

PEMBERDAYAAN UMAT UNTUK MEMBANGUN PAROKI MASA DEPAN

Alvarado Putra Adi Pratama
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
alvaradoputra@gmail.com

Abstract:

The complexity of the community structure in the context of the parish Church impacts the parish life and poses a challenge for every component of the Church. In light on this, the researcher intends to find a strategy to empower parishes in order to build the future parish. In the pursuit of empowerment, leaders play a vital role. In a parish, the role of a leader is typically assumed by the parish priests. An expected leader is one who practices servant leadership. Servant leadership can influence extra-role behavior so that it can encourage people to be actively involved in building Church services. Following the establishment of a leader with servant leadership, the question that arises now is how to empower the community. First, it is essential to develop a clear vision and mission for the parish which will provide it with a sense of direction and purpose. Next, the key elements of a parish that is poised to progress and develop are the empowerment of its human resources through the cultivation of friendship, care, trustworthiness, and openness to diversity. Some of these elements are essential for empowering the people in the light of the complexity of the times that need to be addressed through people empowerment. This empowerment is a long-term strategic program to strengthen parishes.

Keywords: *servant leadership, vision-mission, friendship, caring, empowerment*

1. Pengantar

Yuval Noah Harari dalam buku berjudul *Sapiens* pernah mengungkapkan, “Setelah Revolusi Agrikultur, masyarakat-masyarakat manusia tumbuh semakin besar dan semakin kompleks, sementara konstruk-konstruk yang diimajinasikan yang memelihara tatanan sosial juga menjadi lebih rumit” (Harari 2017). Pendapat Harari ini menjadi gambaran dari bagaimana struktur masyarakat mulai dari masyarakat sederhana pada masa pemburu-pengumpul hingga ke peradaban global yang sekarang saling terhubung secara teknologi. Oleh sebab itulah pada masa ini disebut sebagai masa revolusi industri 4.0. Dalam sejarah perkembangan, revolusi industri 4.0 adalah revolusi keempat yang mengandalkan hadirnya *Artificial Intelligence* (AI) dalam membantu manusia.

Kompleksitas ini juga mengakibatkan perubahan-perubahan dalam memahami masyarakat serta bagaimana manajemen sebuah organisasi. Seorang pemimpin pada abad 21 ini dihadapkan pada masyarakat yang kompleks dan dinamis yang berarti cepat berubah seiring perkembangan zaman. Oleh sebab itulah para pemimpin perlu merefleksikan kembali kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dimana ia berada serta bagaimana melibatkan orang lain dalam mengembangkan tujuan organisasi. Seorang pemimpin tentu tidak bisa bekerja sendiri, ia selalu punya bawahan yang membantunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam konteks sebuah perusahaan, manajemen seluruh pegawai berusaha mencapai tujuan perusahaan dan tentu saja keuntungan finansial.

Bagaimana dengan konteks manajemen sumber daya manusia dalam sebuah gereja paroki dijalankan? Dalam konteks gereja paroki, seorang imam adalah pemimpinnya. Seorang imam menjadi pemimpin sekaligus menjadi manajer dari sebuah paroki yang dipercayakan padanya untuk dikelola. Dalam konteks Kesukupan Surabaya, untuk mewujudkan cita-cita Arah Dasar (ARDAS) Keuskupan, para imam tidak bekerja sendirian. Dalam sebuah paroki banyak sekali sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan daya kreatif untuk membangun sebuah paroki yang mampu mewujudkan cita-cita ARDAS sesuai dengan konteks paroki yang menjadi medan pelayanannya. Oleh sebab itu dalam tulisan ini, penulis hendak meninjau kembali beberapa dasar manajemen sumber daya manusia sekaligus mengaitkannya dengan cita-cita membangun paroki yang sungguh hidup.

2. Kepemimpinan Untuk Pengembangan SDM

Kepemimpinan/*leadership* merupakan sebuah kemampuan yang begitu memengaruhi sebuah organisasi hendak dibuat seperti apa dan mau kemana. Oleh sebab itu perlu untuk melihat kembali dan merefleksikan apa itu kepemimpinan. Kartini Kartono (2004) menyebutkan bahwa kepemimpinan itu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Siti Nurhayati 2015:2). Georg Yulk menyebut kepemimpinan sebagai “proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama” (Husni & Hasyim 2018:5).

Secara umum dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan atau proses untuk memengaruhi orang lain agar

mau bekerja sama secara efektif dan kolektif untuk mencapai sebuah tujuan. Beberapa dimensi yang ditangkap dari kepemimpinan antara lain: (1) Orang yang dapat memengaruhi orang lain (pemimpin); (2). Orang yang dapat dipengaruhi (yang dipimpin/bawahan); (3). Adanya maksud atau tujuan yang ingin dicapai (cita-cita/harapan); (4). Adanya tindakan untuk mencapai maksud dan tujuan itu (aktivitas) (Tamam 2016). Seorang pemimpin yang efektif menjalankan kepemimpinan setidaknya memiliki empat dimensi ini.

Dalam konteks sebuah paroki, seorang imam yang menjadi pemimpin di paroki juga perlu memperhatikan keempat hal ini sebagai dimensi kepemimpinan yang utuh. Jikalau salah satu dari keempat dimensi ini dihilangkan, kepemimpinan akan menjadi pincang atau tidak integral lagi karena kehilangan salah satu dimensi atau pilarnya. Pastor perlu memberi motivasi sehingga warga paroki memiliki semangat dan mengerahkan kemampuannya untuk mencapai visi-misi organisasi, yang dalam hal ini adalah cita-cita ARDAS Keuskupan. Seorang romo dalam mengelola paroki melihat, mempengaruhi dan mengembangkan sumber daya umat.

3. Kepemimpinan yang Melayani / *Servant Leadership*

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, seorang pemimpin memiliki model yang khas. Dalam teori kepemimpinan ada banyak gaya kepemimpinan, namun ada satu yang menarik bagi penulis, yaitu kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). *Servant leadership* (SL) memiliki beberapa definisi. Mengutip Hermanto & Srimulyani, Greenleaf berpendapat bahwa SL adalah konsep kepemimpinan yang menekankan peran seorang pemimpin sebagai 'pelayan' yang mendorong orang lain untuk melayani juga sebagai pelindung bawahan untuk mencapai tujuan utama (visi dan misi) organisasi (Hermanto & Srimulyani 2022). Sementara itu, Laub

(1999) mendefinisikan SL sebagai pengetahuan dan praktik kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan bawahan daripada kepentingan pribadi pemimpin (Hermanto & Srimulyani 2022). Dari pandangan dua orang ini dapat dikatakan bahwa SL adalah tentang seorang pemimpin yang melayani dan mengutamakan pengembangannya demi tercapainya visi dan misi organisasi.

Kepemimpinan yang melayani bukan konsep abstrak yang tidak bisa diterapkan. Salah satu penelitian terhadap kepala sekolah menemukan bahwa praktik SL kepala sekolah secara langsung memiliki pengaruh dampak positif pada keterlibatan kerja, perilaku ekstra-peran, dan kinerja guru (Hermanto & Srimulyani 2022). Seorang pemimpin yang mempraktekkan SL memiliki dampak yang positif yang besar.

Berkaca dari penelitian itu, gaya kepemimpinan SL perlu juga dipelajari dan dipraktikkan oleh para pastor paroki. Para pastor pada hakikatnya adalah pelayan. Praktek SL dalam sebuah paroki menurut penulis akan mampu meningkatkan perilaku ekstra-peran para pegawai paroki dan sangat mungkin seluruh umat paroki. Figur seorang pastor paroki memang sangat penting, sebab ia menjadi panutan dan teladan bagi seluruh umat dan bahkan referensi bertindak. Melalui praktik kepemimpinan SL, pastor paroki berpotensi positif untuk menumbuhkan *sense of belonging* dalam hati umat sehingga akan menimbulkan perilaku ekstra-peran.

4. Membangun Visi - Misi Yang Kontekstual

Visi adalah pandangan jauh ke depan, ke mana sebuah organisasi akan dibawa atau gambaran apa yang diinginkan oleh organisasi itu. Visi akan menunjukkan suatu kondisi ideal tentang masa depan yang realistis, dapat dipercaya, meyakinkan,

serta mengandung daya tarik (Hermanto 2022:10). Visi biasanya merupakan sebuah konsep abstrak yang dirangkai dalam sebuah kalimat. Dalam konteks paroki, pastor paroki sebagai pemimpin memiliki tanggungjawab untuk membangun visi dan misi supaya tujuan paroki bisa jelas. Visi paroki melihat jauh ke depan, memandang kondisi ideal yang dicita-citakan paroki secara realistis.

Misi adalah tindakan untuk mewujudkan atau merealisasikan apa yang menjadi visi dari organisasi (Hermanto 2022:10). Ini adalah langkah konkret untuk mewujudkan visi. Misi bersifat praktis. Dalam lingkup paroki, misi berusaha mewujudkan cita-cita ardas sesuai dengan konteksnya. Pembuatan visi-misi ini tentu akan melibatkan umat paroki supaya visi-misi ini tidak menjadi konsep yang terlalu abstrak dan tidak kontekstual.

Salah satu hal yang ditekankan dalam SL adalah tentang melibatkan bawahan. Dalam arti ini, pastor paroki akan melibatkan seluruh komponen umat dalam paroki. Dalam pembuatan visi-misi paroki, pastor paroki bisa melibatkan anggota Dewan Pastoral Paroki (DPP) dan Badan Gereja Katolik Paroki (BGKP) yang memang kompeten untuk membantunya membuat visi-misi paroki. Pertama-tama, ini bukan karena mereka adalah tokoh struktural, melainkan karena mereka sudah lebih lama tinggal di paroki dan seyogyanya lebih mengerti medan paroki. Penerapan SL oleh pastor paroki diperlukan untuk membangun visi-misi kontekstual dalam paroki dengan melibatkan SDM umat yang luar biasa kaya pengalaman dan kemampuan.

5. Membangun Pertemanan dalam Paroki

Pastor paroki bersama DPP-BGKP serta seluruh umat merupakan komponen penting dari sebuah paroki untuk mewujudkan tujuan tersebut. Namun, satu hal yang menurut penulis penting adalah

membangun pertemanan dalam paroki. Seorang pastor paroki memang adalah seorang pemimpin dalam paroki, namun tidak serta-merta dia adalah *priyayi* dalam pemahaman feodalisme Jawa. Seorang pastor paroki adalah gembala yang sungguh mengenal domba-dombanya dalam arti mengenal betul umat di parokinya, seperasaan pula dengan mereka.

DPP dan BGKP membantu pastor dalam setiap gerak langkah paroki. Asisten imam serta ketua lingkungan dan wilayah juga turut berperan. Pertanyaannya adalah apakah pastor paroki membangun pertemanan dengan orang-orang tersebut? Sejauh apa pertemanan yang dibangun? Pertemanan ini bukan hanya soal relasi fungsional ketika bekerja, namun lebih dari itu adalah membangun pertemanan yang dekat. Pertemanan fungsional merupakan pertemanan berdasarkan fungsi saja, sehingga kurang mendalam. Oleh sebab itu dalam organisasi perlu ada pertemanan yang bisa membangun relasi persaudaraan.

Sebuah pertemanan yang dekat begitu penting pula dalam dunia organisasi. Ron Friedman mengatakan karyawan dengan koneksi dekat di tempat kerja lebih produktif, kreatif, dan kolaboratif. Mereka juga melaporkan lebih puas dengan pekerjaan mereka, kurang rentan terhadap kelelahan, dan cenderung meninggalkan organisasi mereka untuk mengejar peran lain (Friedman 2022:1). Koneksi dekat ini sesuai dengan prinsip SL sikap altruis, dimana pemimpin memperhatikan kebutuhan bawahan dan salah satunya adalah kebutuhan untuk diperhatikan pemimpinnya. Bentuk perhatian ini akan membangun koneksi dekat antara pastor paroki dan orang-orang yang bekerja untuk gereja paroki. Koneksi ini begitu penting untuk dapat membangun rasa kepuasan para pegawai paroki akan pekerjaan dan karya mereka di paroki.

Pastor paroki perlu membangun sikap ini supaya mereka dapat menciptakan suasana kerja yang dibangun dalam bingkai persaudaraan. Relasi pertemanan ini akan membuat relasi fungsional yang merupakan

hal biasa dalam bekerja ditransformasi menjadi relasi persaudaraan. Dalam konteks paroki hal ini akan membuat semua orang yang terlibat dalam sebuah gereja paroki merasa dia adalah bagian dari paroki ini, bukan sekedar bekerja untuk paroki. Salah satu tantangan pada masa revolusi industri 4.0 ini adalah soal membangun pertemanan ini. Klaus Schwab mengatakan bahwa integrasi teknologi pada manusia memiliki dampak pada manusia misalkan kehilangan beberapa kapasitas seperti kasih sayang dan kerja sama (Schwab 2018). Oleh sebab itulah dalam paroki perlu ada inisiatif dari pastor paroki untuk membangun koneksi ini, jangan sampai relasi yang dibangun dalam paroki hanya sekedar relasi fungsional saja.

6. Membangun Kepedulian dalam Organisasi

Salah satu hal yang menjadi tantangan dunia digital saat ini adalah soal kesendirian. Mungkin seorang bisa sangat aktif di media sosial, namun dalam dunia nyata ia tidak memiliki satu pun teman. Krisis pandemi Covid-19 yang terjadi beberapa waktu lalu menjadikan relasi tatap muka menjadi tatap layar. Hal yang terjadi adalah tingkat stress meningkat, sedangkan para karyawan juga menderita karena ekonomi yang tidak menentu. Kesendirian menjadi salah satu penyakit lain dalam dunia sekarang. Mengutip data Gallup, Jon Clifton berpendapat bahwa lebih dari 300 juta orang di seluruh dunia tidak memiliki satu teman pun. Lebih dari 20% orang tidak memiliki teman atau keluarga yang dapat mereka andalkan kapan pun mereka membutuhkannya (Clifton 2022:2).

Pendapat dari Clifton ini menunjukkan bahwa banyak orang yang mengalami kesendirian. Ini sangat berdampak. Sebab, sebagai makhluk sosial manusia selalu membutuhkan teman untuk bisa hidup. Manusia pada dasarnya adalah makhluk yang membutuhkan relasi dengan sesama manusia. Persahabatan yang dekat itu merupakan sarana untuk meningkatkan

kekompakan dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Para peneliti di University of Pennsylvania dan University of Minnesota tidak hanya menegaskan bahwa persahabatan yang dekat meningkatkan produktivitas di tempat kerja, mereka juga menemukan mengapa teman-teman lebih berkomitmen, berkomunikasi lebih baik, dan mendorong satu sama lain (Clifton 2022:2).

Persahabatan mengandaikan komitmen, komunikasi intens, dan saling mendorong/ memotivasi satu sama lain. Ada *tagline* yang mengatakan bahwa sebuah perusahaan bukan sekedar tempat bekerja, melainkan *home sweet home*, yang mana hendak mengajak setiap komponen di perusahaan untuk membangun kepedulian satu sama lain. Melalui kepedulian ini persahabatan akan dipupuk. Selain itu, melalui persahabatan ini, karyawan akan merasakan sebuah kepuasan. Dalam pekerjaan mereka menemukan rekan kerja yang dekat. Ron Friedman mengatakan, “penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memandang rekan kerja mereka sebagai hal yang penting untuk kesuksesan mereka membangun persahabatan yang lebih dekat, memiliki lebih sedikit perselisihan, dan memandang pekerjaan mereka lebih bermakna” (Friedman 2022:4). Sinergi antar karyawan dan tentu saja pemimpin dalam bentuk persahabatan di tempat kerja tidak hanya menguntungkan secara individual, tetapi juga komunal untuk kemajuan sebuah perusahaan.

Dalam konteks paroki, sinergi antara seluruh komponen paroki begitu penting. Pastor kepala paroki, pastor rekan, DPP-BGKP, ketua wilayah, ketua lingkungan, karyawan pastoral, katekis, dan seluruh umat perlu bersinergi untuk membangun paroki. Dalam konteks Keuskupan Surabaya, sinergi nampak dalam nilai *guyub*. Oleh sebab itu untuk mendukung sinergi antara berbagai komponen dalam paroki, perlu adanya persahabatan yang terjalin setidaknya antara para pastor beserta DPP-BGKP, katekis, ketua

wilayah, dan ketua lingkungan. Tokoh penentu dalam pembentukan sinergi ini adalah pastor paroki.

Pastor paroki perlu mengupayakan agar paroki bukan sekedar menjadi tempat ibadah, namun menjadi *home sweet home* bagi seluruh umat. Model kepemimpinan yang melayani sangat memungkinkan ini terjadi. Pastor menunjukkan kepedulian pada mereka yang sakit atau berduka. Selain itu, program kunjungan ke keluarga-keluarga oleh pastor paroki bersama perangkat lingkungan juga akan menimbulkan rasa puas akan pelayanan pastor dan perangkat lingkungan. Dengan cara itu, kehidupan paroki akan menjadi seperti kehidupan di rumah yang nyaman bagi semuanya.

7. Memberikan Kepercayaan

Salah satu dimensi khas dari SL adalah memperhatikan kebutuhan rekan kerja. Seorang pemimpin yang memiliki gaya SL akan membantu atau memberdayakan karyawan. Pemberdayaan dan pelatihan karyawan seringkali diabaikan. Akibatnya, hasil kerja mereka tidak maksimal, sehingga terjadi komplain dari *customer*. Dalam konteks paroki, komplain bisa datang dari umat yang membutuhkan pelayanan. Di sisi lain, pastor paroki hanya menuntut para pengurus untuk bekerja maksimal. Para pengurus ini pada akhirnya akan ditekan dari dua sisi: pastor paroki sebagai pemimpin dan umat paroki lain sebagai *customer*. Para pengurus paroki menjadi sasaran tembak dan mengakibatkan mereka tidak bisa bekerja maksimal.

Dalam konsep SL pendekatan berbeda ditawarkan untuk mengatasi kondisi demikian. Menurut Gary E. Roberts, ada perbedaan filosofi kepemimpinan tradisional dan SL. Filosofi kepemimpinan tradisional memandang bawahan sebagai sarana instrumental untuk mencapai tujuan. Mereka akan dibuang jika sudah tidak berguna lagi (Roberts 2016:236).

Sebaliknya, SL memerhatikan kebutuhan karyawan dan mendorong karyawan untuk maju. Bekerja dalam perspektif SL, menurut penulis, bukan sekadar mencari uang atau mencari aktivitas saja, melainkan kesempatan bagi seseorang untuk lebih maju dan berkembang. Kehadiran karyawan dalam sebuah organisasi tidak dapat disamakan dengan mesin untuk mencari keuntungan. Dalam konteks paroki, terjadi bahwa karyawan atau orang yang berkarya di paroki tidak dimaksimalkan potensinya.

Selain itu, paroki perlu membangun kembali kepuasan karyawan. Beberapa hal bisa diupayakan, seperti menyapa, memberi arahan yang jelas, memberi bonus ketika ada pencapaian. Tindakan demikian mungkin adalah hal sederhana, namun dalam perspektif SL menjadi hal yang patut diperhatikan. Hal ini merupakan penerapan prinsip SL yang berorientasi pada kebutuhan karyawan. Kebutuhan untuk dipercaya sebenarnya adalah dambaan setiap pekerja, termasuk karyawan pastoral, DPP-BGKP, Ketua Wilayah dan Lingkungan, dan para katekis.

8. Inovasi Melalui Masukan

Sebuah terobosan yang mengubah wajah perusahaan dan organisasi tidak selalu berasal dari pemimpin. Para karyawan bahkan di level madya ternyata juga bisa menjadi penggerak inovasi perusahaan/organisasi. Itulah yang dialami oleh perusahaan-perusahaan besar dunia seperti Ford, Apple, dan Microsoft, yang pada masa krisis bisa bertahan kerkat para karyawan di level madya yang berani memberikan terobosan yang belum pernah terpikirkan. Misalkan, apa yang terjadi kepada Apple ketika hampir bangkrut, inovasi produk menjadi hal yang penting. Peran *chief desainer* Jonathan Ive dengan mendesain ulang produk Apple (iphone, ipad, imac, ipod) sangat besar. Pada akhirnya produk tersebut diterima pasar dan berhasil mendisrupsi bidang teknologi informasi.

Sebuah inovasi dalam perusahaan/organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti selera pasar, perkembangan kebutuhan, ilmu pengetahuan baru, dsb. Sebuah organisasi memiliki SDM yang sebenarnya memiliki potensi besar untuk melakukan perubahan. Hanya saja peran mereka kurang dihargai dan seringkali tidak diberdayakan. Padahal mereka-mereka inilah yang sebenarnya bisa menjadi agen-agen perubahan dalam sebuah perusahaan/organisasi. Inovasi merupakan sebuah hal yang penting supaya perusahaan tetap bisa eksis. Selain itu, inovasi juga menjadi ukuran perusahaan/organisasi sejauh mana perusahaan/organisasi memberdayakan karyawan.

Dalam konteks paroki, inovasi dapat datang dari forum DPP-BGKP. Para pengurus menjadi suara umat yang dapat menjadi masukan paroki. Sinergi yang baik antara pastor paroki dan DPP-BGKP akan menumbuhkan inovasi. Oleh sebab itu, seperti pada awal tulisan ini, membangun visi dan misi bersama juga berpengaruh. Katina Sawyer and Judy Clair mengatakan, organisasi harus mewujudkan rasa motivasi bersama menuju tujuan mereka. Ketika masa menjadi sulit, organisasi yang penuh harapan percaya bahwa mereka memiliki apa yang diperlukan untuk menghadapi badai. Demikianlah, dimensi harapan akan kemampuan yang dimiliki masing-masing komponen paroki menjadi penting, bahkan ketika masa sulit yang dialami (Sawyer & Clair 2022:3).

Masa sulit sebuah paroki seringkali terjadi karena tidak ada sinergi di paroki. Hal ini berpengaruh pada kemampuan paroki untuk menciptakan inovasi. Sebuah inovasi hadir melalui sinergi atas seluruh komponen paroki sehingga hadir dialog yang membangun, saling memberi kritik, usulan, evaluasi, dan tanggapan yang membangun. Oleh sebab itu inovasi selalu memiliki dimensi dialog. Tanpa dialog sebuah inovasi bukanlah inovasi yang tepat oleh karena hanya melalui satu sudut pandang saja. Dalam paroki ada berbagai

latar belakang umat yang begitu beragam sehingga bisa menjadi sudut pandang yang baik untuk membangun paroki. Keragaman SDM dalam sebuah paroki bukan malah menjadi penghambat inovasi jikalau pastor paroki terbuka pada keragaman.

Pemimpin yang menghargai dan memahami keragaman cenderung memperoleh keuntungan. Ia dapat menghasilkan manfaat kinerja dengan cara meningkatkan kualitas hasil. McLeod et al., (1996) menemukan bahwa ide-ide yang dihasilkan oleh kelompok heterogen memiliki kualitas yang lebih tinggi dari ide-ide yang dihasilkan oleh kelompok homogen (Subarino et al., 2011:38). Sebuah paroki tentu memiliki keragaman latar belakang pengalaman, profesi, keahlian, minat, dsb. Hal ini sebenarnya menjadi harta yang menguntungkan untuk dapat berinovasi dan tentu saja dengan cara mau mendengarkan masukan dari berbagai kalangan.

Forum dialog menjadi sarana yang tepat untuk menarik sudut pandang lain dari apa yang selama ini terjadi. Ketika pastor paroki bersama DPP-BGKP mengalami kesulitan untuk mencari inovasi dalam pemberdayaan Usaha Mikro Kecil/Menengah (UMKM) umat, mereka bisa memperoleh inovasi yang akurat dengan memberdayakan umat yang memiliki bidang keahlian/pengalaman untuk pemberdayaan UMKM. Selain itu, inovasi bisa juga diperoleh melalui umat yang memiliki latar belakang pendidikan dan akademik yang sesuai untuk memberi masukan atau bahkan pelatihan. Melalui cara ini sebuah paroki akan semakin mampu menjawab kebutuhan umat sehingga terus menerus berinovasi karena kebutuhan umat pun semakin beragam.

9. Penutup

Pastor paroki memegang peranan penting sebagai pemimpin sekaligus manajer dalam paroki. Di sana pastor akan menemui berbagai macam latar belakang

yang bisa menjadi elemen perubahan. Pembuatan visi-misi yang kontekstual serta memberdayakan SDM paroki dengan cara membangun pertemanan, kepedulian, rasa percaya, dan terbuka pada perbedaan menjadi elemen kunci sebuah paroki akan maju dan berkembang. *Servant leadership* yang terbukti bisa memberi pengaruh terhadap perilaku ekstra peran juga menjadi model kepemimpinan yang bisa dikembangkan oleh para pastor paroki. Pastor paroki perlu kembali kepada hakikatnya sebagai pelayan dan memberdayakan umat-umatnya untuk membangun paroki masa depan.

Daftar Pustaka

- Clifton, Jon, *The Power of Work Friends*, Harvard Business Review, 07 Oktober 2022.
- Friedman, Ron, *High-Performing Teams Don't Leave Relationships to Chance*, Harvard Business Review, 14 September 2022.
- Harari, Yuval Noah, *Sapiens: Sejarah Singkat Umat Manusia Dari Zaman Batu Hingga Perkiraan Kepunahannya*, Tangerang: Alvabet, 2017.
- Hermanto, Yustinus Budi & Srimulyani, Veronika Agustini, "The role of servant leadership and work engagement in improving extra-role behaviour and teacher performance," dlm. *Int. J. Productivity and Quality Management* 35 (2022)
- Hermanto, Yustinus Budi. *Menerapkan Manajemen Kepemimpinan*. Diklat Perkuliahan Magister Manajemen UKWMS, 2022
- Roberts, Gary E. *Working with Christian Servant Leadership Spiritual Intelligence: The Foundation of Vocational Success*. California: Palgrave Macmillan, 2016

- Sawyer, Katina and Judy Clair, “*Research: The Complicated Role of Hope in the Workplace*”, dlm. *Harvard Business Review* (2022)
- Schwab, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution: What It Means and How to Respond*, SNAPSHOT, December 12, 2015.
- Siti Nurhayati, “Membangun Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Organisasi”, dlm. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2 (2014)
- Srimulyani, Veronika Agustini, “Analisis Pengaruh Integratif Leadership Terhadap Organizational Justice, Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior,” dlm. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 2 (2016)
- Subarino, Abdul Jalil Ali, Tang Keow Ngang, “Kepemimpinan Integratif: Sebuah Kajian Teori”, *Jurnal Manajemen Pendidikan* 01 (2011)
- Tamam, Badrud, “Efektivitas Kepemimpinan Di Pondok Pesantren”, dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan an Pengajaran* 1 (2016)