RENCANA STRATEGIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEMIMPIN UMAT PAROKI YESUS TERSALIB BALAI SEPUAK DI KEUSKUPAN SANGGAU, KALIMANTAN BARAT

Philipus Gunung &
Petrus Canisius
Edi Laksito

| *Program Studi Magister Manajemen*
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
Philipus.g@yahoo.com
Dosen STKIP Widya Yuwana
edilaksito@widyayuwana.ac.id

Abstract

This research aims to meet the needs of the Crucified Jesus Parish, Bola Sepuak, in improving the competence of Community Leaders. In particular, the Parish of Jesus Crucified Balai Sepuak needs to increase the competence of its Community Leaders in carrying out their pastoral care duties to assist the Parish Pastor, and therefore a Strategic Plan for Developing the Competency of Community Leaders is needed. Therefore, the planning of the National Strategic Plan must focus on things that will be developed to improve the Competence of Community Leaders. The strategic plan and targets are designed using the ADDIE model which stands for Analyzing, Designing, Developing, Implementing and Evaluating. At the needs analysis stage during interviews with the Parish Pastor of Jesus Crucified Balai Sepuak as Rensta user, the Vikjen as an expert, and the Community Leader, it was found that three topics were needed in the Development of Community Leader Competency. This program is designed for five years and covers three areas of development, namely, worship, preaching/teaching and

pastoral care. The Strategic Plan has been reviewed by experts consisting of Vijen and the Parish Pastor of Jesus Crucified Balai Sepuak, as well as one of the representatives of the Community Leaders. The content of the Strategic Plan presented is based on its scope, starting from the Vision and Mission to strategic targets. A Strategic Plan was socialized to the Ummah Leaders, and one of the representatives of the Ummah Leaders showed positive comments, especially regarding the Strategic Plan.

Key Words: Strategic Plan, Community Leaders, Competency

I. Pendahuluan

Keterlibatan umat dalam kegiatan menggereja, khususnya dalam liturgi, sangat penting karena liturgi menuntut partisipasi penuh, sadar, dan aktif dari umat beriman. Salah satu bentuk partisipasi ini adalah menjadi petugas liturgi, yang sesuai dengan harapan Konsili Vatikan II. Dalam Kitab Hukum Kanonik[1], keterlibatan awam juga diakui, khususnya saat ada kekurangan tenaga pelayanan, seperti menjadi pelayan sabda, memimpin doa, dan membagikan komuni.

Awam yang terlibat dalam pelayanan ini disebut sebagai pelayan tak lazim, dan peran mereka diatur dalam dokumen Redemptionis Sacramentum. Keberadaan pelayan tak lazim ini bersifat pelengkap untuk membantu imam dalam situasi darurat, misalnya saat memberikan komuni atau memimpin ibadat di daerah-daerah terpencil. Kondisi ini sangat relevan di Keuskupan Sanggau, di mana tenaga imam terbatas, sehingga dibutuhkan petugas seperti "pemimpin umat." Pemimpin umat di Keuskupan Sanggau memimpin ibadat sabda di wilayah-wilayah terpencil jika imam tidak hadir.

Pemimpin umat dipilih dari antara umat melalui voting dan sering kali berasal dari profesi guru atau pejabat pemerintahan. Meskipun mereka tidak digaji, mereka bekerja dengan antusias membantu pelayanan gereja, termasuk dalam hal administrasi dan pencatatan sakramen. Di Keuskupan Sanggau, terdapat banyak pemimpin umat yang melayani stasi-stasi terpencil, membantu imam yang terbatas jumlahnya.

[1] Kitab Hukum Kanonik, 230.

Menurut Statistik 2022 Keuskupan Sanggau, terdapat 349.843 umat Katolik yang tersebar di 25 paroki dan 1 kuasi paroki, dengan hanya 71 imam. Selain itu, pada laporan Ad Limina 2018, tercatat 1.078 pemimpin umat dan 124 katekis.[2] Kehadiran para pemimpin umat ini sangat penting untuk membantu pelayanan liturgi dan pewartaan di wilayah terpencil. Di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, yang memiliki 7.045 umat di 24 stasi dengan hanya dua imam, peran pemimpin umat sangat diperlukan.[3]

Pemimpin umat tidak hanya memimpin ibadat sabda, tetapi juga melakukan tugas penggembalaan dan pewartaan. Mereka mengarahkan umat dalam hal-hal seperti baptisan dan memberikan pengajaran iman. Namun, pembinaan untuk pemimpin umat di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak dirasakan masih kurang. Mereka jarang mendapat pembinaan rutin, utuh, dan berkelanjutan dari pastor paroki. Selain itu, beberapa pemimpin umat kurang peduli pada gereja karena lebih fokus pada pekerjaan pribadi, seperti bekerja di perkebunan sawit.

Terkait masalah pembinaan yang kurang, KHK 231 menekankan pentingnya pembinaan yang tepat bagi awam yang melayani gereja. Pembinaan ini diperlukan agar pemimpin umat dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, terutama dalam hal liturgi, penggembalaan, dan pewartaan. Di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, pembinaan yang lebih intensif diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pemimpin umat.

Jumlah tenaga pastoral di Keuskupan Sanggau sangat terbatas. Berdasarkan data Ad Limina 2019, Keuskupan Sanggau hanya memiliki 141 tenaga pelayan pastoral (imam, bruder, suster) dan 1.079 tenaga pastoral awam. Dengan terbatasnya jumlah tenaga ini, pemimpin umat sebagai pelayan tak lazim memiliki peran yang sangat penting.

Agar pembinaan pemimpin umat berjalan dengan baik, diperlukan rencana strategis (renstra). Renstra ini akan menjadi panduan dalam merencanakan kegiatan pembinaan rutin, utuh, dan berkelanjutan bagi pemimpin umat. Pembinaan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan pemimpin umat, sehingga mereka dapat melayani umat dengan lebih efektif dan sesuai dengan visi-misi paroki dan keuskupan.

---

[2] Bdk. Hiasintus Eko Pompang, (2020) *Cara Hidup Menggereja di Keuskupan Sanggau Berlandaskan Panca Tugas dan Konsep Gereja Sebagai Keluarga*, Tugas Akhir Toelogi, hlm. 8-34

[3] V. Meji, (2024, Mei 16), *Data statistic Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak.* (P. Gunung, Pewawancara)

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa pertanyaan utama: Kompetensi apa yang perlu dikembangkan pada pemimpin umat di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak? Bagaimana menyusun rencana strategis pengembangan kompetensi pemimpin umat sesuai dengan kebutuhan yang ada? Dan apa evaluasi serta masukan yang dibutuhkan untuk revisi rencana strategis ini?

Pembahasan mengenai pembinaan pemimpin umat ini sangat relevan karena jumlah imam di Keuskupan Sanggau yang terbatas, sementar kebutuhan pelayanan terus meningkat. Dengan adanya rencana strategis yang baik, diharapkan kompetensi pemimpin umat dapat terus berkembang, sehingga mereka dapat membantu meningkatkan iman umat Katolik di wilayah mereka.

II. Isi

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cabang ilmu sosial terapan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan manusia (Fauzian, 2019). Hemhill dan Coons mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku individu dalam memimpin aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Tannenbaum, Weschler, dan Massarik menekankan kepemimpinan sebagai pengaruh interpersonal dalam situasi tertentu melalui komunikasi. Ordway Tead menyebut kepemimpinan sebagai kegiatan memengaruhi orang untuk bekerja sama mencapai tujuan.[4]Secara umum, kepemimpinan adalah proses memotivasi kelompok demi tujuan bersama.

Fungsi utama pemimpin mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Hermanto, 2023). Henry Fayol merinci fungsi tersebut sebagai perencanaan, penataan, kepemimpinan, dan pengendalian. Pemimpin juga berperan mengkomunikasikan visi, mengambil keputusan, mengelola sumber daya, serta mengukur kinerja individu dan tim (NEWS, 2023). Pemimpin berperan sebagai pengarah visi, pengendali organisasi, pembangkit semangat, dan penyampai informasi. Mereka harus memiliki visi yang jelas, membangun tim kerja, memberikan dukungan, dan memastikan komunikasi efektif.[5]

Organisasi adalah sistem peran dan hubungan kerja yang dirancang untuk mencapai tujuan bersama (Torang, 2021). Robbins (1994)

[4] Bdk. Y.B. Hermanto, *Diktat Kuliah Manajemen Kepemimpinan*, Surabaya:STPD, 2023, hlm, 1-12

[5] Ibid

mendefinisikan organisasi sebagai entitas sosial yang terkoordinasi, sementara Scott (1992) menekankan tujuan organisasi sebagai konsepsi yang memotivasi partisipan. Struktur organisasi, seperti fungsional, divisional, lini, lini-staf, matriks, dan komite, mencerminkan hierarki dan pembagian tugas. Struktur organisasi yang baik mencakup spesialisasi kerja, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, dan desentralisasi. Kombinasi struktur yang tepat membantu organisasi berfungsi efisien dalam mencapai tujuannya.[6]

2.2. Pemimpin Umat dalam Perspektif Tritugas Kristus

Dalam Lumen Gentium artikel 33, semua umat beriman dipanggil untuk menyumbangkan tenaga demi perkembangan Gereja. Partisipasi ini menjadi bagian dari perutusan keselamatan Gereja yang ditegaskan melalui baptis dan penguatan. Kaum awam khususnya dipanggil untuk menghadirkan Gereja di tempat di mana hanya mereka yang mampu menjangkaunya, berkat keterlibatan dalam Tritugas Kristus.[7]

Kurangnya tenaga pelayanan dari klerus membuat kaum awam dilibatkan secara aktif, seperti yang ditegaskan dalam Redemptionis Sacramentum (RS 147). Tugas pemimpin umat berfokus pada penggembalaan, peribadatan, dan pengajaran, yang mencerminkan Tritugas Kristus sebagai raja, imam, dan nabi.

Kaum awam mengambil bagian dalam imamat Kristus melalui persembahan spiritual sehari-hari.[8] Partisipasi mereka meliputi tugas liturgis seperti memimpin ibadat, memberikan baptisan, dan membagikan komuni suci, yang diatur hukum (RS 147; KHK 230). Namun, peran ini bersifat pelengkap, bukan menggantikan klerus.[9]

Kaum awam juga menjalankan tugas kenabian Kristus melalui pengajaran, seperti pewartaan Sabda Allah dan katekese.[10] Semua umat beriman memiliki kewajiban untuk menyebarkan warta keselamatan sesuai panggilan baptis dan penguatan mereka.[11]

---

[6] Bdk. Novi, *Pengertian Struktur Organisasi: Fungsi, Jenis, dan Contoh,* Diambil kembali dari Gramedia Blog: https://www.gramedia.com/literasi/author/novi-v/, diunduh pada tanggal 15 Mei 2024
[7] Lumen Gentium, 33
[8] Ibid, 34
[9] Bdk. Redemptionis Sacramentum, 149-151
[10] Lumen Gentium, 35
[11] Bdk. Kitab Hukum Kanonik, 211 dan 225

Kaum awam ikut serta dalam tugas rajawi Kristus dengan melayani jemaat dan memajukan nilai-nilai Injil dalam masyarakat.[12]Mereka bekerja sama dengan hierarki Gereja, menjalankan tugas penggembalaan yang diarahkan untuk perkembangan Gereja.[13]

Pemimpin umat membutuhkan peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan, dan penghayatan (Notoatmodjo, 2003; Harris, 2000). Pengetahuan iman mendukung tugas pengajaran, keterampilan membantu tugas penggembalaan, dan penghayatan memperdalam tugas peribadatan. Kompetensi ini sangat penting untuk menjalankan Tritugas Kristus sebagai imam, nabi, dan raja.

2.3. Rencana Strategis

Dalam ilmu manajemen, perencanaan merupakan aspek penting untuk mencapai tujuan. Sebelum bertindak, seorang manajer atau pemimpin perlu menyusun perencanaan yang cerdas dan tepat untuk mewujudkan hasil operasional yang memadai. Dalam dunia bisnis, perencanaan membantu mengantisipasi kemungkinan kegagalan mencapai tujuan.[14]

Banyak ahli telah mengklarifikasi jenis perencanaan berdasarkan luasnya, jangka waktu, dan frekuensi penggunaannya. Berikut adalah jenis-jenis perencanaan. Perencanaan dapat diklasifikasikan berdasarkan jangka waktu penggunaannya. Perencanaan jangka pendek memiliki batas waktu kurang dari satu tahun dan bersifat operasional. Sebaliknya, perencanaan jangka panjang, yang biasanya lima tahun atau lebih, bersifat strategis dan bertujuan mengatasi masalah di masa depan.[15]

Perencanaan sekali pakai dirancang untuk kebutuhan khusus, seperti proyek, program, atau anggaran yang tidak berulang. Sedangkan perencanaan tetap digunakan untuk kegiatan berulang, seperti kebijakan, prosedur, atau aturan.

Perencanaan strategis adalah rencana jangka panjang yang mencakup organisasi secara keseluruhan, melibatkan alokasi sumber daya, prioritas, dan langkah strategis. Sementara itu, perencanaan

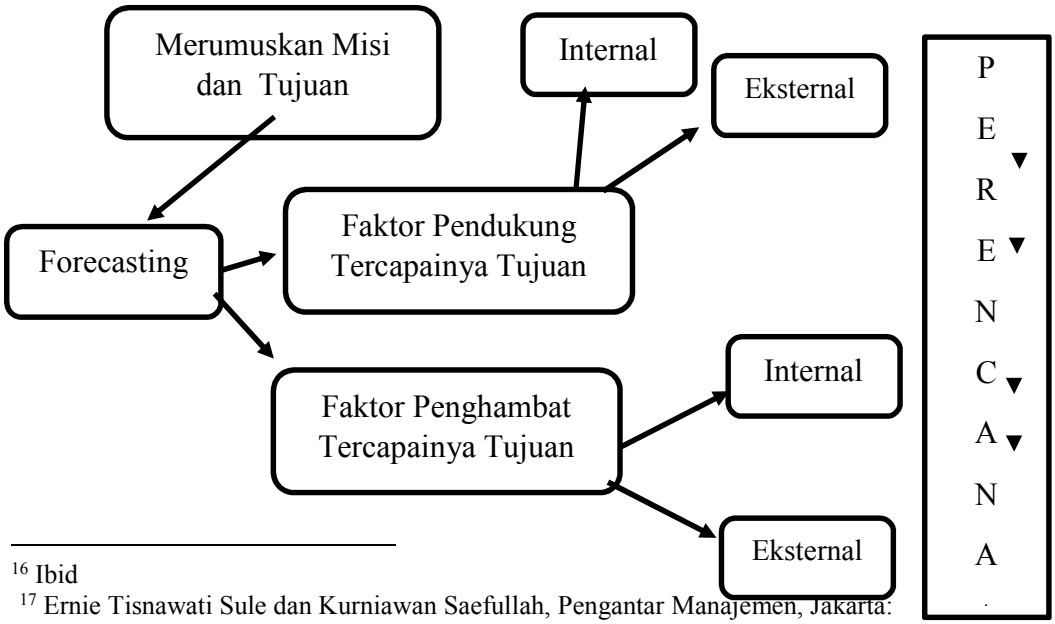
[12] Lumen Gentium, 36.
[13] Kitab Hukum Kanonik, 225
[14] Bdk. Amirullah, Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2015, hlm. 61-70
[15] Ibid

operasional lebih sempit ruang lingkupnya dan bertujuan mengimplementasikan perencanaan strategis.[16]

Rencana strategis adalah rencana jangka panjang yang menetapkan tujuan strategis. Menurut Amirullah (2015), rencana strategis memiliki jangka waktu lima tahun dan mencakup pengalokasian sumber daya serta prioritas langkah untuk mencapai tujuan. Robbin dan Coulter (2002) mendefinisikan perencanaan sebagai proses yang mencakup penetapan tujuan, strategi pencapaian, serta koordinasi seluruh pekerjaan organisasi.[17]

Rencana strategis sangat penting karena menjadi dasar bagi perencanaan jangka pendek dan memastikan organisasi bergerak ke arah tujuan yang sama. Perencanaan strategis memperkuat dasar organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan membantu memastikan seluruh anggota bekerja selaras.

Sebagai proses, perencanaan adalah cara sistematis untuk mencapai tujuan melalui aktivitas yang saling berkaitan. Louis Al Allen menyatakan bahwa perencanaan melibatkan pemikiran ke depan dan pengambilan keputusan saat ini untuk menghadapi tantangan masa depan. Adapun Skema proses perencanaan ini bisa dilihat melalui gambar berikut ini:[18]



[16] Ibid
[17] Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen, Jakarta: Prenanda Media Group, 2019, hlm. 78-94
[18] Bdk. Amirullah, Op.Cit, hlm. 66-70

Gambar 2.3.2. : Sumber (Amirullah, 2015:68)

Adapun langkah-langkah dalam penyusunan rencana dari gambar di atas dapat dilihat sebagai berikut:[19]

2.4. Merumuskan Misi dan Tujuan

Merumuskan misi merupakan suatu hal yang amat penting, karena misi suatu organisasi dapat membantu manajer memilih dan mengimplementasikan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan misi hendaknya mengidentifikasi bidang usaha organisasi, termasuk pelanggan yang dilayani, produk dan jasa yang disediakan, serta lokasi operasional. Selain itu, misi harus memuat filosofi dasar yang mengarahkan karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, dalam merumuskan tujuan, perlu mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas sumber daya ekonomi yang dimiliki serta sumber daya manusia yang tersedia.

2.5. Memahami Keadaan Saat Ini

Untuk memahami kondisi di masa mendatang, perlu memperjelas keadaan saat ini. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan penelitian, mengumpulkan data-data relevan, dan melakukan kajian mendalam mengenai fungsi dan tujuan organisasi, sehingga prospek masa depan dapat diproyeksikan.

2.6. Mempertimbangkan Faktor Pendukung dan Penghambat Tercapainya Tujuan

Dalam mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat untuk mencapai tujuan, langkah ini penting dilakukan. Hal ini bertujuan mengantisipasi kemungkinan yang dapat menghambat tercapainya tujuan. Selain itu, perlu memanfaatkan peluang dan kesempatan yang ada seoptimal mungkin agar tujuan dapat tercapai.

2.7. Menyusun Renstra untuk Mencapai Tujuan

[19] Ibid

Ada banyak cara untuk mencapai tujuan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah:

1. Menyusun berbagai alternatif kebijakan atau tindakan yang mungkin dipilih.
2. Menilai dan membandingkan keuntungan serta kerugian dari setiap alternatif.
3. Memilih dan menetapkan satu alternatif yang paling cocok atau terbaik di antara pilihan tersebut.

2.8. Metode Penelitian

Bagian ini memaparkan metode penelitian yang meliputi tiga komponen utama. Pertama, desain penelitian untuk menyusun rencana strategis (Renstra), termasuk proses penyusunannya. Kedua, instrumen penelitian yang digunakan, yaitu wawancara dan kuesioner. Ketiga, model yang digunakan untuk menyusun Renstra, yaitu model ADDIE (*Analyzing, Designing, Developing, Implementing, and Evaluating*)[20].

2.9. *Desain Penelitian untuk Menyusun Renstra*

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif-kualitatif. Metode deskriptif-kualitatif mempertajam pemahaman obyek yang diteliti karena penelitian kualitatif menggunakan interpretasi untuk mengoptimalkan pemahaman peneliti tentang obyek yang diteliti. Penelitian ini bertujuan menghasilkan Renstra yang relevan untuk pengembangan kompetensi Pemimpin Umat di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, Keuskupan Sanggau. Renstra ini dirancang untuk membantu paroki dalam meningkatkan pelayanan umat, khususnya di stasi-stasi yang membutuhkan tenaga pastoral berkualitas.

Proses penyusunan Renstra diawali dengan analisis kebutuhan, yang dilakukan melalui wawancara dengan Vikjen dan Dekan Salib Suci sebagai ahli, Pastor Paroki sebagai pengguna Renstra, serta Pemimpin Umat di beberapa stasi. Data yang diperoleh dianalisis dan dirangkum untuk merancang Renstra yang sesuai dengan kebutuhan.

Instrumen penelitian mencakup wawancara dan kuesioner. Wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan informasi utama. Tahap pertama ditujukan kepada Vikjen Keuskupan Sanggau dan Dekan

[20] Bdk. N. Aldoobie,(2015), ADDIE Model, American International Journal of Contemporary, hlm. 1-10

Salib Suci untuk memahami visi dan program pembinaan ideal bagi Pemimpin Umat di Keuskupan Sanggau, khususnya Dekanat Salib Suci. Tahap kedua dilakukan dengan Pastor Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak untuk memahami kebutuhan nyata terkait pelayanan pastoral di stasi. Data paroki juga dikumpulkan dan dipetakan untuk memberikan gambaran kontekstual yang lebih lengkap.

Kuesioner digunakan untuk memahami pelaksanaan pembinaan Pemimpin Umat selama ini di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak. Responden diambil secara acak dari beberapa stasi, dan kuesioner disebarkan melalui Google Form untuk mempermudah pengumpulan data.

lll. Pembahasan Model ADDIE dalam Pengembangan Renstra

3.1. Pembahasan Model ADDIE dalam Pengembangan Renstra

Model ADDIE digunakan untuk menyusun Renstra pembinaan Pemimpin Umat. Berikut adalah tahapan-tahapannya:[21]

3.3.1 Menganalisis (*Analyzing*).

Data dari wawancara dan kuesioner dianalisis menggunakan pendekatan Hutchinson dan Waters (1987), yang mencakup kebutuhan, kekurangan, dan keinginan. Pandangan dari Vikjen, Dekan, Pastor Paroki, dan Pemimpin Umat menjadi landasan dalam menganalisis kebutuhan.

Kebutuhan:

Dalam tugas peribadatan, pewartaan, dan penggembalaan, Pemimpin Umat membutuhkan pengetahuan liturgis, teologis, Kitab Suci, ajaran Gereja, serta keterampilan komunikasi dan pengembangan iman umat. Mereka juga perlu kemampuan memimpin ibadat sabda, memberikan renungan, dan membimbing umat secara pastoral. Aspek keterampilan seperti komunikasi, kepemimpinan, dan penyampaian homili juga sangat diperlukan.

Kekurangan:

Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak memiliki 7.045 umat yang tersebar di 24 stasi, namun hanya dilayani oleh dua pastor. Pembinaan untuk Pemimpin Umat sangat minim, sehingga banyak yang belum memiliki pemahaman mendalam tentang liturgi, Kitab Suci, atau ajaran

[21] Ibid

Gereja. Faktor penghambat meliputi kurangnya sarana prasarana, rendahnya partisipasi umat, dan kurangnya pendidikan teologis para Pemimpin Umat. Di tingkat stasi, keterbatasan waktu, jarak, dan akomodasi juga menjadi tantangan.

Keinginan:

Para ahli dan Pemimpin Umat menginginkan program pembinaan yang fokus pada tiga bidang utama: peribadatan, pewartaan, dan penggembalaan. Program ini bertujuan menghasilkan Pemimpin Umat yang kompeten dalam iman, memiliki pengetahuan liturgis yang luas, serta mampu menjalankan tugas pastoral dengan rendah hati. Mereka juga menginginkan bimbingan dalam tata perayaan ibadat, pendidikan musik liturgi, dan pastoral digital.

Tujuan Strategis:

I. Menghasilkan Pemimpin Umat yang mampu membawa umat semakin mengenal dan mengimani Yesus Kristus.
II. Memberikan pembinaan yang meningkatkan kompetensi mereka dalam peribadatan, pengajaran, dan penggembalaan.
III. Mengembangkan Pemimpin Umat yang memahami dan menjalankan tugas pastoral secara efektif.

Langkah Strategis:

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) diharapkan menjadi motivasi dan panduan bagi Pemimpin Umat. Renstra ini diperlukan untuk membantu Gereja Kristus berkembang dalam kualitas dan iman umat, terutama di paroki yang memiliki keterbatasan tenaga pastoral. Pemimpin Umat diharapkan menjadi "payung" bagi umat di stasi-stasi terpencil.

3.3.2 Merancang (*Designing*)

Berdasarkan analisis kebutuhan, Renstra dirancang untuk mengembangkan kompetensi Pemimpin Umat. Tujuan tiap unit dalam Renstra ditentukan dengan jelas, mencakup aspek penggembalaan, peribadatan, dan pengajaran, untuk memenuhi target pelayanan di stasi-stasi terpencil.

Renstra Pengembangan Kompetensi Pemimpin Umat menekankan pembinaan pada tiga bidang utama: peribadatan, pewartaan, dan penggembalaan, serta tiga aspek: pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Strategi mencakup: 1) peningkatan kualitas peribadatan (2025-2026), 2)

pengembangan pewartaan (2027-2028), dan 3) pembinaan penggembalaan (2029).

Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi Pemimpin Umat selama lima tahun (2025-2029). Berdasarkan wawancara dengan Vikjen, Pastor Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, dan Pemimpin Umat, Renstra ini dianggap sangat penting, mengingat Pemimpin Umat adalah ujung tombak pelayanan dan pengembangan iman di stasi-stasi dan kampung-kampung.

3.3.3 Mengembangkan (*Developing)*

Rancangan Renstra ditinjau oleh para ahli, seperti Vikjen, Dekan, dan Pastor Paroki, untuk memastikan relevansinya. Renstra ini diharapkan menjadi acuan utama bagi Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, serta dapat diadaptasi oleh paroki lain di Keuskupan Sanggau.

Renstra Pengembangan Kompetensi Pemimpin Umat menjadi pedoman utama untuk pengembangan lebih lanjut, mencakup tiga bidang utama: peribadatan, pewartaan, dan penggembalaan. Ketiga bidang ini dirancang berdasarkan tiga aspek: pengetahuan, keterampilan, dan sikap/penghayatan, yang akan dikembangkan dalam kurun waktu lima tahun (2025-2029). Fokus utama adalah meningkatkan kompetensi Pemimpin Umat di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak.

Peribadatan

Pengembangan kompetensi di bidang peribadatan dilakukan selama dua tahun (2025-2026). Untuk meningkatkan pengetahuan, Pemimpin Umat akan mengikuti kursus liturgi, pelatihan kepemimpinan, katekese, seminar Kitab Suci, dan membaca buku-buku renungan. Keterampilan akan ditingkatkan melalui pelatihan ibadat sabda praktis, penggunaan buku liturgi, dan memimpin ibadat sabda. Sikap/penghayatan dikembangkan melalui rekoleksi, retret, dan seminar yang membangun kesadaran spiritual.

Pewartaan/Pengajaran

Pengembangan kompetensi di bidang pewartaan dilakukan selama dua tahun (2027-2028). Untuk meningkatkan pengetahuan, diadakan pelatihan katekese, homiletika, seminar Kitab Suci, dan kursus liturgi. Keterampilan dikembangkan melalui pelatihan kepemimpinan, retorika, dan penafsiran Kitab Suci. Sikap/penghayatan dibentuk melalui rekoleksi, retret, dan seminar yang mendorong komitmen dalam pewartaan.

Penggembalaan

Bidang penggembalaan dikembangkan dalam satu tahun (2029). Pengetahuan Pemimpin Umat ditingkatkan melalui pelatihan pengorganisasian, kepekaan sosial, dan study tour antar stasi atau paroki. Keterampilan dikembangkan melalui pelatihan kepemimpinan, kaderisasi, dan pembinaan organisasi. Sikap/penghayatan diperkuat melalui rekoleksi, retret, dan seminar yang membangun dedikasi Pemimpin Umat dalam penggembalaan. Renstra ini bertujuan memberdayakan Pemimpin Umat sebagai ujung tombak pelayanan di stasi dan kampung.

3.3.4 Mengimplementasikan (*Implementing)*

Renstra diuji melalui pertemuan di lingkup paroki, melibatkan Pemimpin Umat, Pastor, dan pengurus Paroki. Evaluasi dilakukan untuk memastikan Renstra dapat diterapkan sesuai kebutuhan Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak.

Setelah perencanaan dan pengembangan dilakukan, implementasi Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan Kompetensi Pemimpin Umat menjadi langkah penting untuk memastikan efektivitasnya di lapangan. Tinjauan implementasi ini melibatkan berbagai pihak, termasuk Vikjen Keuskupan Sanggau, Pastor Meji, dan para Pemimpin Umat di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak.

Pendapat Vikjen Keuskupan Sanggau

Vikjen Keuskupan Sanggau menilai bahwa pengembangan kompetensi Pemimpin Umat sangat dibutuhkan. Banyak Pemimpin Umat tidak memiliki latar belakang pendidikan tinggi, sehingga terdapat berbagai keterbatasan yang memengaruhi kemampuan mereka. Dengan pengembangan kompetensi, keterbatasan ini dapat diminimalisir. Para Pemimpin Umat akan dibekali pengetahuan etika dan moral, lebih terbuka terhadap ide baru, dan mampu memberikan pengaruh positif serta efektif dalam kepemimpinan Kristiani. Selain itu, mereka dapat membantu kaderisasi untuk regenerasi kepemimpinan di masa depan.

Vikjen juga menyoroti pentingnya pembinaan di tiga bidang utama-peribadatan, pewartaan, dan penggembalaan—sebagai bagian dari Tri Tugas Kristus. Selama ini, pembinaan dianggap kurang memadai karena keterbatasan waktu para imam dan luasnya wilayah pelayanan. Vikjen mengapresiasi Renstra ini karena relevan untuk meningkatkan

kompetensi Pemimpin Umat, baik di tingkat keuskupan maupun paroki, termasuk di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak.

Pendapat Pastor Meji

Pastor Meji, selaku pengguna Renstra, menilai bahwa pengembangan kompetensi Pemimpin Umat sangat diperlukan. Hal ini penting agar Pemimpin Umat memiliki pemahaman yang benar tentang iman Katolik dan mampu mengajarkannya kepada umat. Pemimpin Umat diharapkan menghayati Tri Tugas Kristus: sebagai nabi yang mewartakan iman, imam yang menguduskan umat melalui ibadat, dan raja yang membimbing umat agar tidak tersesat.

Menurut Pastor Meji, kendala utama dalam pembinaan adalah kurangnya sumber daya, akomodasi, serta jarak antarstasi yang jauh. Ia berharap Renstra ini dapat diterapkan di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak karena pembinaan selama ini belum tersistematis. Strategi yang ditawarkan dalam Renstra ini sangat cocok untuk diterapkan, terutama dalam mengembangkan kemampuan di bidang peribadatan, pewartaan, dan penggembalaan.

Pendapat Pemimpin Umat (Bapak Urie)

Bapak Urie, mewakili Pemimpin Umat di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, mendukung penuh implementasi Renstra ini. Ia menilai bahwa kompetensi Pemimpin Umat masih sangat kurang, baik dari segi kapasitas maupun kualitas. Pemimpin Umat adalah ujung tombak pelayanan di stasi-stasi, sehingga mereka memerlukan pembinaan pengetahuan iman, sejarah Gereja, dan peribadatan. Mentalitas mereka juga perlu dipersiapkan karena berperan sebagai figur publik.

Menurut Bapak Urie, pembinaan Pemimpin Umat selama ini jarang dilakukan secara sistematis. Kursus atau pelatihan khusus hampir tidak ada, dan hanya sekadar pertemuan tata ibadat. Ia mengusulkan diadakannya lebih banyak retret dan pembinaan lain untuk menambah wawasan dan jiwa kepemimpinan. Dengan adanya Renstra ini, tantangan seperti jarak, keterbatasan imam, dan minimnya sumber daya dapat diatasi.

Implementasi Renstra Pengembangan Kompetensi Pemimpin Umat ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di Keuskupan Sanggau. Semua pihak sepakat bahwa langkah ini adalah solusi strategis untuk memperkuat pelayanan, iman, dan kapasitas umat.

Dukungan penuh dari keuskupan, paroki, dan Pemimpin Umat menjadi kunci keberhasilan pelaksanaannya.

3.3.5 Mengevaluasi *(Evaluating)*

Ada beberapa hal yang dapat dimasukkan dalam bagian evaluasi ini. Analisis kebutuhan untuk mengembangkan kompetensi Pemimpin Umat di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Meskipun hanya sebagian kecil responden memberikan tanggapan karena kendala seperti jarak dan akses internet, data yang terkumpul cukup untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra). Renstra ini mencakup tiga bidang utama Tritugas Kristus: peribadatan, pewartaan, dan penggembalaan. Dalam proses perancangan, dilakukan beberapa revisi dengan pandangan dari para ahli untuk memastikan sasaran strategis relevan dan mendukung kebutuhan paroki.

Pengembangan Renstra memanfaatkan teori Tritugas Kristus dan konsep kepemimpinan, serta mempertimbangkan pandangan para pemimpin dan ahli di keuskupan. Fokusnya adalah meningkatkan kompetensi Pemimpin Umat dalam aspek pengetahuan, penghayatan, dan keterampilan. Program ini direncanakan berlangsung lima tahun dengan sasaran strategis yang terukur, seperti meningkatkan kualitas di bidang peribadatan (2025-2026), pewartaan (2027-2028), dan penggembalaan (2029). Sosialisasi program telah dilakukan pada 2024 untuk mengintegrasikan tanggapan dan kebutuhan paroki.

Tanggapan positif dari Vikjen dan pihak paroki menunjukkan pentingnya Renstra ini dalam meningkatkan kualitas pelayanan Pemimpin Umat. Namun, pelaksanaan menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, akomodasi, dan jarak antar stasi. Meskipun begitu, Renstra ini diharapkan dapat diterapkan secara luas di Keuskupan Sanggau, terutama di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, untuk memperkuat peran Pemimpin Umat sebagai imam, nabi, dan raja dalam penggembalaan umat Allah.

IV. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab dan memenuhi kebutuhan pengembangan Kompetensi para Pemimpin Umat di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, Keuskupan Sanggau. Oleh karena itu Rencana Strategis (Renstra) pengembangan kompetensi Pemimpin Umat harus berfokus pada tiga sasaran strategis. Adapun tiga sasaran strategis ini terdiri dari: Pertama, meningkatkan kualitas Pemimpin Umat di bidang peribadatan. Kedua, mendorong Pemimpin Umat untuk mengembangkan

sisi pewartaan/pengajaran. Ketiga, membantu Pemimpin Umat untuk sampai pada pengembangan dalam bidang penggembalaan di Paroki dan Stasi.

Rencana Strategis dirancang dengan menggunakan model pengembangan ADDIE yang merupakan singkatan dari *Analyzing, Design, Develoving, Implementing* dan *Evaluating*. Pada tahap analisis kebutuhan saat wawancara dengan pihak ahli (vikjen) dan Pastor Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, ditemukan bahwa Rencana Strategis Pengembangan Kompetensi Pemimpin Umat itu sangat dibutuhkan bagi Keuskupan Sanggau maupun Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak. Program renstra itu dirancang dalam jangka waktu lima tahun yang masing-masing memiliki tiga sasaran strategis berdasarkan bidang peribadatan, pewartaan/pengajaran dan penggembalaan.

Rencana Strategis Pengembangan Kompetensi Pemimpin Umat telah direview oleh para ahli yang terdiri dari, Vikjen Keuskupan Sanggau dan pastor Paroki Yesus Tersalib balai Sepuak. Urutan Renstra pengembangan kompetensi Pemimpin Umat disampaikan berdasarkan ruang lingkupnya, mulai dari visi-misi hingga sasaran strategisnya. Selain itu, Renstra ini belum sampai pada tahap uji coba dan hanya sampai pada tahap sosialisasi saja terutama kepada kelompok Pemimpin Umat di Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak, dan salah satu perwakilan dari para Pemimpin Umat menunjukkan komentar positif terhadap Renstra yang disosialisasikan.

Daftar Pustaka

Aldoobie, N. (2015). ADDIE Model. *American International Journal of Contemporary*.

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Dister, N. S. (2018). *Teologi Sistematika 2.* Yogyakarta: Kanisius.

Eko, G. (2023, Agustus 7). Wawancara Seputar Pemimpin Umat. (P. Gunung, Pewawancara)

Fauzian, D. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukopin Finance Depok. *Tugas Akhir*, 6.

Hermanto, Y. B. (2023). Diktat Kuliah Manajemen Kepemimpinan. *Diktat*.

II, K. V. (2019). *Dokumen Konsili Vatikan II : Konstitusi Liturgi Suci (Sacrosanctum Concilium).* (R. Hardawiryana, Penerj.) Jakarta: OBOR.

_____ (2019). *Dokumen Konsili Vatikan II : Konstitusi Dogmatis Tentang Gereja (Lumen Gentium).* (R. Hardawiryana, Penerj.) Jakarta: OBOR.

II, P. Y. (2016). *Kitab Hukum Kanonik (Codex Iuris Canonici).* (R. Rubiyatmoko, Penyunt.) Jakarta: Konferensi Waligereja Indonesia.

Konferensi Waligereja Regio Nusa Tenggara. (2007). *Katekismus Gereja Katolik.* (R. Hardawiryana, Penerj.) Ende: Nusa Indah.

Kongregasi Ibadat dan Tata-Tertib Sakramen. (2004). *Redemptionis Sacramentum (Sakramen Penebusan).* (M. Paat, Penyunt., & C. Bohm, Penerj.) Jakarta: Komisi Liturgi Konferensi Waligereja Indonesia.

Meji, V. (2024, Mei 16). Renstra Pengembangan Kompetensi Pemimpin Umat. (P. Gunung, Pewawancara).

NEWS, L. (2023, September 30). *Kepemimpinan: Teori, Tujuan dan Fungsi Menjadi Pemimpin*. Diambil kembali dari LSPR The Leading Graduate School of Communication & Bussines: https://www.lspr.ac.id/tujuan-fungsi-kepemimpinan/

Novi. (2021). *Pengertian Struktur Organisasi: Fungsi, Jenis, dan Contoh*. Diambil kembali dari Gramedia Blog: https://www.gramedia.com/literasi/author/novi-v/

Riadi, R. (2024, Mei 16). Renstra Pengembangan Kompetensi Pemimpin Umat. (P. Gunung, Pewawancara)

Saefullah, E. T. (2019). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Prenada Media Group.

Silo, H. (2023, Desember 13). Pemimpin Umat Paroki Yesus Tersalib Balai Sepuak. (P. Gunung, Pewawancara)

Suswardana, G. (2022, Februari 2). *Identitas Awam dalam Gereja Katolik*. Diambil kembali dari IMAVI: https://www.imavi.org/articles/indentitas-awam-dalam-gereja-katolik/

Pompang, H.E. (2020). Cara Hidup Menggereja di Keuskupan Sanggau Berlandaskan Panca Tugas Gereja dan Konsep Gereja Sebagai Keluarga. *Tugas Akhir Teologi*

Torang, S. (2021). *Organisasi & Manajemen* . Bandung: Alfabeta.

Urie, R. (2024, Mei 20). Renstra Pengembangan Kompetensi Pemimpin Umat. (P. Gunung, Pewawancara)