



LOGIA: Jurnal Teologi Pentakosta

Vol. 5 , No. 1 (Desember, 2023)

Available Online at: <http://sttberea.ac.id/e-journal/index.php/logia>

ISSN : 2716-4322 (Cetak) 2716-2834 (Online)

PRINSIP-PRINSIP PEMBERDAYAAN TIM KEPEMIMPINAN RASUL PAULUS DAN APLIKASINYA BAGI GEREJA MAWAR SHARON REGIONAL JATENG & DIY DI ERA DIGITALISASI

Bernard Samuel, Endah Christina

STT Berea, STT Berea

bernardsamuel79@gmail.com, endahchristina76@gmail.com

ABSTRAK

Kemampuan pemimpin untuk melakukan pendelegasian kepemimpinan sangat penting, khususnya bagi kelangsungan dan perkembangan Gereja Mawar Sharon (GMS) Regional Jawa Tengah dan DIY. Namun perkembangan teknologi digital sejak pandemi covid 19 menjadi tantangan bagi pelaksanaan pendelegasian kepemimpinan ini. Banyak tulisan yang mengulas berbagai aktivitas digital sejak pandemi, termasuk di dalamnya pendidikan dan ibadah. Tetapi belum ada tulisan yang secara khusus berbicara tentang pendelegasian kepemimpinan di GMS Regional Jawa Tengah dan DIY. Tujuan tulisan ini adalah untuk mengetahui prinsip-prinsip pemberdayaan tim kepemimpinan Rasul Paulus dan penerapannya bagi GMS Regional Jawa Tengah dan DIY dengan memanfaatkan teknologi digital. Dengan menggunakan rancangan penelitian kualitatif bukan eksperimental dengan jenis riset teologi biblikal, tulisan ini menyimpulkan bahwa prinsip kepemimpinan Rasul Paulus dapat diaplikasikan untuk memberdayakan *team leader* dengan melakukan pemberdayaan individu seperti partisipasi, kontrol dan kesadaran kritis. Proses pemberdayaan ini dilakukan dengan menggunakan teknologi digital. Untuk mencapai kesimpulan itu tulisan ini disusun sebagai berikut: eksegesis 1 Timotius 1:3-7, 3:2-13 dan 5:7-12, dari penelitian tersebut ditemukan prinsip tentang pengambilan keputusan, penyebaran tanggung jawab dan kepemimpinan. Prinsip tersebut kemudian diaplikasikan pada pemberdayaan *team leader* pada tingkat organisasi dan komunitas.

Kata kunci: kepemimpinan, pendelegasian, pemberdayaan, GMS Regional Jateng dan DIY, eksegesis, 1 Timotius, Paulus, *team leader*

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan menjadi faktor utama yang menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Kepemimpinan memiliki kekuatan besar dalam menciptakan organisasi yang efektif untuk bergerak ke arah tujuan yang ingin dicapai dengan



menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki.¹ Menurut John C. Maxwell, kemampuan kepemimpinan selalu menjadi ukuran efektifitas dalam sebuah organisasi. Jikalau kepemimpinan kuat, maka efektifitas bertambah tinggi namun sebaliknya jikalau kepemimpinan lemah maka efektifitas bertambah rendah.²

Menurut S.S. Atmadja, tugas terbesar seorang pemimpin adalah melakukan pemberdayaan terhadap anggotanya sehingga terbentuk tim kepemimpinan yang solid dalam menjalankan visi dan misi organisasi.³ Hal yang sama juga disampaikan oleh Maxwell, dalam teori *Five Level Leadership* bahwa pemimpin pada level tertinggi (*level 5*) adalah pemimpin yang berfokus memberdayakan orang lain sehingga mampu meningkatkan kinerja dari organisasi.⁴ Sangat disayangkan jikalau perkembangan organisasi harus terhenti karena bertumpu kepada seorang pemimpin saja, padahal organisasi bisa berkembang lebih jauh lagi. Seorang pemimpin perlu menyadari keterbatasannya baik dalam hal usia, kemampuan, pengaruh dan relevansi zaman sehingga perlu melakukan pemberdayaan.⁵

Begitu pula dengan para pemimpin gereja, perlu melakukan pemberdayaan supaya gereja dapat berkembang. Pemberdayaan jemaat bisa terjadi ketika pemimpin gereja memiliki kerinduan untuk mengembangkan pelayanan dengan melibatkan anggota-anggotanya.⁶ Menurut Handi Irawan dan Bambang Budijanto, salah satu ciri gereja yang sehat adalah memberdayakan anggota jemaatnya sehingga terlibat dalam kepemimpinan dan pelayanan rutin di gereja.⁷ Sejalan dengan pandangan tersebut, Mark Denver berpendapat bahwa “gereja yang sehat melibatkan anggotanya dalam pelayanan untuk memuliakan Tuhan.”⁸

¹ Werren Bennis & Burt Nanus, *Leaders “Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab”* (Jakarta: PT.Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia, 2006), 2.

² John C. Maxwell, *The Complete 101 Collection “What Every Leader Needs To know”* (Nashville Tennessee: Thomas Nelson, 2010), 156.

³ S. S. Atmadja, *Making The Giant Leap, How to Unleash The Extra Ordinary Human Potential* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), 3.

⁴ John C Maxwell, *The 5 Level Leadership* (Surabaya: MIC, 2017), 306.

⁵ Reinold Suwu, *Sukses Kepemimpinan Rohani Menurut Alkitab* (Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2016), 15.

⁶ Jenson, Ron, and Jim Stevens, *Dinamika Pertumbuhan Gereja* (Malang: Gandum Mas, 2004), 56.

⁷ Irawan, Handi, and Bambang Budijanto, *Kunci Pertumbuhan Gereja Di Indonesia* (Jakarta: Yayasan BRC, 2020), 45.

⁸ Mark Denver, *9 Tanda Gereja Yang Sehat* (Surabaya: Momentum, 2010), 89.



Para pemimpin dapat memanfaatkan teknologi digital (digitalisasi) untuk melakukan pemberdayaan. Teknologi digital memungkinkan seluruh entitas dapat berkomunikasi secara langsung dan kapan saja (*real time*) dengan pemanfaatan teknologi internet guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁹ Jadi digitalisasi akan sangat menolong para pemimpin dalam melakukan proses pemberdayaan seperti: pengambilan keputusan, mengatur sumber daya, bekerja sama, berbagi tanggung jawab, berbagi kepemimpinan dan mengembangkan struktur organisasi.¹⁰

Gereja juga perlu memanfaatkan teknologi digital untuk melakukan pemberdayaan sehingga pelayanan penggembalaan (*pastoral*) maupun pelayanan penginjilan menjadi maksimal.¹¹ Pertemuan, pelatihan dan pengarahan dalam rangka pemberdayaan tim kepemimpinan dapat dilakukan secara fleksibel melalui media digital yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Pendeta sebagai pemimpin gereja dapat berkoordinasi rutin dengan seluruh tim kepemimpinan gereja melalui media digital untuk memberikan arahan visi serta mengevaluasi pelayanan penggembalaan. Materi pengajaran, khotbah maupun pelatihan (*training*) tidak perlu lagi menggunakan cetakan buku (*hardcopy*) yang menyulitkan penyimpanan maupun pengiriman karena sudah berubah dalam bentuk *softcopy*. Gereja harus cakap dalam memanfaatkan media digital karena ini merupakan peralatan yang begitu penting untuk melakukan pemberdayaan dalam lingkungan global yang modern.¹²

Gereja Mawar Sharon (GMS) Regional Jawa Tengah & DIY adalah gereja-gereja yang berada di wilayah Propinsi Jawa Tengah & DIY yang merupakan bagian dari Sinode GMS yang berpusat di Kota Surabaya. Regional ini memiliki target untuk mendirikan 30 gereja lokal yang kuat selama 10 tahun dalam rentang waktu sepanjang tahun 2020-2030. Target ini dapat tercapai

⁹ Hoedi Prasetyo and Wahyudi Sutopo, "Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset," *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri* 13, no. 1 (2018): 17.

¹⁰ M. A. Zimmerman & J. Rappaport, "Citizen Participation, Perceived Control, and Psychological Empowerment," *American Journal of Community Psychology*, 16, 1988: 725-750.

¹¹ Ed. Stedzer, *3 Ways Technology Enables the Mission of the Church*, <https://www.christianitytoday.com/edstetzer/2014/october/3-waystechnology-enables-mission-of-church.html> (Diakses pada tanggal 24 Agustus 2022).

¹² Brandon Cox, *Rewired: How Using Today's Technology Can Bring You Back to Deeper Relationships, Real Conversations, and the Age-Old Methods of Sharing God's Love* (Florida: Passio Charisma House Book Group, 2014), xi.



ketika pemberdayaan tim kepemimpinan dilakukan dengan tepat sehingga memberikan dampak positif kepada pertumbuhan gereja ke dalam maupun keluar. Pertumbuhan ke dalam berarti gereja berkembang secara kualitas dan kuantitas sedangkan pertumbuhan keluar berarti berdirinya gereja baru sebagai akibat dari memberitakan Injil.

Sebelum tahun 2020, GMS telah memanfaatkan teknologi digital untuk mengembalikan dan merintis gereja, namun sejak tahun 2020 GMS lebih serius lagi dalam mengembangkan media digital guna melakukan pemberdayaan. Salah satu pemicu pengembangan media digital adalah pandemi covid-19 yang mana hampir semua kegiatan gereja harus dilakukan secara daring (*online*). Banyak keterbatasan yang dihadapi ketika gereja tidak menggunakan teknologi digital, beberapa contoh diantaranya: kelas pelatihan *on-site* tidak bisa diikuti oleh pemimpin yang berada diluar kota. Bahan pelatihan pelayanan dalam bentuk cetakan buku (*hardcopy*) tidak mudah diakses dan tidak mudah untuk disebarluaskan. Data jemaat masih dibuat secara manual sehingga tim kepemimpinan mengalami kesulitan dalam mengenali keaktifan, kepindahan atau perubahan pendataan. Pendaftaran kelas, *training* atau acara gereja masih dilakukan secara manual sehingga birokrasi menjadi panjang. Laporan kehadiran jemaat belum terkomputerisasi (*computerized*) sehingga menghambat evaluasi pertumbuhan gereja. Perintisan gereja yang dilakukan oleh tim kepemimpinan menjadi tersendat karena pertemuan, pelatihan, dan acara-acara gereja tidak bisa dilakukan secara *on-site*. Namun dengan menggunakan dan mengembangkan teknologi digital maka keterbatasan-keterbatasan tersebut bisa diatasi dengan baik.

GMS menyadari betapa pentingnya digitalisasi bagi pemberdayaan tim kepemimpinan demi tercapainya tujuan yang sudah dicanangkan. Tanpa menggunakan teknologi digital maka pemberdayaan bisa terhambat bahkan mengalami kemunduran, sebaliknya digitalisasi dapat memberikan solusi yang tepat sehingga pemberdayaan dapat berjalan dengan maksimal. Namun dalam menggunakan teknologi digital, GMS perlu benar-benar memastikan prinsip-prinsip pemberdayaan yang dikerjakan tetap alkitabiah dan tidak boleh bertentangan dengan Firman Tuhan. Metode bisa berubah namun prinsip harus tetap sama karena merupakan fondasi yang solid. Oleh karena itu penulis dalam skripsinya meneliti prinsip-prinsip Alkitabiah yang dilakukan oleh rasul Paulus dalam melakukan pemberdayaan tim kepemimpinan.



Rasul Paulus adalah seorang pemimpin dan pelayan gereja (Kol. 1:25) yang bukan hanya menuntun orang kepada pertobatan namun sebagai pendiri komunitas Kristiani yaitu gereja yang seringkali dimulai dari keluarga-keluarga. (Kis. 20:30; 16:23-33).¹³ Di banyak daerah yang dikunjungi Paulus, berdiri gereja dan sekaligus dibentuk pula hirarki pelayanan seperti gembala, penatua dan diaken yang menjadi tim kepemimpinan sehingga gereja tersebut terus bertumbuh meskipun tanpa kehadiran Paulus. Menurut Alberto Doneda yang dikutip oleh Hariprabowo menyatakan bahwa, “pelayanan Paulus memiliki karakteristik yang sangat kuat dalam melakukan pemberdayaan kepada banyak orang supaya dapat mengambil bagian dalam pemberitaan Injil, pembentukan jemaat, melakukan pelayanan serta kepemimpinan dalam perjalanan misinya.”¹⁴ Menurut Ollrog, sebagaimana yang dikutip Bosch, ada tiga macam kategori rekan sekerja Paulus: yang pertama adalah orang-orang yang paling akrab seperti Barnabas, Silwanus dan Timotius. Yang kedua adalah rekan sekerja independen seperti Akwila, Priskila dan Titus. Yang ketiga adalah wakil atau penatua dan diaken dari jemaat setempat seperti Aristarkhus, Gayus, Epafroditus, Epafres dan Yason.¹⁵

Dari surat-suratnya, terlihat bahwa Paulus tidak bekerja sendirian namun melibatkan banyak orang lain sebagai rekan pelayannya. Paulus senantiasa memberdayakan tim kepemimpinan supaya mampu melayani dan memimpin jemaat sama seperti yang dia lakukan.¹⁶ Hal ini dilakukannya di semua tempat yang dikunjungi dalam perjalanan misinya. Paulus telah melakukan pemberdayaan tim kepemimpinan dengan sangat baik.

¹³ Yacobus Hariprabowo, “Sang Misionaris Agung,” *Logos, Jurnal Filsafat - Teologi* 7, no. 1 (2009): 17–38, <http://ejournal.ust.ac.id/index.php/LOGOS/article/view/263/pdf/Dx>.

¹⁴ *Ibid*, 34.

¹⁵ David J. Bosch, *Transforming Mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission* (New York: Orbis Book, 1997), 132.

¹⁶ J. Lee Whittington et al., “Legacy Leadership: The Leadership Wisdom of the Apostle Paul,” *Leadership Quarterly* 16, no. 5 (2005): 749–770, https://www.researchgate.net/publication/229404036_Legacy_leadership_The_leadership_wisdom_of_the_Apostle_Paul/link/5b1545ae4585150a0a675204/download.



METODOLOGI PENELITIAN

Ancangan penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah rancangan penelitian kualitatif bukan eksperimental dengan jenis riset Teologi Biblika. Ada dua hal penting di dalam penelitian Alkitab dengan menggunakan Teologi Biblika yaitu: studi eksegetikal dan studi latar belakang penulisan.¹⁷ Studi eksegetikal merupakan sebuah usaha menjelaskan atau menafsirkan pokok-pokok tertentu di dalam PL dan PB.¹⁸ Melalui metode ini, teks Alkitab dianalisa melalui tiga pendekatan, yakni:¹⁹ (a) literal, yaitu sebuah usaha mempelajari teks Alkitab menurut pengertian umum dari bahasa yang dipergunakan. (b) gramatikal, yakni sebuah usaha mempelajari teks Alkitab berdasarkan aturan tata bahasa, misalnya jenis kata (kata benda, kata kerja, kata sifat), jenis kalimat (kalimat perintah, kalimat tanya, kalimat aktif, kalimat pasif, dsb), pemakaian kata depan. (c) historikal, yakni sebuah usaha mempelajari teks Alkitab berdasarkan lingkup sosial, budaya dan sejarah yang melatar-belakanginya. Studi eksegetikal ini akan diaplikasikan terhadap ayat-ayat dari surat pastoral Rasul Paulus yang berhubungan dengan pemberdayaan tim kepemimpinan pada bab 3

ISI DAN PEMBAHASAN

Teori Pemberdayaan

Model kepemimpinan sangat mempengaruhi produktivitas dalam sebuah organisasi.²⁰ Kepemimpinan pemberdayaan menjadi salah satu model kepemimpinan yang sangat baik dalam mengembangkan organisasi. Model ini dapat membantu tim kepemimpinan menemukan makna kerja untuk dirinya sendiri.²¹ Pemberdayaan akan mendorong anggota tim untuk berpartisipasi

¹⁷ Paul Enns, *The Moody Handbook of Theology Jilid 1* (Malang: Literatur SAAT, 2004), 22.

¹⁸ Sonny Eli Zaluchu, *Biblical Theology* (Semarang: Golden Gate Publishing, 2017), 22.

¹⁹ Andreas B. Subagyo, *Pengantar Riset Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Kalam Hidup, 2014), 140.

²⁰ M. G. Aamodt, "Industrial Organization," *Economic Analysis and Multinational Enterprise* 2016, 115–146.

²¹ S. Amundsen & O. L. Martinsen, "Empowering leadership: Construct Clarification, Conceptualization, and Validation of a New Scale," *Leadership Quarterly*, 2014.



dalam berbagi kendali demi kemajuan organisasi.²² Kepemimpinan pemberdayaan memiliki karakteristik yang mirip dengan kepemimpinan krisis, antara lain menginspirasi, memberikan delegasi, melakukan pembimbingan untuk bawahannya, serta memberikan dukungan moral.²³ Dengan kata lain kepemimpinan pemberdayaan memiliki kekuatan untuk menghadapi kondisi krisis yang dihadapi oleh organisasi.

Menurut Zimmerman berkenaan dengan Teori Pemberdayaan (*Empowerment Theory*) dalam buku *Handbook of Community Psychology*, menyebutkan ada tiga aspek penting dari pemberdayaan individu yaitu: partisipasi, kontrol, dan kesadaran kritis.²⁴ Pemberdayaan pada tingkat analisis individu dapat disebut sebagai pemberdayaan psikologis (PE).²⁵ Pemberdayaan individu tersebut akan berpengaruh kepada pengembangan organisasi dan komunitas. Individu yang diberdayakan adalah dasar untuk mengembangkan organisasi dan komunitas, jadi tanpa individu yang diberdayakan maka tidak akan ada komunitas atau organisasi yang berkembang. Pemberdayaan elemen-elemen pada satu tingkat analisis berkaitan dengan potensi pemberdayaan pada tingkat analisis lainnya. Teori pemberdayaan (proses dan hasil) pada tingkat analisis individu, organisasi, dan masyarakat digambarkan melalui tabel berikut:

Tingkat Analisis (Levels of Analysis)	Proses Pemberdayaan (Process Empowering)	Hasil Pemberdayaan (Outcome Empowered)
Individual	Mempelajari keterampilan dalam pengambilan keputusan (<i>Learning decision-making skills</i>)	Rasa kontrol (<i>Sense of control</i>)
	Mengatur sumber daya (<i>Managing resources</i>)	Kesadaran kritis (<i>Critical Awareness</i>)

²² Juda Damanik & Cynthia Pattiasina, *Buku Pintar Pekerja Sosial*. Jilid 2 (Jakarta: Gunung Mulia, 2008), 93.

²³ S. Amundsen & O. L. Martinsen, 2014.

²⁴ Julian Rappaport and Edward Seidman, *Handbook of Community Psychology* (New York: Springer), 43-63.

²⁵ M. A. Zimmerman & J. Rappaport, "Citizen Participation, Perceived Control, and Psychological Empowerment," *American Journal of Community Psychology*, 16, 1988, 725-750.



	Bekerja sama dengan orang lain (<i>Working with others</i>)	Perilaku Partisipatif (<i>Participatory behaviors</i>)
Organizational	Kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan (<i>Opportunities to participate in decision-making</i>)	Bersaing secara efektif untuk sumber daya (<i>Effectively compete for resources</i>)
	Berbagi tanggung jawab (<i>Shared responsibilities</i>)	Jaringan didalam atau diluar/ organisasi lain (<i>Networking with internal or external/other organizations</i>)
	Berbagi Kepemimpinan (<i>Shared leadership</i>)	Pengaruh kebijakan (<i>Policy influence</i>)
Community	Akses kepada sumber daya (<i>Access to resources</i>)	Koalisi organisasi (<i>Organizational coalitions</i>)
	Struktur pemerintahan terbuka (<i>Open government structure</i>)	Kepemimpinan pluralistik (<i>Pluralistic leadership</i>)
	Toleransi untuk keberagaman (<i>Tolerance for diversity</i>)	Keterampilan partisipatif warga (<i>Residents participatory skills</i>)

Tabel.1 Perbandingan proses pemberdayaan dan hasil yang diberdayakan di seluruh tingkat analisis²⁶

Tingkat Analisis Individual

Individu yang diberdayakan diharapkan menunjukkan rasa kontrol pribadi (*sense of control*), kesadaran kritis lingkungan (*critical awareness*), dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan kontrol (*participatory behaviors*). Dimensi PE yang berbeda ini dapat diidentifikasi sebagai komponen intrapersonal, interaksional, dan perilaku. Komponen intrapersonal mengacu

²⁶ Ibid, 47.



pada kontrol yang dirasakan atau keyakinan tentang kompetensi untuk membuat keputusan yang mempengaruhi kehidupan dirinya. Komponen ini merupakan cara seseorang berkomunikasi dengan dirinya sendiri, sehingga menjadi bagian disiplin atau refleksi diri.²⁷ Komponen interaksional mengacu pada kemampuan untuk menganalisis dan memahami lingkungan sosial seseorang (kesadaran kritis). Ini termasuk kemampuan untuk memahami agen penyebab (mereka yang memiliki kekuatan otoritatif), hubungan dengan masalah yang menjadi perhatian, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan.²⁸ Komponen interaksional PE mengacu pada bagaimana orang menggunakan keterampilan analitik (misalnya pemecahan masalah) untuk mempengaruhi lingkungan mereka. Kesadaran kritis juga mencakup mengetahui kapan harus terlibat konflik serta kapan harus menghindarinya, dan kemampuan untuk mengidentifikasi serta mengolah sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Komponen perilaku termasuk partisipasi dalam tindakan kolektif, keterlibatan dalam organisasi sukarela atau gotong royong, atau upaya sendiri untuk mempengaruhi lingkungan sosial politik.²⁹ Tindakan spesifik yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tidak penting upaya untuk melakukan kontrol dan terlibat dengan orang lain untuk melakukannya.³⁰

Tingkat Analisis Organisasi

Organisasi yang memberikan kesempatan bagi orang-orang untuk mendapatkan kendali atas kehidupan mereka adalah organisasi yang memberdayakan. Empat karakteristik penting dari organisasi yang memberdayakan: (1) budaya pertumbuhan dan pembangunan komunitas; (2) kesempatan bagi anggota untuk mengambil peran yang bermakna dan ganda; (3) sistem dukungan berbasis teman sebaya yang membantu anggota mengembangkan identitas sosial; dan (4) kepemimpinan bersama dengan komitmen baik kepada anggota maupun organisasi.³¹

²⁷ M. A. Zimmerman & J. Rappaport, 725-750.

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

³⁰ M. A. Zimmerman & J. Rappaport, 725-750.

³¹ K. I. Maton & D. A. Salem, "Organizational Characteristic of Empowering Community Settings: A Multiple Case Study Approach," *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995: 631-656.



Organisasi yang berhasil mengembangkan, mempengaruhi keputusan kebijakan, atau menawarkan alternatif yang efektif untuk penyediaan layanan adalah organisasi yang diberdayakan. Organisasi yang diberdayakan adalah organisasi yang berhasil berkembang di antara pesaing, memenuhi tujuan mereka, dan berkembang dengan cara yang meningkatkan efektivitas mereka.³² Organisasi yang diberdayakan mungkin atau mungkin tidak memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan rasa pemberdayaan, tetapi mereka menjadi perantara utama dalam proses pengambilan kebijakan.³³ Organisasi yang diberdayakan dapat memperluas pengaruhnya ke wilayah geografis yang lebih luas dan khalayak yang lebih beragam. Mereka juga diharapkan untuk secara efektif memobilisasi sumber daya seperti uang, fasilitas, dan anggota.³⁴ Secara efisien bersaing untuk sumber daya yang terbatas adalah dengan terhubung dengan organisasi lain untuk berbagi informasi dan sumber daya dan untuk menciptakan basis dukungan yang kuat. Organisasi, seperti individu, mungkin memiliki peluang lebih baik untuk diberdayakan jika mereka terhubung dengan kelompok lain dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mendorong pembangunan.³⁵

Tingkat Analisis Komunitas

Komunitas yang berdaya adalah komunitas yang memprakarsai upaya untuk meningkatkan komunitas. Cottrell menggambarkan komunitas yang kompeten sejauh mana komponen komunitas yang saling bergantung bekerja sama untuk secara efektif mengidentifikasi kebutuhan komunitas, mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan, dan melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.³⁶ Minkler menunjukkan bahwa kepemimpinan bersama dan

³² M. M. Ferree & F. D. Miller, "Mobilization and Meaning: Toward an Integration of Social Psychological and Resource Perspectives on Social Movements," *Sociological Inquiry*, 55, 1985: 38-61.

³³ J. C. Jenkins, "Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements," *Annual Review of Sociology*, 9, 1983: 527-553.

³⁴ J. D. McCarthy & M. Zald, "Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory," *American Journal of Sociology*, 82, 1978: 1212-1241.

³⁵ M. A. Zimmerman, "Psychological Empowerment: Issues and Illustration," *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995: 581-600.

³⁶ L. S. Cottrell, Jr., "The Competent Community, In R. Warren & L. Lyon (Eds.)," *New Perspectives on The American Community* 1983: 398-432, Homewood, IL: Dorsey.



pengembangannya sangat penting untuk mengembangkan komunitas yang kompeten.³⁷ Struktur dan hubungan di antara organisasi dan lembaga masyarakat juga membantu menentukan sejauh mana suatu komunitas diberdayakan. Komunitas yang diberdayakan diharapkan terdiri dari organisasi-organisasi yang terhubung dengan baik (yaitu, koalisi) diantara sesama organisasi yang diberdayakan.³⁸

Pemberdayaan menekankan kepada kepercayaan (*trust*) dengan asumsi bahwa anggota tim memegang teguh nilai-nilai yang sejalan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.³⁹ Di satu sisi pemimpin yang ada (*existing leader*) menanggalkan kontrol, sedangkan disisi yang lain anggota tim belajar menggunakan kekuasaan yang diberikan kepadanya dengan benar. Keterlibatan pemimpin yang berlebihan dalam mengambil keputusan untuk masalah teknis menjadi tanda kurangnya kepercayaan (*trust*) kepada anggota tim.

Keuntungan Pemberdayaan

Pemberdayaan menumbuhkan dorongan motivasi dalam diri seseorang untuk memperbaiki diri sendiri, lingkungan dan orang lain.⁴⁰ Pemberdayaan memungkinkan seseorang membuat keputusan yang tepat untuk kegiatan operasional organisasi tanpa menunggu persetujuan dari siapapun.⁴¹ Pemberdayaan berkaitan erat dengan penanaman nilai yang akan mendorong seseorang untuk bekerja optimal.⁴² Pada mulanya pemberdayaan (*empowerment*) merupakan pembagian kekuasaan atau sumber daya (*delegation / sharing resources*), yang menumbuhkan keyakinan kepada individu bahwa suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi diri (*self-efficacy*).⁴³ Ketika kondisi pemberdayaan terbangun secara

³⁷ M. Minkler, "Improving Health Through Community Organization," In K. Glanz, F. M. Lewis & B. K. Rimer (Eds.), *Health Behavior and Health Education: Theory, Research and Practice*, 1990: 257-287, San Fransisco: Jossey-Bass.

³⁸ M. A. Zimmerman, 1995, 581-600.

³⁹ S.P. Robbins, n.p.

⁴⁰ Mc Clelland, David C., *Human Motivation* (Cambridge: Cambridge University Press, 1987), 4.

⁴¹ Triantoro Safaria, *Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 210.

⁴² Safarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 59.

⁴³ S.P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2003).



kondusif, maka motivasi pada individu akan berkembang dengan sendirinya. Motivasi tersebut tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas namun sangat mempengaruhi kemampuan dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.⁴⁴

Pemberdayaan akan meningkatkan produktivitas organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Suatu organisasi dikatakan efisien jikalau tujuan organisasi tercapai dengan biaya serendah-rendahnya, sedangkan organisasi dikatakan efektif jikalau mencapai tujuan yang sudah ditargetkan.⁴⁵ Pemberdayaan akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, anggota tim yang puas akan lebih produktif.⁴⁶

Cara Melakukan Pemberdayaan

Menurut Ismoyo mengutip perkataan Atmadja, bentuk pelatihan pengembangan tim dapat dilakukan dengan prinsip sepuluh banding dua puluh banding tujuh puluh persen (10:20:70).⁴⁷ Sepuluh persen dari pelatihan dilakukan melalui seminar, workshop atau kursus. Dua puluh persen dilakukan dengan cara pendampingan, mentoring, coaching atau on the job training. Sedangkan tujuh puluh persen sisanya dilakukan dengan pemberian tugas tertentu (assignment) yang menghasilkan pengalaman kerja.

Era Digitalisasi

Pengertian Era Digitalisasi

Globalisasi telah memasuki era baru yang disebut sebagai Revolusi Industri 4.0.⁴⁸ Dunia industri telah mengalami empat tahapan revolusi, yaitu (1) Revolusi Industri 1.0 pada abad 18 dengan ditemukannya mesin uap sehingga barang dapat diproduksi secara massal, (2) Revolusi Industri 2.0 pada abad 19 melalui penggunaan listrik yang dapat menekan biaya produksi (3) Revolusi Industri 3.0 pada tahun 1970an melalui komputerisasi dan (4) Revolusi Industri 4.0 pada

⁴⁴ P.E. Spector, *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* 3rd Ed. (New York: John Wiley and Sons, 2003).

⁴⁵ K. Bartol, D. Martin, M. Tein, & G. Matthews, *Management: A Pacific Rim Focus* 3rd Ed (Sydney: McGraw-Hill Companies, 2001).

⁴⁶ S.P. Robbins, 2003.

⁴⁷ Ibid, 819.

⁴⁸ K. Shwab, *The Fourth Industrial Revolution* (New York: Crown Business, 2016).



tahun 2010 melalui rekayasa intelegensia dan *internet of thing* sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin.⁴⁹ Revolusi Industri 4.0 sering disebut sebagai era digitalisasi dimana kemajuan teknologi mempercepat komunikasi, perhitungan dan penyebaran informasi.⁵⁰

Dampak Digitalisasi Bagi Gereja

Digitalisasi sangat mempengaruhi pelayanan gereja dalam banyak hal seperti: cara menggembalakan jemaat, cara menyebarkan informasi, komunikasi antar sesama jemaat, komunikasi antara jemaat dengan pemimpin, media dalam berkotbah, dll. Media sosial seperti YouTube, Facebook, Instagram, TikTok, WhatsApp, dsb., telah menjadi sarana yang efektif serta efisien dalam mengkomunikasikan pesan gerejawi. Namun bersamaan dengan keuntungan-keuntungan yang bisa didapatkan dari era digitalisasi ini, terkandung potensi-potensi bahaya yang bisa mengakibatkan kerugian dan kehancuran. Kemerosotan nilai-nilai moral, berita-berita bohong (*hoax*), ajaran-ajaran sesat, pornografi, konten kekerasan, dll semakin sulit dihindari dalam era digitalisasi yang terus berkembang dengan pesat. Media sosial bisa saja menggeser peran pemimpin gereja dalam pembinaan iman, penggembalaan dan pemberdayaan anggota sehingga memudahkan kepemimpinan gereja lokal.⁵¹ Gereja memang tidak dapat menghindari digitalisasi, namun gereja dapat memanfaatkan teknologi tersebut dengan bijaksana.

Salah satu pemanfaatan teknologi digital bagi Gereja adalah untuk melakukan pemberdayaan sehingga pelayanan penggembalaan (*pastoral*) maupun pelayanan penginjilan yang dilakukan oleh tim kepemimpinan menjadi maksimal.⁵² Pertemuan, pelatihan dan pengarahan dalam rangka pemberdayaan tim kepemimpinan dapat dilakukan secara fleksibel melalui media digital yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Pendeta sebagai pemimpin gereja dapat

⁴⁹ Banu Prasetyo dan Umi Trisyanti, "Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial," *UPT PMK Sosial Humaniora, FBMT, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, 2018, 22.*

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Eli Wilson Ipaq and Hengki Wijaya, "Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0," *Integritas: Jurnal Teologi* 1, no. 2 (2019): 112–122.

⁵² Ed. Stedzer, *3 Ways Technology Enables the Mission of the Church*, <https://www.christianitytoday.com/edstetzer/2014/october/3-waystechnology-enables-mission-of-church.html> (Diakses pada tanggal 24 Agustus 2022).



berkoordinasi rutin dengan seluruh tim kepemimpinan gereja melalui media digital untuk memberikan arahan visi serta mengevaluasi pelayanan penggembalaan. Materi pengajaran, khotbah maupun pelatihan (*training*) tidak perlu lagi menggunakan cetakan buku (*hardcopy*) yang menyulitkan penyimpanan maupun pengiriman karena sudah berubah dalam bentuk *softcopy*. Gereja harus cakap dalam memanfaatkan media digital karena ini merupakan peralatan yang begitu penting untuk melakukan pemberdayaan dalam lingkungan global yang modern.⁵³

Gereja Mawar Sharon Regional Jateng & DIY: Situasi dan Demografi Jemaat

Gereja Mawar Sharon (GMS) Regional Jawa Tengah & DIY adalah gereja-gereja yang berada di wilayah Propinsi Jawa Tengah & DIY yang merupakan bagian dari Sinode GMS yang berpusat di Kota Surabaya. Regional ini memiliki target untuk mendirikan 30 gereja lokal yang kuat selama 10 tahun dalam rentang waktu sepanjang tahun 2020-2030. Target ini dapat tercapai ketika pemberdayaan tim kepemimpinan dilakukan dengan tepat sehingga memberikan dampak positif kepada pertumbuhan gereja ke dalam maupun keluar. Pertumbuhan ke dalam berarti gereja berkembang secara kualitas dan kuantitas sedangkan pertumbuhan keluar berarti berdirinya gereja baru sebagai akibat dari memberitakan Injil. GMS Jateng & DIY memiliki demografi jemaat dengan rentang usia 13-55 tahun terbanyak yaitu sekitar 85% dari total jemaat secara keseluruhan.

Eksegesis 1 Timotius 1:3-7, 3:2-13 dan 5:7-12

Dalam eksegesis bagian II ini akan dilakukan penelitian terhadap ayat-ayat dalam surat-surat kiriman Paulus yang berhubungan dengan Teori Pemberdayaan pada Tingkat Analisis Organisasi.⁵⁴

⁵³ Brandon Cox, *Rewired: How Using Today's Technology Can Bring You Back to Deeper Relationships, Real Conversations, and the Age-Old Methods of Sharing God's Love* (Florida: Passio Charisma House Book Group, 2014), xi.

⁵⁴ Organisasi yang memberikan kesempatan bagi orang-orang untuk mendapatkan kendali atas kehidupan mereka adalah organisasi yang memberdayakan. Empat karakteristik penting dari organisasi yang memberdayakan: (1) budaya pertumbuhan dan pembangunan komunitas; (2) kesempatan bagi anggota untuk mengambil peran yang bermakna dan ganda; (3) sistem dukungan berbasis teman sebaya yang membantu anggota mengembangkan identitas sosial; dan (4) kepemimpinan bersama dengan komitmen baik kepada anggota maupun organisasi. Organisasi yang berhasil mengembangkan, mempengaruhi keputusan kebijakan, atau menawarkan alternatif yang efektif untuk penyediaan layanan adalah organisasi yang diberdayakan. Keputusan-keputusan yang diambil akan



Pengambilan Keputusan

1 Timotius 1:3-7

³Ketika aku hendak meneruskan perjalananku ke wilayah Makedonia, aku telah mendesak engkau supaya engkau tinggal di Efesus dan menasihatkan orang-orang tertentu, agar mereka jangan mengajarkan ajaran lain, ⁴ataupun sibuk dengan dongeng dan silsilah yang tiada putus-putusnya, yang hanya menghasilkan persoalan belaka, dan bukan tertib hidup keselamatan yang diberikan Allah dalam iman. ⁵Tujuan nasihat itu ialah kasih yang timbul dari hati yang suci, dari hati nurani yang murni dan dari iman yang tulus ikhlas. ⁶Tetapi ada orang yang tidak sampai pada tujuan itu dan yang sesat dalam omongan yang sia-sia. ⁷Mereka itu hendak menjadi pengajar hukum Taurat tanpa mengerti perkataan mereka sendiri dan pokok-pokok yang secara mutlak mereka kemukakan.

Kesempataan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan (*opportunities to participate in decision-making*) merupakan salah satu bagian dari Tingkat Analisis Organisasi dalam Teori Pemberdayaan.⁵⁵ Keputusan-keputusan yang diambil akan menentukan budaya dalam sebuah organisasi termasuk gereja.⁵⁶ Catatan dalam 1 Timotius 1:3-7, menunjukkan bahwa Rasul Paulus melibatkan Timotius dalam pengambilan keputusan untuk melindungi gereja Efesus dari pengajaran-pengajaran sesat yang meresahkan. Gereja telah sangat terancam oleh beberapa pemimpin, yang menganggap dirinya sebagai ahli Taurat (ay.7), tetapi yang sebenarnya mengajarkan doktrin-doktrin palsu (ay.3). Timotius telah ditinggalkan di Efesus untuk membendung derasnya pengajaran sesat ini. Dia bukan "pendeta" namun diberikan kuasa untuk bertindak atas nama Paulus selama Paulus pergi. Surat ini mengizinkan Timotius di hadapan jemaat untuk mengambil keputusan-keputusan guna menentang para penipu dan pengikutnya.⁵⁷

Paulus memberi tugas kepada Timotius untuk menasihatkan golongan orang-orang tertentu. Kata 'menasihatkan' dalam bahasa Yunani **παραγγεῖλης** menyiratkan instruksi otoritatif: "mengarahkan atau memberi perintah."⁵⁸ Ini adalah sebuah istilah militer "memberikan perintah

menentukan budaya dalam sebuah organisasi. K. I. Maton & D. A. Salem, "Organizational Characteristic of Empowering Community Settings: A Multiple Case Study Approach," *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995: 631-656.

⁵⁵ M. A. Zimmerman & J. Rappaport, 725-750.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Gordon D. Fee, 96.

⁵⁸ Walter Bauer, "παραγγεῖλης," in *A Greek-English Lexicon*, BibleWorks. v.10.



tegas,” Paulus mengarahkan Timotius sebagai utusan apostoliknyanya.⁵⁹ Selanjutnya kalimat ‘mengajarkan ajaran lain’ dalam bahasa Yunani *ἑτεροδιδασκαλεῖν* memiliki arti menyampaikan doktrin-doktrin lain yang berbeda dari pengajaran para rasul.⁶⁰ Ini adalah sebuah *‘present infinitive’* dari istilah majemuk *heteros* (jenis lain yang berbeda) ditambah *didakalin* (hal yang diajarkan).⁶¹ Kata sifat *heteros* juga digunakan untuk menggambarkan pengajaran yang tidak sehat, seperti dalam: Kisah 17:21; 2 Kor 11: 4; dan Gal 1: 6-7. Paulus memberikan tugas berulang kali kepada Timotius untuk “menasihatkan dan mengajar” yang dicatat dalam 1 Timotius 4:6; 4:11; 4:13; 5:7; 6:2; 6:17-18 dan 2 Timotius 2:25; 4:2. Paulus juga memberikan tugas yang sama kepada Titus yang dicatat dalam Titus 1:13; 2:1; 2:15; 3:1; 3:8.

Timotius dan Titus berhadapan dengan pengajaran-pengajaran aneh yang menggabungkan aspek pemikiran Yahudi dan Yunani dalam bentuk dongeng/mitos dan silsilah yang tiada putus-putusnya (ay.4). Bob Utley menghubungkan ini dengan *Gnostisisme aeon* atau ruang kemalaikatan (*plērōma*) di antara seorang dewa tinggi yang baik dan dewa rendah yang jahat.⁶² Kata dongeng/mitos *μύθοις* dalam PB adalah istilah negatif yang mencirikan kepercayaan sebagai khayalan, tidak benar, dan bahkan menipu (lih. 2 Tim 4:4; Titus 1:14).⁶³ Mitos seperti itu sering digunakan untuk memaafkan perilaku tidak bermoral. Dengan referensi kemudian pada penyalahgunaan hukum (1 Tim. 1:7-10), silsilah di sini tampaknya merujuk pada penggunaan spekulatif dari catatan Perjanjian Lama tentang karakter alkitabiah atau silsilah keluarga.

Yang menjadi perhatian di sini bukanlah identitas guru-guru palsu itu, melainkan pengaruh mereka, yang sangat kontras dengan tujuan pengajaran para rasul. Akibat ajaran sesat adalah “berspekulasi” (ay.4) dan “percakapan yang sia-sia” (ay.6) sedangkan hasil ajaran yang benar adalah “kasih” yang berasal dari “hati yang murni dan hati nurani yang baik dan iman yang tulus”

⁵⁹ Dr. Bob Utley, 11-12.

⁶⁰ Timothy Friberg, "*ἑτεροδιδασκαλεῖν*," in *Analytical Lexicon to the Greek New Testament*, BibleWorks, v.10.

⁶¹ Dr. Bob Utley, 11-13.

⁶² Ibid.

⁶³ Timothy Friberg, Barbara Friberg, and Neva F. Miller, "*μύθοις*," in *Analytical Lexicon to the Greek New Testament*, Baker's Greek New Testament Library (Grand Rapids: Baker, 2000), BibleWorks, v.10.



(ay.5).⁶⁴ Fokus ajaran sesat menyebabkan “belok” dan tersesat (ay.6) sedangkan fokus ajaran yang benar adalah “tujuan” yang teguh (ay.5). Dan mengenai hukum Taurat, para pendukung ajaran sesat itu “tidak mengerti” (ay.7) sedangkan para pendukung ajaran yang benar memiliki pengetahuan yang benar (ay.8-11).⁶⁵

Paulus dengan sangat kuat mendorong Timotius dan Titus untuk terlibat di dalam memelihara pengajaran yang sehat di gereja Efesus dan Kreta. Keputusan-keputusan yang diambil dengan tegas akan menciptakan budaya pertumbuhan bagi organisasi.⁶⁶

Berbagi Tanggung Jawab

1 Timotius 3:2-13

² Karena itu penilik jemaat haruslah seorang yang tak bercacat, suami dari satu isteri, dapat menahan diri, bijaksana, sopan, suka memberi tumpangan, cakap mengajar orang, ³ bukan peminum, bukan pemaarah melainkan peramah, pendamai, bukan hamba uang, ⁴ seorang kepala keluarga yang baik, disegani dan dihormati oleh anak-anaknya. ⁵ Jikalau seorang tidak tahu mengepalai keluarganya sendiri, bagaimanakah ia dapat mengurus Jemaat Allah? ⁶ Janganlah ia seorang yang baru bertobat, agar jangan ia menjadi sombong dan kena hukuman Iblis. ⁷ Hendaklah ia juga mempunyai nama baik di luar jemaat, agar jangan ia digugat orang dan jatuh ke dalam jerat Iblis. ⁸ Demikian juga diaken-diaken haruslah orang terhormat, jangan bercabang lidah, jangan penggemar anggur, jangan serakah, ⁹ melainkan orang yang memelihara rahasia iman dalam hati nurani yang suci. ¹⁰ Mereka juga harus diuji dahulu, baru ditetapkan dalam pelayanan itu setelah ternyata mereka tak bercacat. ¹¹ Demikian pula isteri-isteri hendaklah orang terhormat, jangan pemfitnah, hendaklah dapat menahan diri dan dapat dipercayai dalam segala hal. ¹² Diaken haruslah suami dari satu isteri dan mengurus anak-anaknya dan keluarganya dengan baik. ¹³ Karena mereka yang melayani dengan baik beroleh kedudukan yang baik sehingga dalam iman kepada Kristus Yesus mereka dapat bersaksi dengan leluasa.

⁶⁴ Dr. Vern Sheridan Poythress & Dr. Thomas R. Schreiner, *ESV Study Bible* (Wheaton, Illinois: Good News Publisher, 2008), BibleWorks, v.10.

⁶⁵ Earl D. Radmacher, 1925-1926.

⁶⁶ Organisasi yang berhasil mengembangkan, mempengaruhi keputusan kebijakan, atau menawarkan alternatif yang efektif untuk penyediaan layanan adalah organisasi yang diberdayakan. Keputusan-keputusan yang diambil akan menentukan budaya dalam sebuah organisasi. K. I. Maton & D. A. Salem, “Organizational Characteristic of Empowering Community Settings: A Multiple Case Study Approach,” *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995: 631-656.



Penilik dalam bahasa Yunani menggunakan istilah episkopos *ἐπίσκοπον*, yang dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai “*bishop*” atau “*overseer*.” Istilah “pendeta”, “penilik”, dan “penatua” semuanya merujuk ke jabatan yang sama (lih. 1 Tim 5:17; Kis 20:17, 28; Titus 1:5, 7; 1 Pet 5:1-2). Gereja PB hanya memiliki dua jabatan: penatua dan diaken (lih. 1:1). Istilah “penatua” memiliki latar belakang Yahudi, sedangkan “penilik” berlatar belakang Yunani.⁶⁷ Baik penatua maupun diaken, keduanya memegang jabatan untuk bertanggung jawab atas berbagai bidang pelayanan di gereja. Memang ada kesamaan diantara keduanya, seperti harus menunjukkan kehidupan yang dibentuk oleh Injil. Namun satu perbedaan utama adalah diaken tidak dituntut untuk dapat mengajar. Jadi kualifikasi diaken lebih berfokus kepada karakter daripada tugas.⁶⁸

Dalam ayat 13, Paulus menyoroti pentingnya diaken dengan menyatakan dua hasil pelayanan yang baik dalam peran ini: (1) reputasi yang baik mengacu pada rasa hormat dan penghargaan dari gereja; dan (2) keyakinan besar yang terlihat dari kuasa Injil yang menyertai pelayanan mereka.⁶⁹ Pernyataan bahwa “mereka yang telah melayani dengan baik sebagai diaken memperoleh kedudukan yang baik” mengingatkan pada ajaran Yesus (Mat 20:26-28; Mar 10:43-45) bahwa “orang yang ingin menjadi besar harus menjadi seorang pelayan” (*διάκονος* [diakonos], bahasa Yunani yang digunakan untuk diaken) dari semuanya, sama seperti Anak Manusia datang bukan untuk dilayani melainkan untuk melayani.” (*διακονέω* [diakoneo], seperti dalam 1Tim 3:10, 1Tim 3:13).

Dalam mengembangkan pelayanannya, Rasul Paulus lebih condong untuk mengerjakannya bersama-sama, sehingga dia selalu berbagi tanggung jawab dengan tujuan membangun jaringan di dalam dan di luar gereja.⁷⁰ Namun dalam berbagi tanggung jawab, Paulus tetap memperhatikan baik kompetensi maupun karakternya. Dua table berikut ini adalah perbandingan kualifikasi Penatua dalam 1 Timotius dan Titus beserta kualifikasi bagi Diaken.

⁶⁷ Dr. Bob Utley, 33.

⁶⁸ Earl D. Radmacher, 2061.

⁶⁹ Dr. Bob Utley, 35.

⁷⁰ Yacobus Hariprawo, “Sang Misionaris Agung,” *Logos, Jurnal Filsafat - Teologi* 7, no. 1 (2009): 34.



1 Timotius		Titus	
<u>3:2</u>	Tidak bercacat (<i>above reproach</i>)	<u>1:6, 7</u>	Tidak bercacat (<i>above reproach</i>)
<u>3:2</u>	Suami dari satu isteri (<i>husband of one wife</i>)	<u>1:6</u>	Suami dari satu isteri (<i>husband of one wife</i>)
<u>3:2</u>	Sopan (<i>sober-minded</i>)	<u>1:8</u>	Tertib (<i>disciplined</i>)
<u>3:2</u>	Dapat menahan diri (<i>self-controlled</i>)	<u>1:8</u>	Menguasai diri (<i>self-controlled</i>)
<u>3:2</u>	Bijaksana (<i>respectable</i>)		--
<u>3:2</u>	Suka memberi tumpangan (<i>hospitable</i>)	<u>1:8</u>	Suka memberi tumpangan (<i>hospitable</i>)
<u>3:2</u>	Cakap mengajar (<i>able to teach</i>)	<u>1:9</u>	Sanggup menasihati (<i>able to give instruction</i>)
<u>3:3</u>	Bukan peminum (<i>not a drunkard</i>)	<u>1:7</u>	Bukan peminum (<i>not a drunkard</i>)
<u>3:3</u>	Bukan pemaarah melainkan peramah (<i>not violent but gentle</i>)	<u>1:7</u>	Bukan pemaarah (<i>not violent</i>)
<u>3:3</u>	Tidak suka bertengkar (<i>not quarrelsome</i>)	<u>1:7</u>	Bukan pemberang (<i>not be arrogant or quick-tempered</i>)
<u>3:3</u>	Bukan hamba uang (<i>not a lover of money</i>)	<u>1:7</u>	Tidak serakah (<i>not greedy for gain</i>)
<u>3:4-5</u>	Tahu mengepalai keluarganya sendiri dan mengurus jemaat Allah (<i>manage his own household well, care for God's church</i>)	<u>1:7</u>	Pengatur rumah Allah (<i>God's steward</i>)
<u>3:4</u>	Disegani dan dihormati oleh anak-anaknya (<i>keeping his children submissive</i>)	<u>1:6</u>	Anak-anaknya hidup beriman (<i>children are believers or "faithful"</i>)
<u>3:6</u>	Jangan yang baru bertobat (<i>not a recent convert</i>)		--
<u>3:7</u>	Mempunyai nama baik diluar (<i>well thought of by outsiders</i>)		--
	--	<u>1:8</u>	Suka yang baik, adil dan saleh (a lover of good; upright, holy)

Tabel.2 Kualifikasi untuk Penatua dalam 1 Timotius dan Titus



<u>3:8</u>	Orang terhormat (<i>dignified</i>)
<u>3:8</u>	Jangan bercabang lidah (<i>not double-tongued</i>)
<u>3:8</u>	Jangan penggemar anggur (<i>not addicted to much wine</i>)
<u>3:8</u>	Jangan serakah (<i>not greedy for dishonest gain</i>)
<u>3:9</u>	Hati nurani yang suci (<i>clear conscience</i>)
<u>3:10</u>	Harus diuji (<i>tested</i>)
<u>3:10</u>	Tak bercacat (<i>blameless</i>)
<u>3:12</u>	Suami dari satu isteri (<i>husband of one wife</i>)
<u>3:12</u>	Mengurus anak dan keluarga dengan baik (<i>managing children and household well</i>)

Tabel.3 Kualifikasi untuk Diaken dalam 1 Timotius

Berbagi Kepemimpinan

1 Timotius 5:7-12

⁷ Peringatkanlah hal-hal ini juga kepada janda-janda itu agar mereka hidup dengan tidak bercela. ⁹ Yang didaftarkan sebagai janda, hanyalah mereka yang tidak kurang dari enam puluh tahun, yang hanya satu kali bersuami ¹⁰ dan yang terbukti telah melakukan pekerjaan yang baik, seperti mengasuh anak, memberi tumpangan, membasuh kaki saudara-saudara seiman, menolong orang yang hidup dalam kesesakan pendeknya mereka yang telah menggunakan segala kesempatan untuk berbuat baik. ¹¹ Tolaklah pendaftaran janda-janda yang lebih muda. Karena apabila mereka sekali digairahkan oleh keberahian yang menceraikan mereka dari Kristus, mereka itu ingin kawin ¹² dan dengan memungkiri kesetiaan mereka yang semula kepada-Nya, mereka mendatangkan hukuman atas dirinya.

Proses berbagi kepemimpinan dalam Teori Pemberdayaan akan mempengaruhi kebijakan (*policy influence*) dalam organisasi.⁷¹ Paulus berbagi kepemimpinan dengan Timotius, salah satunya dalam mengatur kelompok janda yang ada dalam gereja Efesus (1 Tim. 5:3-16). Menyediakan kebutuhan bagi para janda merupakan peran penting bagi gereja sejak awal (lihat Kisah 6).⁷² Perhatian utama dalam ayat-ayat ini adalah untuk mengidentifikasi janda mana yang

⁷¹ M. A. Zimmerman & J. Rappaport, 725-750.

⁷² Dr. Vern Sheridan Poythress, 1910.



harus ditolong oleh gereja.⁷³ Ada dua indikator kunci: tidak memiliki keluarga lain (1 Tim. 5:4-8, 16); dan kesalehan (ay.5, 9-15). Di sepanjang perjalanan, tugas merawat keluarga dan kepatutan janda muda yang menikah kembali ditekankan. Daftar ini adalah pendaftaran resmi, dengan komitmen untuk terus menjadi janda dan melayani Tuhan dengan cara yang benar (lih. 1Tim 5:12). Itu adalah (1) daftar "janda sejati" yang diberi dukungan oleh gereja atau (2) sekelompok kecil wanita tua di antara para janda yang didukung yang memenuhi syarat untuk layanan khusus (mungkin untuk anak yatim, janda lain, orang sakit, dll).⁷⁴

Aplikasi Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Tim Kepemimpinan Rasul Paulus Bagi Gereja Mawar Sharon Regional Jateng & Diy Di Era Digitalisasi

Dengan ditemukannya kesebandingan prinsip Paulus dengan teori Zimmerman pada bab 3, maka prinsip Paulus tersebut akan diaplikasikan terhadap pemberdayaan tim kepemimpinan yaitu *Team Leader* (TL) di Gereja Mawar Sharon. Adapun langkah-langkah dalam mengaplikasikan prinsip tersebut yaitu (1) Mengelompokkan peranan TL ke dalam prinsip Paulus yang memiliki kesebandingan dengan teori Zimmerman, (2) Aplikasi teknologi digital apa yang bisa digunakan untuk mengerjakan peranan TL demi tercapainya sasaran GMS Jateng DIY.

Pemberdayaan Team Leader Pada Tingkat Analisis Organisasi

Ada tiga komponen pemberdayaan pada tingkat analisis organisasi, yaitu: komponen pengambilan keputusan, berbagi tanggung jawab, dan berbagi kepemimpinan.⁷⁵

Komponen Pengambilan Keputusan

Keputusan-keputusan yang diambil akan menentukan budaya dalam sebuah organisasi termasuk gereja. Catatan dalam 1 Timotius 1:3-7, menunjukkan bahwa Rasul Paulus melibatkan Timotius dalam pengambilan keputusan untuk melindungi gereja Efesus dari pengajaran-pengajaran sesat yang meresahkan. Seorang gembala atau CG Pastor perlu memperlengkapi TL dengan pengajaran yang sehat sehingga mereka dapat meneruskan pengajaran tersebut kepada

⁷³ Gordon D. Fee, 158-159.

⁷⁴ Earl D. Radmacher, 1918-1919.

⁷⁵ K. I. Maton & D. A. Salem, "Organizational Characteristic of Empowering Community Settings: A Multiple Case Study Approach," *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995: 631-656.



jemaat sebagai bagian dari peran pengembalaan. Pengajaran dapat diberikan melalui berbagai sarana dan prasarana seperti: kebaktian minggu / ibadah raya, dan kelas pemuridan. Semua sarana dan prasarana tersebut dapat dilakukan secara tatap muka (*on-site*), daring (*online*), maupun *hybrid* (gabungan antara pertemuan *on-site* dan *online*). GMS telah mempersiapkan platform *on-line* dengan menggunakan teknologi digital yang bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan pengajaran. Kebaktian minggu bisa diakses secara *streaming* melalui aplikasi GMS Church (lihat Lampiran.5) atau kanal Youtube (lihat Lampiran.4a). Kelas pemuridan MSJ (lihat Lampiran.6) bisa dilakukan secara *online* dengan menggunakan aplikasi GMS Church untuk pendaftaran dan aplikasi zoom untuk mengikuti kelas (lihat Lampiran.7).

Komponen Berbagi Tanggung jawab

Salah satu tujuan Paulus mengirimkan surat-surat pengembalaan adalah supaya dilakukannya pengorganisasian terhadap gereja-gereja yang telah berdiri.⁷⁶ Paulus berbagi tanggung jawab dengan Timotius dan Titus, dalam memilih serta mengevaluasi penatua beserta diaken (1 Tim. 3:2-13; Titus 1:5-9). Dalam struktur organisasi GMS tidak menggunakan istilah penatua atau diaken, namun fungsi pelayanan keduanya dilakukan oleh para pemimpin CG yaitu CGL, *Coach* dan TL. Oleh karena itu gembala lokal dan CG *Pastors* perlu mendampingi dan mengajarkan TL untuk melahirkan pemimpin-pemimpin baru serta terlibat dalam proses multiplikasi *Connect Group*. Untuk melakukan peran-peran tersebut maka TL diberikan wewenang untuk mengadakan kelas pelatihan kepemimpinan⁷⁷ (lihat Lampiran.8) serta akses terbatas kepada data base CG⁷⁸ (lihat Lampiran.10) untuk memperhatikan kondisi kesehatan CG melalui aplikasi *gms church*. Kelas CGT diperuntukkan supaya para pemimpin baru dipersiapkan

⁷⁶ Dr. Bob Utley, 4.

⁷⁷ Pelatihan kepemimpinan CG di GMS disebut sebagai *Connect Group Training* (CGT) yang dibagi ke dalam 4 level. CGT 1 diperuntukkan bagi calon sponsor CG. CGT 2 diperuntukkan bagi calon CGL. CGT 3 diperuntukkan bagi calon Coach. CGT 4 diperuntukkan bagi calon TL. Setiap *Team Leader* (TL) memiliki wewenang untuk mengadakan kelas pelatihan kepemimpinan CGT 1, 2, dan 3 dengan cara membuat jadwal kelas terlebih dahulu melalui aplikasi *gms church*. Connect Group Core Team Gereja Mawar Sharon, *Connect Group Training 2* (Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2020), 21.

⁷⁸ *Data base CG* berisi informasi lengkap mengenai struktur CG dalam kepemimpinan seorang TL. Adapun data yang dapat diakses berupa: keaktifan anggota CG, jumlah anggota CG, rata-rata kehadiran, grafik kehadiran, nama-nama anggota CG dan nama-nama CGL.



untuk melayani. Sedangkan *data base* CG dapat digunakan untuk menganalisa kondisi kesehatan CG sehingga dapat menjadi acuan untuk mengambil kebijakan atau membuat program yang dibutuhkan. Semua bahan pengajaran baik MSJ maupun CGT bisa diakses dalam dua model yaitu cetakan buku (*hardcopy*) dan buku elektronik (*softcopy*).

Komponen Berbagi Kepemimpinan

Proses berbagi kepemimpinan dalam Teori Pemberdayaan akan mempengaruhi kebijakan (*policy influence*) dalam organisasi. Paulus berbagi kepemimpinan dengan Timotius, salah satunya dalam mengatur kelompok janda yang ada dalam gereja Efesus (1 Tim. 5:3-16). Di GMS seorang TL memiliki wewenang yang cukup besar, karena rata-rata seorang TL menggembalakan jemaat sekitar 100-200 orang. Mereka diberikan wewenang untuk memimpin, menentukan arah, membuat acara, dsb yang mempengaruhi ratusan orang jemaat asalkan tidak bertentangan dengan prinsip Alkitab, doktrin gereja dan visi misi GMS. Gembala Lokal atau CG Pastor harus memastikan keputusan yang diambil oleh TL dalam menggerakkan jemaat adalah benar. Untuk memastikan hal tersebut, maka secara berkala gembala lokal atau CG Pastors perlu membuat pertemuan pemimpin CG⁷⁹ atau pertemuan personal (*one on one*).⁸⁰ Pertemuan bisa dilakukan secara online dengan menggunakan platform *zoom*, *google meet*, atau aplikasi yang sejenis. Untuk pengembangan komponen berbagi kepemimpinan, bisa dibuat “Form Perencanaan” dengan sistem *online* yang berisi tujuan, target, strategi dan evaluasi yang akan diisi oleh TL sehingga bisa selalu dipantau oleh gembala lokal atau CG Pastor secara *realtime*. Sistem tersebut bisa diintegrasikan dalam aplikasi *gms church* supaya mudah diakses oleh para pemimpin.

⁷⁹ Pertemuan pemimpin CG disebut sebagai *Leaders Community* (LCom) yang bisa diadakan sesuai dengan kebutuhan serta sasaran yang ingin dicapai. LCom bisa berupa pertemuan khusus hanya untuk para TL, atau gabungan seluruh tingkatan kepemimpinan dalam CG mulai dari sponsor, CGL, Coach dan TL. Sasaran LCom bisa berupa: informasi, instruksi maupun impartasi. Connect Group Core Team Gereja Mawar Sharon, *Connect Group Training 1* (Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2020), 20.

⁸⁰ Pemuridan personal (*one on one*) adalah pertemuan pemimpin yang dilakukan secara informal dan bukan dalam kelas, biasanya dalam suasana santai seperti kunjungan ke rumah, makan bersama atau sekedar bertemu di *café*. Adapun tujuannya adalah pendekatan personal, komunikasi hati ke hati antar pemimpin sehingga yang ditargetkan adalah kedekatan hubungan serta melatih atau menegur secara spesifik (*custom*) sesuai dengan kondisi pemimpin yang bersangkutan. Connect Group Core Team Gereja Mawar Sharon, *Connect Group Training 2* (Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2020), 21.



Pemberdayaan Team Leader Pada Tingkat Analisis Komunitas

Konsep pelayanan Paulus adalah *interdependen* bagi gereja-gereja yang berada dibawah kepemimpinannya. Maksudnya adalah gereja-gereja tersebut harus mandiri dalam segala hal, namun mereka tetap terhubung dengan Paulus sebagai pendirinya dan mengakui kesatuan gereja-gereja di Provinsi. Jikalau konsep *interdependen* diaplikasikan bagi GMS, maka para TL melakukan pelayanannya secara mandiri namun tetap terhubung satu dengan yang lainnya. Tiap TL bisa memiliki warna kepemimpinan yang unik, namun tetap terikat untuk mengerjakan visi gereja yang sama. Untuk memastikan setiap TL memiliki kedekatan hubungan satu dengan yang lain, maka gembala lokal atau CG Pastor memiliki peran yang sangat penting. Ada beberapa hal yang telah dikerjakan GMS berkaitan dengan membangun kesatuan antar sesama TL yaitu: membuat group *Whats Apps* (WA), pertemuan secara berkala, dan melakukan perintisan gereja baru. Komunikasi harus dibangun dengan sengaja dan diperkuat dengan menyelesaikan proyek bersama-sama sehingga ikatan persatuan semakin kuat.

Dalam melakukan perintisan gereja baru, strategi yang dilakukan oleh para TL adalah membentuk *Connect Group* (CG) terlebih dahulu. Yang menjadi sasaran penjangkauan dalam pembentukan CG tersebut adalah teman, kerabat dan keluarga jemaat yang berdomisili dikota target perintisan. Karena kendala jarak serta waktu maka perintisan gereja bisa dilakukan secara online baik dalam hal pembentukan CG, kelas pemuridan, pertemuan, dan ibadah. Untuk memperlengkapi TL dalam melakukan tugas ini, maka CG Pastor atau gembala Lokal bisa mendaftarkan TL untuk mengikuti pelatihan tingkat *advance* di GMS,⁸¹ memberikan akses untuk

⁸¹ Pemuridan *advance* disebut sebagai kelas “*The Acts 29*” merupakan kelas tingkat akhir yang diperuntukkan hanya bagi para TL, CG Pastors atau penanggung jawab perintisan gereja baru. Kelas ini sengaja dibuat untuk membangkitkan, memperlengkapi dan mempersiapkan para PIC Satelit yang akan bertugas untuk merintis gereja-gereja baru. Departemen Edukasi Gereja Mawar Sharon, *My Spiritual Journey 1* (Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2018), 5.



menggunakan *data base*⁸² jemaat dan menganalisa *dashboard mission night*⁸³ (lihat Lampiran.11) pada aplikasi *GMS Church*.

KESIMPULAN

Pemberdayaan tim kepemimpinan dalam era digitalisasi adalah sebuah proses kegiatan memberi daya (*power, energy*) agar tim kepemimpinan memiliki kewenangan (*authority*) dan kemampuan (*competence*) dengan memanfaatkan teknologi digital guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pertemuan, pelatihan dan pengarahan dalam rangka pemberdayaan tim kepemimpinan dapat dilakukan secara fleksibel melalui media digital yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Pendeta sebagai pemimpin gereja dapat berkoordinasi rutin dengan seluruh tim kepemimpinan gereja melalui media digital untuk memberikan arahan visi serta mengevaluasi pelayanan pengembalaan. Materi pengajaran, khotbah maupun pelatihan (*training*) tidak perlu lagi menggunakan cetakan buku (*hardcopy*) yang menyulitkan penyimpanan maupun pengiriman karena sudah berubah dalam bentuk *softcopy*. Gereja harus cakap dalam memanfaatkan media digital karena ini merupakan fasilitas yang begitu penting untuk melakukan pemberdayaan dalam lingkungan global yang modern.

Prinsip-prinsip pemberdayaan tim kepemimpinan Rasul Paulus dapat diaplikasikan terhadap pemberdayaan tim kepemimpinan yaitu *Team Leader* (TL) di Gereja Mawar Sharon dengan menggunakan teknologi digital. Adapun langkah-langkah dalam mengaplikasikan prinsip tersebut yaitu (1) Mengelompokkan peranan TL ke dalam prinsip Paulus yang memiliki kesebandingan dengan teori Zimmerman, (2) Aplikasi teknologi digital apa yang bisa digunakan untuk mengerjakan peranan TL demi tercapainya sasaran GMS Jateng DIY. Memanfaatkan digitalisasi membantu Gembala Lokal dan CG Pastors memberdayakan TL dengan lebih maksimal

⁸² Data Jemaat GMS yang bisa digunakan untuk melacak tempat tinggal dari keluarga ybs, sehingga menjadi sarana yang efektif untuk dapat mengumpulkan orang-orang di kota tertentu dengan tujuan pembentukan CG untuk perintisan gereja baru.

⁸³ *Dashboard Mission Night* adalah table yang berisi data jumlah jemaat GMS yang ingin mendukung perintisan di kota-kota tertentu disertai dengan prospek kota yang akan dirintis. Dashboard ini sangat penting dalam menentukan kota mana yang akan menjadi prioritas untuk perintisan gereja baru dengan mempertimbangkan berbagai aspek.



LOGIA: Jurnal Teologi Pentakosta

Vol. 5 , No. 1 (Desember, 2023)

Available Online at: <http://sttberea.ac.id/e-journal/index.php/logia>

ISSN : 2716-4322 (Cetak) 2716-2834 (Online)

sehingga semua peranan TL dapat dikerjakan dengan baik. Digitalisasi memberikan solusi yang baik untuk menyelesaikan hambatan-hambatan dalam melakukan pelayanan penggembalaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. "Industrial Organization." *Economic Analysis and Multinational Enterprise* 2016.
- Amundsen, S. & Martinsen, O. L. "Empowering leadership: Construct Clarification, Conceptualization, and Validation of a New Scale." *Leadership Quarterly*, 2014.
- Amundsen, S. & Martinsen, O. L. "Empowering leadership: Construct Clarification, Conceptualization, and Validation of a New Scale." *Leadership Quarterly*, 2014.
- Atmadja, S. S. *Making The Giant Leap, How to Unleash The Extra Ordinary Human Potential*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Bauer, Walter. *A Greek-English Lexicon of the New Testament and Other Early Christian Literature*, ed. Frederick W. Danker, 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 2000. BibleWorks. v.10.
- Bennis, Werren & Nanus, Burt. *Leaders "Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab"*. Jakarta: PT.Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia, 2006.
- Bosch, David J. *Transforming Mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission*. New York: Orbis Book, 1997.
- Connect Group Core Team Gereja Mawar Sharon, *Connect Group Training 1*. Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2020.
- Connect Group Core Team Gereja Mawar Sharon, *Connect Group Training 2*. Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2020.
- Connect Group Core Team Gereja Mawar Sharon, *Connect Group Training 4*. Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2020.
- Cottrell, L. S. Jr. "The Competent Community, In R. Warren & L. Lyon (Eds.)." *New Perspectives on The American Community* 1983: 398-432, Homewood, IL: Dorsey.
- Cox, Brandon. *Rewired: How Using Today's Technology Can Bring You Back to Deeper Relationships, Real Conversations, and the Age-Old Methods of Sharing God's Love*. Florida: Passio Charisma House Book Group, 2014.
- Damanik, Juda. & Pattiasina, Cynthia. *Buku Pintar Pekerja Sosial*. Jilid 2. Jakarta: Gunung Mulia, 2008.
- Denver, Mark. *9 Tanda Gereja Yang Sehat*. Surabaya: Momentum, 2010.
- Enns, Paul. *The Moody Handbook of Theology Jilid 1*. Malang: Literatur SAAT, 2004.



- Ferree, M. M. & Miller, F. D. "Mobilization and Meaning; Toward an Integration of Social Psychological and Resource Perspectives on Social Movements." *Sociological Inquiry*, 55, 1985.
- Friberg, Timothy., Barbara Friberg, and Neva F. Miller, *Analytical Lexicon to the Greek New Testament, Baker's Greek New Testament Library*. Grand Rapids: Baker, 2000. BibleWorks, v.10.
- Hariprabowo, Yacobus. "Sang Misionaris Agung." *Logos, Jurnal Filsafat - Teologi* 7, no. 1 (2009). <https://www.christianitytoday.com/edstetzer/2014/october/3-waystechnology->
- Irawan, Handi, dan Bambang Budijanto, *Kunci Pertumbuhan Gereja Di Indonesia*. Jakarta: Yayasan BRC, 2020.
- Jenkins, J. C. "Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements," *Annual Review of Sociology*, 9, 1983.
- K. I. Maton, K. I. & D. A. Salem, "Organizational Characteristic of Empowering Community Settings: A Multiple Case Study Approach," *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995: 631-656.
- K. I. Maton, K. I. & D. A. Salem, "Organizational Characteristic of Empowering Community Settings: A Multiple Case Study Approach," *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995: 631-656.
- Maton, K. I. & Salem, D. A. "Organizational Characteristic of Empowering Community Settings: A Multiple Case Study Approach." *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995.
- Maton, K. I. & Salem, D. A. "Organizational Characteristic of Empowering Community Settings: A Multiple Case Study Approach." *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995.
- Maxwell, John C. *The 5 Level Leadership*. Surabaya: MIC, 2017.
- Maxwell, John C. *The Complete 101 Collection "What Every Leader Needs To know"*. Nashville Tennessee: Thomas Nelson, 2010.
- McCarthy, J. D. & Zald, M. "Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory," *American Journal of Sociology*, 82, 1978.
- Minkler, M. "Improving Health Through Community Organization," In K. Glanz, F. M. Lewis & B. K. Rimer (Eds.). *Health Behavior and Health Education: Theory, Research and Practice*," 1990: 257-287, San Fransisco: Jossey-Bass.



LOGIA: Jurnal Teologi Pentakosta

Vol. 5 , No. 1 (Desember, 2023)

Available Online at: <http://sttberea.ac.id/e-journal/index.php/logia>

ISSN : 2716-4322 (Cetak) 2716-2834 (Online)

Prasetyo, Hoedi and Sutopo, Wahyu “Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset,” *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri* 13, no. 1 (2018).

Rappaport, Julian. and Seidman, Edward. *Handbook of Community Psychology*. New York: Springer.

Ron, Jenson and Stevens, Jim. *Dinamika Pertumbuhan Gereja*. Malang: Gandum Mas, 2004.

Stedzer, Ed. *3 Ways Technology Enables the Mission of the Church*,

Subagyo, Andreas B. *Pengantar Riset Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Kalam Hidup, 2014.

Suwu, Reinold. *Suksesi Kepemimpinan Rohani Menurut Alkitab*. Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2016.

Zaluchu, Sonny Eli. *Biblical Theology*. Semarang: Golden Gate Publishing, 2017.

Zimmerman, M. A. & Rappaport, J. “Citizen Participation, Perceived Control, and Psychological Empowerment,” *American Journal of Community Psychology*, 16, 1988.

Zimmerman, M. A. “Psychological Empowerment: Issues and Illustration.” *American Journal of Community Psychology*, 23, 1995.