita harus mempunyai muatan yang kuat/bagus; benar bahwa instruksi adalah satu dari keempat dinamika transformasional dalam model *ConneXions*. Namun demikian, hanya muatan/*content* saja tidaklah cukup. Untuk membangun *hidup* kita harus mendesain konteks yang transformasional yang kuat secara kerohanian, hubungan dan pengalaman.

Sebagai ilustrasi, perhatikanlah contoh berikut. Misalnya kita ingin membangun seorang penginjil. Kita dapat memulainya dengan komponen *pengalaman/experiential* dengan mengirimkan mereka keluar untuk menyebarkan Injil kepada orang yang belum percaya. “Hanya pergi dan lakukan!” Akankah hal itu berhasil? Akankah dia belajar sesuatu tentang penginjilan? Tentunya mereka akan!

Sekarang mari kita masukkan dimensi *hubungan* dengan mengirimkan mereka bersama dengan penginjil yang sudah berpengalaman dimana dia bisa melihat dan yang akan memperhatikan, menguatkan dan mengoreksi dia juga. Jelas hal ini akan lebih baik hasilnya.

Sekarang mari tambahkan elemen kerohanian yang kuat melalui melibatkan calon penginjil ini dengan para pendoa

sebelum dia berangkat. Mereka akan berdoa dan menangi yang terhilang, memasuki beban Allah akan mereka yang hidup tanpa Kristus. Lalu mereka pergi menginjili sambil mencari pertolongan Allah, meminta Dia menunjukkan siapa yang harus mereka datangi, dan menantikan Nya dari dalam diri mereka untuk menunjukkan kata-kata yang tepat untuk diucapkan. Hal ini akan menjadikannya lebih baik.

Akhirnya, mari kita beri dia beberapa instruksi atau pengajaran – kursus yang interaktif dan baik tentang arti dan dasar-dasar penginjilan, mempelajari rencana Allah tentang keselamatan, cara yang edherana untuk membagikan Injil dan kesaksian seseorang, beberapa penolakan yang umum terhadap Injil dan bagaimana untuk meresponnya, dsb. Nah, sekarang kita benar-benar membangun penginjil yang kuat Contoh yang sederhana ini mendemonstrasikan kekuatan dari pengalaman belajar yang didesain yang memberikan perhatian yang kuat kepada keempat dinamika transformasi –4D. Beginilah hidup itu diubah; inilah cara pemimpin dibangun!

Sebagaimana juga kita harus secara sengaja dan sungguh-sungguh dalam membangun semua 5C (Kristus/ Christ, Komunitas/ Community, Karakter/ Character, Panggilan/ Calling dan Kompetensi/ Competencies) di dalam kehidupan pemimpin, begitu juga kita harus mendesain proses pengembangan pemimpin yang melibatkan empat dinamika transformasi (Kerohanian/ Spiritual, Hubungan/ Relational, Pengalaman/ Experiential dan Instruksional/ Instructional). Tidak ada satupun yang bisa diabaikan!

Inilah kesimpulan singkat tentang model ConneXions tentang pengembangan pemimpin Kristen yang sehat – membangun 5C melalui 4D!

INFORMASI SELANJUTNYA

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

Kunjungi Website kami: www.leadersouce.org



Ericko Tandayu
Senior Consultant
081 727 8769
erickot@leadersource.org



Silfana Pelealu
BHL Consultant
0853 4257 5220
silfana@sgai.org



Doni Siswanto
BHL Consultant
081 280 164 058
donis@leadersource.org