



## **Pengaderan Pemimpin GKII Daerah Melawi Hilir Wilayah Kalimantan Barat**

**Senan Beriang**

Sekolah Tinggi Teologi Immanuel Sintang Kal-bar  
senanberiang1964@gmail.com

*Received: 7 November 2024*

*Accepted: 7 Januari 2025*

*Published: 7 Januari 2025*

### **Abstrak**

Tujuan penulisan penelitian ini adalah: Pertama, agar para pemimpin dalam hal ini Ketua Daerah dan Komisi berhubungan dapat bekerja sama dengan para pengerja dan semua jemaat lokal GKII Daerah Melawi Hilir Wilayah Kalimantan Barat menyadari akan pentingnya program pengaderan pemimpin. Kedua, dengan melaksanakan program pengaderan yang sungguh-sungguh, diharapkan GKII Daerah Melawi Hilir di masa depan akan memiliki para pemimpin, manajer, dan administrator yang profesional, yang memiliki karakter, pengetahuan serta keterampilan yang mantap, dan siap menghadapi berbagai tantangan dan arus globalisasi dunia yang begitu pesat. Lingkup pengaderan pemimpin GKII Daerah Melawi Hilir, berisikan pengaderan pemimpin, pengaderan manajer, pengaderan administrator, dan rangkuman. Strategi pengaderan pemimpin GKII Daerah Melawi Hilir berisikan: Perencanaan pengaderan pemimpin, pelaksanaan pengaderan pemimpin, evaluasi untuk peningkatan kinerja pemimpin, penempatan pemimpin, dan rangkuman.

**Kata-kata Kunci:** pemimpin, pengaderan, visi

### **Abstract**

*The objectives of writing this research are: First, so that the leaders, in this case the Regional Chairperson and the Related Commissions, can work together with the workers and all local congregations of the GKII Melawi Hilir Region of West Kalimantan to realize the importance of the leader formation program. Second, by implementing a serious cadre program, it is hoped that the Melawi Hilir Regional GKII will have professional leaders, managers and administrators in the future, who have solid character, knowledge and skills, and are ready to face various challenges and the rapid globalization of the world. The scope of the GKII Melawi Hilir Regional leader training, contains leader training, manager training, administrator training, and a summary. The leader development strategy of the GKII Melawi Hilir Region contains: Planning of leader training, implementation of leader training, evaluation for improving leader performance, leader placement, and summary.*

**Keywords:** leader, upbringing, vision

## **PENDAHULUAN**

Abad kedua puluh satu dan seterusnya adalah abad yang penuh dengan tantangan. Arus globalisasi dunia, terkhusus dalam arus informasi dan teknologi yang begitu cepat dan seolah-olah tidak terkendalikan, akan membuat para pemimpin dan

organisasi yang dipimpinnya perlu mengambil sikap untuk mengantisipasi dampak arus tersebut dan melakukan tindakan untuk mengembangkan atau meningkatkan sumber daya manusia agar memiliki kualitas yang sesuai dengan perkembangan zaman (A. T. Hasibuan & Prastowo, 2019, p. 30). Demikian halnya bagi organisasi gereja mana pun, jikalau mau tetap bertahan dan terus maju seiring dengan perkembangan zaman, perlu memiliki pemimpin, manajer, dan administrator, serta sumber daya manusia lainnya yang berkualitas tinggi agar organisasi tersebut mantap dan kepemimpinannya stabil di semua departemen, bidang tugas atau pelayanan. Hal ini seiring dengan pandangan Frank Damazio yakni: “Pemimpin yang stabil mengarahkan gereja melalui perubahan. Pemimpin-pemimpin dalam tiap departemen, mulai dari para diaken sampai pada para penatua hingga kaum awam harus berdiri teguh bagaikan tiang penyangga” (Frank, 1995, p. 307).

Gereja akan tetap dalam posisi stabil dan terus maju, tetap bertahan dalam berbagai tantangan, apabila memiliki pemimpin dan umat yang berkualitas tinggi (Tafonao, 2024, p. 47). Gereja seperti ini tidak akan menghadapi masalah kepemimpinan yang serius atau yang tidak dapat diatasi pada masa transisi kepemimpinannya, jikalau ia memiliki sumber daya pemimpin yang cakap, tahu dan mau mengayomi tugas pelayannya dengan penuh tanggung jawab.

Sebelum memasuki abad kedua puluh satu, Gereja Kemah Injil Indonesia (GKII) Daerah Melawi Hilir telah mengalami berbagai pergumulan yang sulit diatasi dalam kepemimpinannya. Pergumulan-pergumulan itu berkaitan dengan kesulitan mencari dan menempatkan pengerja pada posisi yang tepat, terutama dalam pergantian pengurus dan pelayanan daerah dan jemaat lokal. Salah satu contohnya seperti kesulitan pengerja yang memenuhi kriteria pendidikan (pengamatan penulis).

Berdasarkan kenyataan di atas, penulis berkesimpulan bahwa GKII, Daerah Melawi Hilir Wilayah Kalimantan Barat, belum memperhatikan dan melaksanakan program pengaderan pemimpin dengan serius. Dalam 3 tahun terakhir (pengamatan penulis) belum ada kegiatan daerah berkaitan dengan pengaderan pemimpin berskala daerah. Hal ini menyebabkan program tersebut tidak pernah dilaksanakan secara sengaja dan dikelola dengan sungguh-sungguh seperti yang diharapkan dalam suatu organisasi, yang mengerti tantangan di masa depan. Hal inilah yang membuat penulis terbebani untuk melibatkan diri mengatasinya dengan langkah awal menulis penelitian yang berjudul “Pengaderan Pemimpin GKII Daerah Melawi Hilir Wilayah

Kalimantan Barat.” Jikalau hal ini tidak diperhatikan dan dilaksanakan dengan serius, Daerah Melawi Hilir akan mengalami krisis kepemimpinan dan sumber daya manusia lainnya di masa depan (hasil pengamatan dan diskusi dengan beberapa tokoh GKII).

Penulisan karya ilmiah ini memiliki dua tujuan utama yaitu tujuan umum dan khusus. Secara umum, karya ilmiah ini ditulis untuk menyediakan informasi yang seobjektif mungkin tentang pengaderan pemimpin GKII, Daerah Melawi Hilir, Wilayah Kalimantan Barat. Tujuan khususnya adalah: Pertama, supaya para pemimpin dan seluruh Jemaat GKII, Daerah Melawi Hilir menyadari keadaannya yang sesungguhnya, sehingga dapat melaksanakan pengaderan pemimpin dengan sungguh- sungguh. Kedua, supaya para pemimpin GKII, Daerah Melawi Hilir, Wilayah Kalimantan Barat tahu dan mau melaksanakan program pengaderan pemimpin sesuai dengan ruang lingkup yang tepat. Ketiga, supaya Badan Pengurus dan semua Jemaat GKII, Daerah Melawi Hilir, Wilayah Kalimantan Barat dapat memahami kepentingan pengaderan pemimpin, manajer, dan administrator bagi keutuhan dan kemajuan gereja di masa yang akan datang. Keempat, supaya para pemimpin gereja dan orang yang berkepentingan mengetahui dan mau melaksanakan program pengaderan pemimpin, manajer, dan administrator di lingkungan GKII Daerah Melawi Hilir Kalimantan Barat dengan strategi yang tepat.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam usaha mewujudkan penulisan tesis ini menjadi suatu karya ilmiah, diperlukan penelitian yang otentik mengenai pokok pembahasan yang teliti. Untuk itu, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yakni: *Pertama*, penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan membaca dan menyelidiki buku-buku yang berhubungan dengan pokok pembahasan karya ilmiah ini, guna memperoleh hasil yang seobjektif mungkin, sehingga dapat mendukung penulisan karya ilmiah ini (Zed, 2008, p. 79); *Kedua*, penelitian lapangan. Penelitian lapangan merupakan pelengkap metode yang pertama. Penelitian ini dilakukan dengan metode observasi yaitu pengamatan langsung (M. P. Hasibuan et al., 2023, p. 9) dan dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada para pemimpin Gereja Kemah Injil Indonesia, Daerah Melawi Hilir, termasuk beberapa pengerjanya. Penyajian data tesis ini dibuat dalam bentuk deskripsi. Maksudnya, penulisan yang

bersumber data observasi dan perpustakaan diungkapkan dalam bentuk penjelasan-penjelasan, baik melalui tabel maupun penjelasan tertulis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sejarah Singkat GKII Daerah Melawi Hilir**

GKII wilayah Kalimantan Barat dibentuk pada tahun 1949, yakni melalui konperensi yang diadakan di Kalimantan Barat dengan nama KINGMI Kalbar. Pada tahun 1955 KINGMI Kalbar disahkan oleh pemerintah Republik Indonesia dengan diberi status hukum tertanggal 16 September 1955 No. JA/5/89/8 (Roger, 1995, p. 219). Sejak berpisahnya Daerah Melawi Hilir dengan Daerah Kayan pada tahun 1968 hingga 2000, GKII, Daerah Melawi Hilir, Wilayah Kalimantan Barat telah mengalami lima kali pergantian ketua daerah, dua kali berpindah tempat atau kantor daerah.

Sejak tahun 1968 sampai 1978 kantor GKII Daerah Melawi Hilir wilayah Kalimantan Barat berkedudukan di Batu Buil. Kemudian pada tahun 1978 pindah ke Ibu Kota Kecamatan Nanga Pinoh, Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat

### **Pemimpin dan Manajemen Pengaderan Pemimpin**

#### ***Pengertian dan Kriteria Pemimpin***

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada keterampilan dan pengalaman, tetapi juga pada nilai-nilai dan karakter yang membentuk seorang pemimpin (Bangun, 2022, p. 28). Setidaknya ada dua kriteria pemimpin Kristen pada bagian ini yaitu:

#### ***Kriteria Rohani***

Kriteria utama bagi seseorang yang ingin diangkat menjadi pemimpin Kristen atau gereja adalah bahwa mereka harus telah mengalami kelahiran kembali atau sudah diselamatkan. Ini berarti pemimpin tersebut harus memiliki hubungan pribadi dengan Tuhan dan telah mengalami transformasi spiritual, yang ditandai dengan iman kepada Yesus Kristus sebagai Juruselamat. Hal ini penting agar mereka dapat memimpin dengan dasar iman yang kuat dan memahami ajaran gereja dengan baik (Beriang, 2023, p. 4).

Selain itu, kriteria rohani seorang pemimpin juga mencakup berbagai dimensi yang mencerminkan iman, karakter, dan kemampuan dalam memandu individu dalam perjalanan spiritual mereka. Kepemimpinan keagamaan yang efektif

memerlukan pemahaman yang mendalam mengenai esensi kepemimpinan spiritual dalam konteks komunitas agama (Foppen & Van Saane, 2023, p. 1). Kepemimpinan Kristen melibatkan pendekatan kepemimpinan yang bersumber dari ketulusan hati, di mana pemimpin secara sadar memilih untuk melayani, dengan penekanan pada kepercayaan dan penghormatan yang mendalam kepada Tuhan (Gunarso et al., 2022, p. 176).

### *Kriteria Intelektual*

Pemimpin yang memenuhi kriteria intelektual adalah seseorang yang cerdas, berakal, dan memiliki pemikiran yang jelas. Selain kriteria rohani, pemimpin Kristen juga perlu memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi atau memadai sesuai dengan tanggung jawabnya. Pemimpin yang menggabungkan kedalaman spiritual dan kecerdasan akan lebih kuat dalam menjalankan kepemimpinan, sehingga gereja atau organisasi Kristen yang dipimpinnya dapat mencapai keberhasilan meskipun menghadapi berbagai tantangan (Beriang, 2023, p. 10).

Selain itu, kepemimpinan mencakup serangkaian kualitas intelektual yang penting untuk kepemimpinan yang efektif. Diantaranya adalah kreativitas, potensi intelektual, dan kemampuan berpikir kritis serta mengambil keputusan (Cukanovic-Karavidic et al., 2016, p. 38). Menariknya, meski ciri dan potensi kepemimpinan bisa jadi melekat pada seseorang, namun pendidikan dan pembelajaran berkelanjutan memainkan peran penting dalam mengembangkan potensi yang dibutuhkan seorang pemimpin sejati (Ualieva et al., 2022, p. 32). Hal itu menunjukkan bahwa kualitas intelektual dapat dipupuk dan ditingkatkan seiring berjalannya waktu.

### *Peranan dan Fungsi Pemimpin*

Di dalam organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengimplementasikan peranannya sebagai komunikator, pelatih, motivator, memberdayakan, dan pemberi penghargaan kepada setiap orang yang ia pimpin sebagai tim, baik pemimpin maupun bawahan dapat melaksanakan fungsinya masing-masing guna mencapai tujuan bersama. Sebagai seorang komunikator, ia bertanggung jawab untuk mengomunikasikan berbagai informasi yang berhubungan dengan orang yang memiliki keterkaitan dalam tugas kepemimpinannya. Untuk itu, seorang komunikator perlu memiliki keahlian berkomunikasi yang baik sehingga orang lain, khususnya bawahannya, dapat memahami apa yang disampaikan atau

diperintahkan oleh pemimpinnya (Piri et al., 2023, p. 3).

Seperti pentingnya peranan seorang pemimpin sebagai komunikator dalam suatu organisasi atau kelompok, demikian halnya dengan pelatihan bagi karyawan atau orang lain, peningkatan pengetahuan atau keterampilan perlu dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini sangat perlu bagi orang yang dipimpin, karena mereka adalah sumber daya yang sangat berharga bagi organisasi atau kelompok kerjasama manapun karena aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku (Yanis, 2019, p. 423). Pelatihan ini hendaknya berlaku bagi setiap orang dalam organisasi yang bersangkutan, dan sedapat-dapatnya dilaksanakan secara berkesinambungan.

Kemudian ada beberapa fungsi pemimpin sebagai pemimpin tetinggi dalam sebuah lembaga atau organisasi yaitu: 1) Fungsi Planning (Perencanaan): Menetapkan tujuan dan merumuskan strategi untuk mencapainya. Ini melibatkan analisis situasi dan pengembangan rencana tindakan yang jelas; 2) Fungsi Organizing (Pengorganisasian): Mengatur sumber daya, baik manusia maupun material, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini termasuk pembagian tugas dan penentuan struktur organisasi; 3) Fungsi Pushing (Pendorongan): Memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk bekerja menuju tujuan. Pemimpin perlu memberi dukungan dan dorongan agar anggota tim tetap bersemangat dan berkomitmen; 4) Fungsi Controlling (Pengendalian): Memantau kemajuan dan kinerja untuk memastikan bahwa tujuan tercapai. Ini mencakup evaluasi hasil dan penyesuaian strategi jika diperlukan; 5) Fungsi Coordinating (Koordinasi): Mengintegrasikan berbagai aktivitas dan sumber daya dalam organisasi agar berjalan harmonis. Ini melibatkan komunikasi yang efektif dan kolaborasi antar tim atau departemen (Beriang, 2023, pp. 19-20)

## **Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Program Pengaderan Pemimpin GKII Daerah Melawi Hilir**

### ***Faktor Pendukung***

Adapun yang menjadi pendukung pelaksanaan pengaderan pemimpin adalah sebagai berikut: *Pertama*, wilayah GKII, Daerah Melawi Hilir yang luas dan subur serta mengandung kekayaan alam yang kaya. Hal ini merupakan aset yang sangat besar bagi GKII, Daerah Melawi Hilir, khususnya untuk mendukung program pengaderan pemimpin jika digali dan dikelola secara profesional.

*Kedua*, pengerja GKII Daerah Melawi Hilir. Para pengerja di Daerah Melawi Hilir Hilir merupakan faktor pendukung yang sangat besar bagi pelaksanaan program pengaderan, baik pengaderan pemimpin, pengaderan manager maupun pengaderan administrator. Dengan jumlah pengerja yang cukup besar akan memberikan sumbangan baik sumbangan pemikiran maupun material bagi pelaksanaan program pengaderan tersebut.

*Ketiga*, jemaat lokal. Dengan 99 jumlah Gereja lokal mandiri dan 27 pos penginjilan serta penganut atau anggota jemaat GKII, Daerah Melawi Hilir yang berjumlah 17.500 jiwa, diharapkan dapat mendukung pelaksanaan program pengaderan pemimpin GKII Daerah Melawi Hilir. Oleh sebab itu, Badan Pengurus Daerah perlu menjalin kerja sama yang baik dengan jemaat-jemaat lokal.

*Keempat*, donatur dari luar GKII Daerah Melawi Hilir. Walaupun seperti yang diharapkan, donatur dari luar GKII Daerah Melawi Hilir, baik dari Badan Pengurus Wilayah, maupun Yayasan-yayasan Kristen lainnya, mereka juga merupakan faktor pendukung bagi kelancaran pelaksanaan program pengaderan pemimpin di GKII, Daerah Melawi Hilir, Wilayah Kalimantan Barat.

### ***Faktor Penghambat***

Penghambat utama pelaksanaan program pengaderan pemimpin di GKII, Daerah Melawi Hilir, Wilayah Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya pelaksana program pengaderan pemimpin di Daerah Melawi Hilir masih sangat memprihatinkan karena kurangnya tenaga ahli serta sarana yang dibutuhkan.
2. Orang-orang yang terlibat dalam program pengaderan pemimpin belum memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai pelaksana program pengaderan pemimpin di GKII, Daerah Melawi Hilir.
3. Akibat dari pokok a dan b di atas, dana dan orang-orang yang dapat dikaderkan begitu sulit ditemui. Kesulitan tersebut berdampak sangat besar ataupun merupakan penghambat pelaksanaan program pengaderan di GKII, Daerah Melawi Hilir, Wilayah Kalimantan Barat.
4. Penghambat lainnya adalah otoritas kepemimpinan dari Wilayah Kalimantan Barat cukup menyulitkan Badan Pengurus Daerah serta pengerja maupun jemaat lokal untuk melaksanakan program pengaderan tersebut. Dalam hal ini, pemimpin

atau Badan Pengurus GKII, Wilayah Kalimantan Barat kurang memperhatikan program pengaderan pemimpin di Daerah Melawi Hilir.

Agar proses pelaksanaan program pengaderan pemimpin dapat berjalan lancar, maka Badan Pengurus atau pun para pemimpin GKII dan jemaat lokal di Daerah Melawi Hilir berupaya untuk menjalin kerja sama yang baik dan meningkatkan diri untuk dapat bertanggung jawab secara bersama-sama dalam merealisasikan program pengaderan pemimpin tersebut. Hal ini sudah diupayakan oleh Badan Pengurus Daerah dan Badan Pengurus Jemaat lokal dengan mengingatkan secara terus menerus kepada komisi-komisi yang bersangkutan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai pelaksana program pengaderan pemimpin di GKII, Daerah Melawi Hilir.

### **Lingkup Pengaderan Pemimpin GKII Daerah Melawi Hilir Kalimantan Barat**

#### ***Kegunaan-kegunaan Perencanaan***

Berdasarkan pemahaman tentang definisi, sifat-sifat, tempat, kegiatan dan kegunaan perencanaan serta berdasarkan analisis permasalahan-permasalahan yang sering dihadapi, maupun berdasarkan prediksi tentang masa depan Gereja Kemah Inji Indonesia, Daerah Melawi Hilir dan tantangan besar yang akan dihadapi, maka perlu bagi pelaksana program pengaderan pemimpin untuk membuat perencanaannya dengan matang. Perencanaan yang matang dapat dibuat berdasarkan analisis, prediksi atau ramalan yang matang tentang tantangan dan keberadaan Gereja Kemah Injil Indonesia, Daerah Melawi Hilir di masa depan, serta penetapan: tujuan atau sasaran, ketentuan-ketentuan kerja (policy), program dan anggaran (dana) yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan pengaderan tersebut.

Perencanaan pengaderan pemimpin Gereja Kemah Injil Indonesia, Daerah Melawi Hilir Wilayah Kalimantan Barat dibagi menjadi dua, yakni pengaderan pemimpin jangka pendek dan pengaderan pemimpin jangka panjang. Selanjutnya, perumusan perencanaan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang akan dijelaskan.

#### ***Perencanaan Pengaderan Pemimpin***

Perencanaan pengaderan pemimpin mencakup identifikasi kebutuhan kepemimpinan, penetapan tujuan pengaderan, serta penyusunan strategi dan



program yang diperlukan untuk mengembangkan pemimpin di dalam organisasi atau gereja. Cakupan ini melibatkan analisis situasi saat ini, pengembangan kurikulum, penentuan metode pengajaran, dan evaluasi hasil yang diharapkan (Beriang, 2023, p. Bab 4-Bab 6).

#### Perencanaan Pengaderan Jangka Pendek

Perencanaan pengaderan jangka pendek fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi pemimpin dalam waktu singkat, biasanya dalam rentang 6 bulan hingga 1 tahun. Program ini dapat mencakup pelatihan intensif, workshop, dan seminar yang dirancang untuk mengasah kemampuan praktis, seperti komunikasi, manajemen tim, dan pengambilan keputusan. Penilaian dan umpan balik secara berkala diperlukan untuk mengontrol efektivitas pelaksanaan dan menyesuaikan program agar sesuai dengan kebutuhan peserta (Setiawan, 2018, p. 43).

Kegiatan-kegiatan dalam perencanaan pemimpin dalam jangka pendek akan diuraikan berikut ini (Hasil pengamatan penulis sebagai pelaku aktif yang berada pada situasi dan keadaan Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir): *Pertama*, proyektif atau prediktif tentang masa depan Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir sebagai mana yang dialami Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir sejak berdiri hingga kini yang penuh dengan tantangan, demikian juga halnya proyektif dan prediktif penulis tentang masa depannya. Masa depan Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan yang semakin rumit dan berat. Tantangan-tantangan itu akan datang dari dalam (interen) dan juga dari luar (eksternal).

Tantangan dari dalam (internal) yang akan terus dihadapi Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir di masa depan, yang juga telah terasa dari saat ini adalah antara lain: 1) Latar belakang gereja lokal yang terdiri dari berbagai suku, bahasa, budaya dan paradigma berbeda satu dengan yang lainnya akan merupakan ancaman bila tidak dipimpin, dikelola oleh para pemimpin yang memiliki kompetensi penuh, rasa tanggung jawab dan pengabdian yang tinggi (Ngesthi et al., 2022, p. 146); 2) Sifat kesukuan yang tinggi disebabkan paradigma sempit cenderung ke arah kolusi dan nepotisme yang tinggi akan mengancam kesatuan dan persatuan gereja; 3) Tantangan lain yang akan terus dihadapi oleh Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah

Melawi Hilir adalah masalah sumber daya manusia (pengerja) dan masyarakat gereja yang masih memprihatinkan.

*Kedua*, penetapan tujuan pengaderan pemimpin jangka pendek. Tujuan pengaderan pemimpin Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir terbagi dua, yakni tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pengaderan pemimpin Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir adalah meningkatkan atau mengembangkan kualitas karakter, manajer dan administrator yang berperanan dan berfungsi secara efektif dan efisien.

Tujuan pengaderan pemimpin Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir adalah sebagai berikut: 1) Para kader pemimpin, manajer dan administrator memenuhi kriteria sebagai pemimpin tertinggi atau puncak (*top leader*), pemimpin level tengah (*midle leader*) dan pemimpin level bawah (*lower leader*); 2) Para kader pemimpin yang mengerti dan cakap dalam melaksanakan peran dan fungsi atau tugas-tugas sebagai pemimpin dan manajer, serta administrator Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir; 3) Menjadikan para kader pemimpin sebagai sarana mempersiapkan dan pelaksanaan program pengaderan pemimpin jangka panjang.

*Ketiga*, ketentuan atau peraturan pelaksanaan program pengaderan pemimpin jangka panjang. Dalam upaya menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan program pengaderan pemimpin Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir, perlu dibuat ketentuan atau peraturan. Ketentuan-ketentuan atau peraturan program pengaderan pemimpin jangka pendek dapat dibuat sebagai berikut: 1) Pelaksana program pengaderan pemimpin adalah pemimpin puncak, dalam hal ini Ketua Daerah; 2) Komisi Pendidikan dan pengembangan sumber daya pengerja, yang terdiri dari hamba- hamba Tuhan (pengerja; pendeta, penginjil, vicaris) dan satu orang dari setiap Kecamatan yang ada di daerah jangkauan Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir yang memenuhi kriteria untuk menjadi pelaksana program pengaderan pemimpin. Kriteria tersebut antara lain: Pertama, sudah dilahirkan kembali (telah diselamatkan) yang ditandai oleh kehidupan rohani yang tidak bercacat, tanpa aib dan cela. Kedua, memiliki panggilan untuk melayani atau melaksanakan tugas pelayanan ini, sebagaimana Yesus sebagai Pemimpin yang melayani (Budiman et al., 2021, p. 33). Ketiga, memiliki karunia atau kapasitas khusus yang berkaitan dengan tugas sebagai pelaksana program pengaderan.

Orang-orang yang ditetapkan untuk menjadi kader pemimpin, manajer, dan

administrator dalam program pengaderan pemimpin jangka pendek adalah orang-orang yang memenuhi kriteria yang diinginkan. Hal ini dimaksud untuk mempermudah pencapaian hasil yang memuaskan. Orang-orang seperti ini dapat direkrut dari hamba-hamba Tuhan atau para pengerja (pendeta, evangelis, vicaris) yang ada di Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir. Jika masih kurang atau sulit ditemukan, dapat merekrut hamba-hamba Tuhan dari luar daerah yang merasa terpanggil untuk melayani di Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir.

#### Perencanaan Pengaderan Pemimpin Jangka Panjang

Perencanaan pengaderan jangka panjang bertujuan untuk menciptakan *pipeline* kepemimpinan yang berkelanjutan dalam organisasi, dengan horizon waktu 3 hingga 5 tahun atau lebih. Ini melibatkan pengembangan program mentoring, rotasi tugas, dan kesempatan belajar yang lebih luas. Strategi ini juga harus mencakup evaluasi berkala untuk memastikan pemimpin yang dibentuk memenuhi kebutuhan masa depan organisasi. Keterlibatan komunitas dan *stakeholders* juga penting untuk mendukung pertumbuhan pemimpin dalam jangka panjang.

Kelangsungan hidup atau eksistensi Organisasi Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir di masa yang akan datang, ditentukan oleh kemampuan dan kemauan para pemimpin untuk melaksanakan pengaderan pemimpin secara terus menerus, berkesinambungan tanpa henti. Untuk merealisasi hal itu, perlu adanya perencanaan dan pelaksanaan program pengaderan pemimpin jangka panjang yang matang. Jika tidak demikian, maka Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir di masa depan akan mengalami krisis kepemimpinan yang akan mengancam keberadaan dan kemajuan organisasi gereja tersebut.

Selanjutnya, rancangan perencanaan program pengaderan pemimpin jangka panjang Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Hilir yaitu: *Pertama*, tujuan pengaderan pemimpin jangka panjang yaitu ada tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum mengantisipasi krisis kepemimpinan guna mewujudkan keberadaan Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi ke arah yang lebih maju di sepanjang kehidupannya, untuk hormat dan kemuliaan serta kejayaan kerajaan Allah, dengan cara mengirim mereka untuk dididik di institusi Theologi (STT dan IFTKJJ). Tujuan khusus yaitu setelah berakhirnya program pengaderan pemimpin jangka panjang Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi, maka kepada para kader pemimpin,

baik pemimpin puncak (top leader), pemimpin level tengah (middle leader) maupun administrator (lower leader) diharapkan: memiliki karakter yang alkitabiah, memiliki pengetahuan yang luas, dan ketrampilan sesuai dengan bidangnya.

*Kedua*, target atau sasaran pengaderan pemimpin jangka panjang. Berdasarkan kebutuhan dan tujuan pengaderan pemimpin jangka panjang Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi, maka sasaran atau target pengaderan pemimpin jangka panjang dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Target waktu. Waktu yang digunakan untuk melaksanakan program pengaderan pemimpin Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi adalah selama 12 tahun; 2) Orang-orang yang akan dikaderkan melalui pendidikan dan pengembangan untuk program pengaderan jangka panjang adalah sebagai berikut: Pertama, untuk S-1 (STT atau IFTKJ), sebanyak satu orang setiap periode. Kedua, untuk program S-2 (STT atau IFTKJ), sebanyak satu orang setiap periode. Dengan demikian, sejak periode pertama sampai selesai (12 tahun), program pengaderan pemimpin jangka panjang diharapkan menghasilkan tiga (3) orang lulusan S-1 dan enam (6) orang lulusan S-2 dengan sasaran para pemimpin, manajer dan administrator yang berparadigma baru, berkarakter alkitabiah, berpengalaman, dan memiliki keterampilan yang berkualitas tinggi; 3) Dana pengaderan yang diperlukan untuk pengaderan pemimpin jangka panjang, diharapkan mencukupi semua kebutuhan. Sasarannya adalah biaya tugas operasional dan pendidikan atau pengembangan para kader sampai berhasil.

#### *Pelaksanaan Pengaderan Pemimpin*

Ada beberapa tahap dalam pelaksanaan pengaderan pemimpin yaitu: Pertama, Pelaksanaan Program Pengaderan Jangka Pendek. Program pengaderan jangka pendek dirancang untuk memberikan pelatihan intensif kepada calon pemimpin dalam waktu singkat. Ini meliputi workshop, seminar, dan sesi praktis yang fokus pada pengembangan keterampilan dasar kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen tim. Evaluasi dilakukan setelah setiap sesi untuk mengukur efektivitas dan memberikan umpan balik. Pelatihan ini penting, sebagaimana hasil penelitian Widiyanto dan Parapat bahwa perencanaan dalam menyiapkan pemimpin baru gereja memiliki koefisien korelasi suksesi lebih besar dibandingkan tidak (Widiyanto & Parapat, 2021, p. 36). Dengan demikian, faktor suksesi kepemimpinan bukan pada keluarga atau latar belakangnya, namun pada perencanaan dalam mempersiapkan

pemimpin.

Kedua, Pengembangan Para Kader Pemimpin dalam Program Jangka Pendek. Dalam program jangka pendek, kader pemimpin diberikan kesempatan untuk belajar melalui pengalaman langsung dan bimbingan. Mentoring dari pemimpin yang lebih berpengalaman menjadi bagian integral, membantu peserta menerapkan pengetahuan dalam situasi nyata (Welikinsi & Budiman, 2024). Pendekatan ini memastikan kader tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu mengimplementasikannya.

Ketiga, Pendanaan Program Pengaderan Pemimpin. Pendanaan program pengaderan harus direncanakan dengan cermat, mencakup biaya pelatihan, materi, dan sumber daya lain. Sumber dana dapat berasal dari anggaran organisasi, sponsor, atau donasi. Pengelolaan dana yang transparan dan akuntabel penting untuk memastikan keberlanjutan program.

Keempat, Pelaksanaan Pengaderan Pemimpin Jangka Panjang. Program pengaderan jangka panjang berfokus pada pengembangan pemimpin melalui berbagai tahap, termasuk mentoring, rotasi jabatan, dan proyek kolaboratif. Tujuannya adalah untuk membentuk pemimpin yang mampu menghadapi tantangan masa depan dengan keterampilan dan pengalaman yang matang. Evaluasi rutin diperlukan untuk menyesuaikan program sesuai dengan perubahan kebutuhan organisasi.

#### *Evaluasi dan Penempatan Pemimpin*

Dalam upaya memastikan pemimpin yang efektif, evaluasi dan penempatan pemimpin memainkan peranan penting. Terdapat dua pembahasan utama yang menjadi fokus dalam proses ini yaitu standar evaluasi dan metode evaluasi.

Standar evaluasi mencakup berbagai aspek yang harus dipertimbangkan ketika menilai seorang pemimpin. Kinerja menjadi salah satu standar utama, di mana pencapaian tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang diukur. Selain itu, kompetensi yang mencakup keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan posisi juga sangat penting. Karakter, yang meliputi integritas dan etika, menjadi indikator utama dalam menentukan apakah seorang pemimpin dapat menjadi teladan bagi timnya. Selain itu, kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan umpan balik dari anggota tim memberikan gambaran menyeluruh tentang

efektivitas kepemimpinan.

Selanjutnya, metode evaluasi menawarkan berbagai cara untuk menilai pemimpin secara komprehensif. Penilaian diri memungkinkan pemimpin untuk merefleksikan kinerja mereka sendiri, sedangkan umpan balik 360 derajat memberikan perspektif dari berbagai sumber, termasuk bawahan dan rekan sejawat. Observasi langsung menjadi metode yang sangat berharga untuk melihat interaksi pemimpin dalam situasi nyata. Selain itu, kinerja berbasis indikator (KPI) dan penggunaan studi kasus atau simulasi memberikan alat tambahan untuk mengevaluasi kemampuan pemimpin dalam pengambilan keputusan dan manajemen masalah.

## **KESIMPULAN**

Pengaderan pemimpin di Gereja Kemah Injil Indonesia Daerah Melawi Wilayah Kalimantan Barat sangat penting untuk mengatasi krisis kepemimpinan saat ini dan di masa depan. Saat ini, banyak pemimpin yang belum melaksanakan program pengaderan dengan serius. Gereja ini membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan administratif yang handal, sehingga pengaderan perlu melibatkan pelatihan bagi ketua, manajer, dan administrator. Strategi pengaderan meliputi perencanaan jangka pendek dan panjang, dengan evaluasi berkala menggunakan standar dan metode yang valid untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta penempatan pemimpin yang sesuai dengan karunia Roh Kudus dan kesempatan strategis.

## **KEPUSTAKAAN**

- Bangun, J. (2022). Penerapan Nilai-Nilai Karakter Kristiani dalam Aktivitas Kepemimpinan Kristen. *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.52104/harvester.v7i1.85>
- Beriang, S. (2023). *Pemimpin Menghasilkan Pemimpin: Kepemimpinan dan Pengaderan*. Widina.
- Budiman, S., Yelicia, & Siswanto, K. (2021). Model Kepemimpinan Yesus Dalam Injil Yohanes Sebagai Teladan Bagi Kepemimpinan Kristen di Gereja Lokal. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat*, 2(1), Article 1. <https://kinaa.iakn-toraja.ac.id/index.php/ojsdatakinaa/article/view/29>
- Cukanovic-Karavidic, M., Karavidic, S., & Vujicic, S. (2016). Business education and social skills to leadership competencies. *International Review*, 1-2, 38-45. <https://doi.org/10.5937/intrev1602038C>

- Foppen, A., & Van Saane, J. W. (2023). Assessing Religious Leadership: A Scoping Review of Leadership Effectiveness Criteria and Current Trends in the Academic Literature. *Pastoral Psychology*, 73(1), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s11089-023-01113-8>
- Frank, D. (1995). *Pemimpin Barisan Depan*. Havest Publication House.
- Gunarso, G., Mokorowu, Y., Boy Saragih, D., & Perangin Angin, P. (2022). Artificial Intelligence in a Christian Perspective of Humanity and Personhood. *International Dialogues on Education Journal*, 9(1), 176–191. <https://doi.org/10.53308/ide.v9i1.279>
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). KONSEP PENDIDIKAN ABAD 21: KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SD/MI. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.31942/mgs.v10i1.2714>
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi. *Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), Article 1.
- Ngesthi, Y. S. E., Anjaya, C. E., & Arifianto, Y. A. (2022). Merefleksikan Prinsip dan Tanggung Jawab Kepemimpinan Adam dalam Kepemimpinan Kristen: Kajian Biblis Kejadian 2-3. *JURNAL TERUNA BHAKTI*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.47131/jtb.v3i2.112>
- Piri, G. G. B., Sumampow, I., & Waworundeng, W. (2023). Kepemimpinan Pemerintah Desa dalam Pemberdayaan Budaya Mapalus di Desa Tumaratas Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa. *GOVERNANCE*, 3(1), Article 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/view/47083>
- Roger, L. (1995). *Karya Kristus di Indonesia*. Kalam Hidup.
- Setiawan, H. (2018). MANAJEMEN PELATIHAN. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2), 32–47.
- Tafonao, Y. (2024). Kajian Teologis Tentang Kepemimpinan Yang Berintegritas Serta Relevansinya Bagi Gereja Masa Kini. *VISIO DEI: JURNAL TEOLOGI KRISTEN*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.35909/visiodei.v6i1.491>
- Ualieva, N. T., Nurpeisova, A. N., Zhunusova, A. Zh., & Kuzembayeva, A. M. (2022). THE MODEL OF DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES OF FUTURE TEACHERS AS A MEANS OF SUCCESSFUL PROFESSIONAL ACTIVITY. *Vestnik of M. Kozybayev North Kazakhstan University*, 3(52), 32–40. <https://doi.org/10.54596/2309-6977-2021-3-32-40>
- Welikinsi, W., & Budiman, S. (2024). Kepemimpinan Mentoring dalam Meningkatkan Pertumbuhan Gereja. *JURNAL TERUNA BHAKTI*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.47131/jtb.v6i2.197>

- Widiyanto, M. A., & Parapat, Y. (2021). Suksesi kepemimpinan pentakostal di era disruptif. *KURIOS*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.30995/kur.v7i1.164>
- Yanis, A. (2019). KONSEP DAN PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Alihda' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 14(2), Article 2. <https://doi.org/10.55558/alihda.v14i2.33>
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.