

TIM KERJA MENUNJANG PEMENUHAN PELAYANAN GEREJAWI

NATHANAEL CHANNING

PENDAHULUAN

Ketika kita memasuki sebuah gereja, sadar atau tidak sadar kita melihat bahwa gereja hadir di tengah kehidupan jemaat dan masyarakat yang kompleks.

Gereja sebagai ‘umat Allah,’ kemanusiaan yang baru, mencakup orang Yunani, orang Romawi, hamba dan orang merdeka. Gereja sebagai umat Allah tanpa batas etnis, bahkan tanpa batas nasional, tanpa strata sosial. Gereja sebagai umat Allah bukan produk dari sekelompok orang demi menghormati nama Tuhan. Gereja adalah ciptaan Tuhan sendiri melalui panggilan, kehidupan, kematian dan kebangkitan Kristus dan dalam kuasa Roh Kudus. Dalam kuasa Roh Kudus itulah tembok-tembok etnis dan tembok-tembok pemisah yang lain dirobuhkan.¹

Jika gereja dipahami demikian, maka jelas kehadirannya di tengah situasi dan kondisi yang multikompleks menuntut pemenuhan-pemenuhan kebutuhan baik untuk kehidupan berjemaat maupun bermasyarakat.

Bagaimana gereja bisa berperan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu agar kehadirannya menjadi berkat? Hal ini berkaitan dengan cara kerja kita dalam mengelola gereja. Dengan cara apa kita menggarap pekerjaan yang sangat kompleks itu? Pertanyaan inilah yang harus dijawab oleh para pemimpin gereja. “Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mengetahui bahwa tugasnya adalah membangun tim efektif yang akan melestarikan mereka.”² Karena itu cara kerja yang individual akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan gereja. Kerja tim jauh lebih efektif ketimbang kerja secara individu.

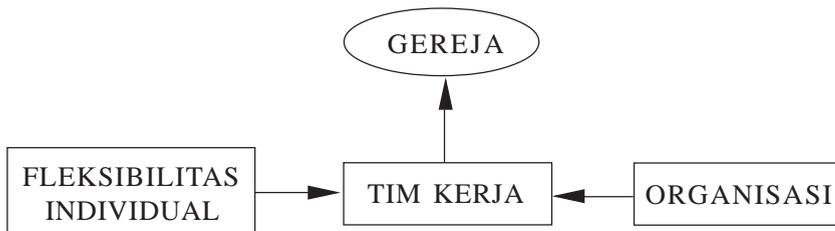
¹Daud Palilu, “GKI Sebagai Persekutuan dan Tanda Kerajaan Allah,” *Kairos* 45/IV (September 1996) 21.

²Peter Drucker, *Mengelola untuk Melayani: Kepemimpinan Tujuan dan Arah* (Yogyakarta: Andi, 1989) 11.

PERAN DAN PANGGILAN GEREJA DALAM PELAYANANNYA

Paulus memberikan contoh konkret bagaimana gereja berperan dan menjalankan fungsi panggilannya. Gambaran yang diberikan untuk melihat realita kehidupan bergereja adalah melalui kesatuan tubuh dalam 1 Korintus 12:12-31. *“Karena sama seperti tubuh itu satu dan anggota-anggotanya banyak. Dan segala anggota itu sekalipun banyak merupakan satu tubuh, demikian pula Kristus. Karena tubuh juga tidak terdiri dari satu anggota, tetapi atas banyak anggota. Memang banyak anggota, tetapi hanya satu tubuh. Karena itu jika satu anggota menderita, semua anggota turut menderita; jika satu anggota dihormati, semua anggota turut bersukacita”* (1Kor. 12:12, 14, 20, 26). Ini merupakan gambaran atau wujud kerja tim yang ideal. Di sana ada aturan permainan, perintah-perintah yang sesuai dengan fungsi dan peran masing-masing anggota untuk mencapai arah dan tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas panggilannya.

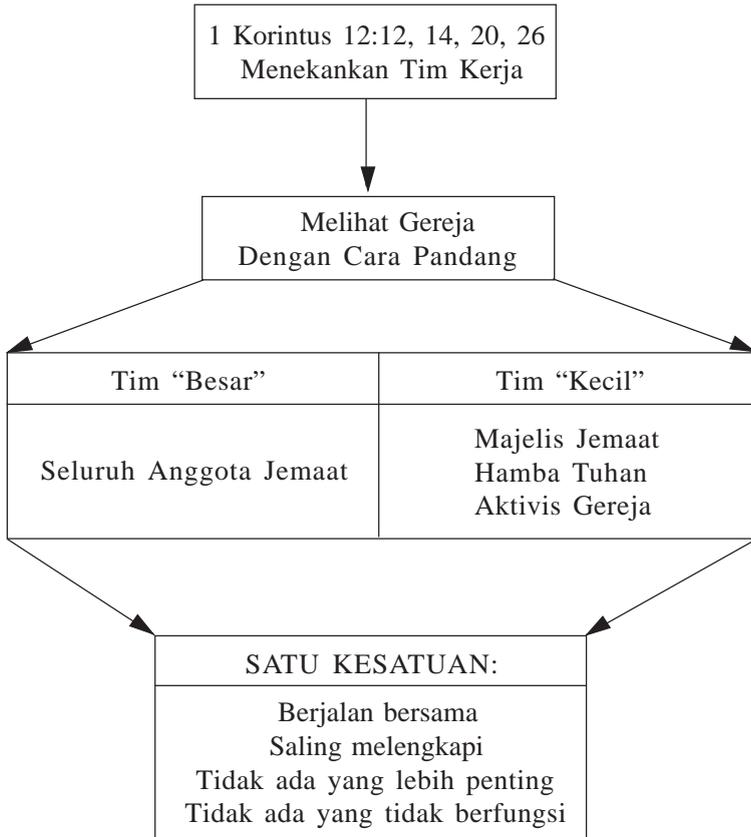
Gereja perlu tim kerja, karena di dalam tim kerja terdapat “organisasi” dan “fleksibilitas individual.” Tim kerja memberi perhatian yang sangat terhadap keseimbangan antara organisasi dan fleksibilitas individual. Jika fleksibilitas individual dibiarkan bekerja tanpa batasan-batasan organisasi yang jelas, maka akan merusak seluruh sistem kerja yang baik. Sebaliknya, jika organisasi dibiarkan berjalan sesuai dengan aturan main yang ketat, maka akan menghasilkan sistem yang kaku dan mati. Tim kerja memberikan jawaban bagi kedua hal yang bisa menimbulkan ekstrem kerjanya masing-masing itu.



Gambar 1

Melalui gambar 1 dijelaskan bahwa tim kerja mencakup pola kerja secara organisasi yang baik dan ketat, tetapi juga ditunjang dengan pola kerja yang memperhatikan fleksibilitas individual. Di satu pihak aturan-aturan organisasi dengan segala pertanggung jawaban dipertegas, tetapi di lain pihak bisa mengerti segala beban dan pergumulan setiap individu yang terlibat dalam organisasi itu, sehingga pola kerja yang saling membantu tampak dalam tim kerja.

Jika kita mendasarkan pola kerja gereja seperti dalam 1 Korintus 12, maka tampak jelas bahwa pola tim kerja merupakan pola yang sangat efektif untuk menjalankan pelayanan gerejawi. Lihat gambar berikut:



Gambar 2

Gereja tidak dapat dikelola dengan pola yang terpecah-pecah, sekalipun dalam pelayanan banyak wadah yang disediakan, baik dalam bentuk Departemen, Bidang, Komisi, Panitia, Tim dan Seksi-seksi yang ada. Itu semua bukan merupakan wadah-wadah yang berdiri sendiri dan menjalankan pelayanannya menurut kehendak masing-masing, karena jika demikian, maka gereja tidak akan mampu menjalankan perannya secara maksimal.

Gereja harus dilihat dengan dua cara pandang yaitu dalam bentuk tim “besar” dan tim “kecil.” Yang dimaksud dengan tim “besar” adalah seluruh anggota jemaat. Gereja merupakan satu kesatuan dari seluruh anggota jemaat, di mana setiap anggotanya memiliki peran yang sama dalam proses pertumbuhannya sebagai anggota gereja. Untuk menata supaya tim “besar”

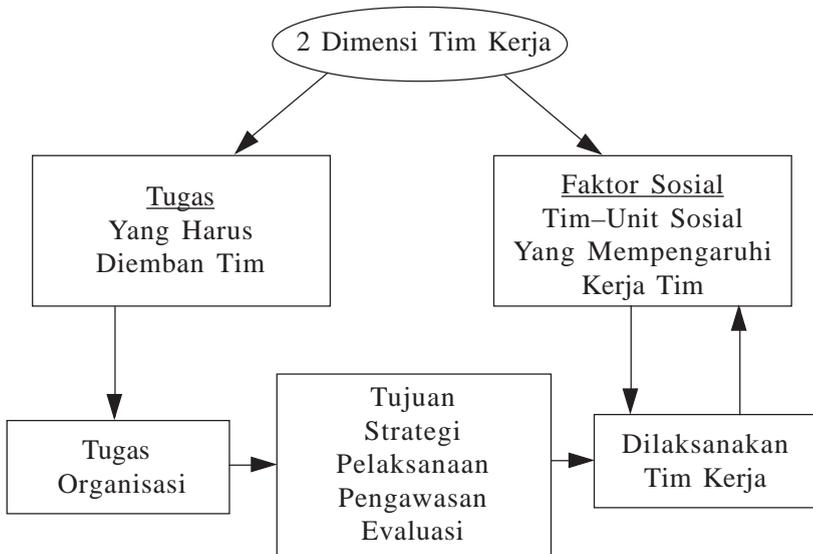
ini menjalankan fungsinya dengan efektif, maka dibentuk tim “kecil,” yaitu bagian-bagian kelompok kecil yang menjalankan peran, tugas dan fungsi masing-masing kelompok, baik majelis jemaat, hamba Tuhan dan aktivis gereja, dalam wadah kemajelisan, departemen atau bidang, komisi-komisi atau panitia-panitia. Semua wadah pelayanan yang ada dan yang terstruktur dalam organisasi gereja mutlak menunjuk satu kesatuan gereja yang utuh. Oleh karena itu semua wadah yang disediakan dalam gereja harus berjalan bersama-sama, saling melengkapi, tidak ada yang lebih penting dan tidak ada yang tidak berfungsi.

DIMENSI DALAM TIM KERJA

Michael West memaparkan, “Ada dua dimensi dari fungsi tim, yaitu tugas yang harus diemban oleh tim dan faktor-faktor sosial yang mempengaruhi bagaimana para anggotanya merasakan tim sebagai sebuah unit sosial.”³ Tugas yang harus diemban tim yaitu menjalankan seluruh program pelayanan yang sesuai dengan aturan organisasi yang baik, di mana dalam setiap tugas kerja selalu ada tujuan, strategi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Semuanya ini akan sangat efektif jika dikerjakan dalam sebuah tim kerja. Tetapi jangan lupa bahwa tim kerja merupakan satu unit sosial yang mempengaruhi kerja tim. Dengan perkataan lain, di dalam tim ada interaksi sosial yang unik dan kompak. “Tim itu terdiri atas kumpulan individu yang memiliki perbedaan emosi, sosial, dan berbagai kebutuhan manusia, yang membuat tim secara keseluruhan dapat membantu atau bahkan membuat frustrasi.”⁴ Hal ini disebabkan tim bukan saja berkumpul dan menjalankan tugas organisasi, tetapi ada yang penting dan perlu mendapatkan perhatian, yakni relasi sosial dalam kebersamaan mereka sebagai sebuah tim kerja. Relasi antarpribadi yang akrab dan terbuka untuk bekerja dengan satu hati, satu pikiran dan satu kehendak, akan menolong tim kerja berjalan dengan efektif (bdk. Flp. 2:1-5).

³*Effective Teamwork* (Yogyakarta: Kanisius, 1998) xiii.

⁴Ibid.



Gambar 3

EFEKTIVITAS TIM KERJA

Pada saat perhatian sosial mendapat tempat yang baik, maka suasana kerja secara otomatis akan menunjang untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dengan baik. West menjelaskan adanya 3 komponen utama yang menunjang efektivitas tim,⁵ yaitu:

1. Efektivitas tugas adalah suatu tingkat di mana tim berhasil meraih hal-hal yang berhubungan dengan tugas
2. Kesehatan mental diartikan sebagai kesejahteraan, pertumbuhan dan perkembangan para anggota tim
3. Keberlangsungan tim memungkinkan tim untuk terus-menerus bekerja sama dengan berfungsi secara efektif

Jika ketiga komponen tersebut dapat dipenuhi dengan baik, maka tim kerja akan mampu melakukan tugasnya dengan hasil maksimal, bahkan, kelanjutan kerjanya bisa berkesinambungan dalam jangka waktu panjang.

Dari ketiga komponen ini West memberikan gambar bagaimana tim kerja menjalankan fungsinya:⁶

⁵Ibid. xiii-xv.

⁶Ibid. xiv-xv.

4 Tipe Fungsi Tim Kerja

<i>Refleksivitas Tugas Tinggi</i>	
<p>Tipe D: Tim “Efisiensi Kaku”</p> <p>Efektivitas tugas tinggi Kesehatan mental buruk/rata-rata Keberlangsungan pendek</p> <p style="text-align: center;"><i>Refleksivitas sosial rendah</i></p>	<p>Tipe A: Tim “Fungsi Penuh”</p> <p>Efektivitas tugas tinggi Kesehatan mental baik Keberlangsungan lama</p> <p style="text-align: center;"><i>Refleksivitas sosial tinggi</i></p>
<i>Refleksivitas Tugas Rendah</i>	
<p>Tipe C: Tim “Disfungsi”</p> <p>Efektivitas tugas rendah Kesehatan mental buruk Keberlangsungan sangat rendah</p>	<p>Tipe B: Tim “Menyenangkan”</p> <p>Efektivitas tugas rendah Kesehatan mental rata-rata Keberlangsungan pendek</p>

Gambar 4

Tipe A: Tim Fungsi Penuh – Refleksivitas Tugas Tinggi dan Refleksivitas Sosial Tinggi

Tim kerja ini mampu menjalankan tugasnya dengan baik, oleh karena itu efektivitas tugasnya tinggi. Semua tujuan dan sasaran tercapai dengan baik. Mengapa bisa demikian? Karena anggota tim kerja tersebut mempunyai kesehatan mental yang baik. Mereka benar-benar bisa bekeja sama dan mengisi kebutuhan mereka, saling mengasihi, sehati, sepikir, mengalami pertumbuhan rohani yang semakin dewasa. Dengan pola kerja demikian, maka keberlangsungan tim kerja bisa bertahan lama. Jika diminta untuk melakukan tugas pelayanan berikutnya, mereka akan menyambut dengan antusias.

Tipe B: Tim Menyenangkan – Refleksivitas Tugas Rendah dan Refleksivitas Sosial Tinggi

Tim ini tidak mampu menjalankan tugas yang diembannya dengan baik sehingga tujuan dan sasaran tidak tercapai, namun tim ini memiliki tingkat sosial yang tinggi dan kesehatan mental rata-rata. Mereka sangat akrab, kompak, memiliki kehangatan, saling mendukung dan menguatkan, tetapi berhenti hanya sampai di situ. Kelompok ini lebih dikenal dengan kelompok “*ngrumpi*” yang senang berkumpul, bercanda, kompak pergi ke mana pun, tetapi tidak menjalankan tugas pelayanan dengan baik. Oleh karena itu keberlangsungan tim ini pendek. Jika diminta mengerjakan pelayanan, mereka akan menolak.

Tipe C: Tim Disfungsi – Refleksivitas Tugas Rendah dan Refleksivitas Sosial Rendah

Tipe ini tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga apa yang direncanakan semuanya gagal. Dalam kerja sama tim mereka tidak memiliki relasi sosial yang baik. Hubungan antarpribadi lebih banyak diwarnai konflik kerja; setiap individu tidak pernah memperhatikan orang lain sebagai rekan kerjanya, masing-masing hanya memperhatikan dirinya sendiri. Karena itu kelangsungan kerja tim ini amat rendah. Mereka akan langsung menolak jika diminta melakukan tugas selanjutnya, bahkan sebelum tugas dan tanggung jawabnya selesai, mereka sudah mulai mengundurkan diri.

Tipe D: Tim Efisiensi Kaku – Refleksivitas Tugas Tinggi dan Refleksivitas Sosial Rendah

Tim ini sangat bertanggung jawab dalam melakukan tugas yang diemban. Semua sasaran dan tujuan yang disepakati bersama dapat tercapai dengan baik, namun relasi sosial mereka rendah. Mereka memang terpanggil dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, komitmen untuk menyelesaikan tugas begitu kuat, tetapi dalam hal perhatian antarindividu hampir tidak ada. Mereka bekerja tetapi tidak saling menguatkan, menolong, atau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pribadi—di mana setiap orang dalam suatu masa mungkin menghadapi pergumulan hidup. Oleh karena itu kelangsungan kerja tim juga pendek. Mereka tidak bersedia kembali ketika diminta untuk melakukan tugas baru karena dalam pengalaman kerja tim sebelumnya mereka tidak merasakan adanya kehangatan, kekompakan atau perhatian yang sifatnya individu. Perhatian mereka hanya bekerja, tetapi tidak memperhatikan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut.

APAKAH TIM KERJA ITU?

Tim kerja adalah “pekerjaan yang dikerjakan oleh satu tim. Suatu tindakan bersama, dilakukan oleh sekelompok orang di mana masing-masing orang membagi dirinya, baik interest maupun opininya, guna kesatuan dan efisiensi kerja.”⁷ Tim kerja terdiri dari banyak orang, dan karena lebih dari satu orang maka pasti terjadi relasi di dalamnya. Itu sebabnya orang-orang yang ada dalam tim harus mampu membagi perhatiannya untuk orang lain. Semuanya diciptakan dalam suasana yang menunjang tercapainya kesatuan dan efisiensi kerja. “Riset membuktikan bahwa dalam banyak bidang aktivitas dan upaya manusia, kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.”⁸

Dalam PL, Musa pernah diberi nasihat oleh Yitro, mertuanya, agar membentuk tim kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang sangat luas itu (Kel. 18:13-27). Musa menuruti nasihat tersebut. Setelah dibentuk tim kerja seluruh pekerjaan yang besar itu dapat terlaksana dengan sangat efektif. Demikian pula dalam PB, Tuhan Yesus bekerja bersama dengan kedua belas murid-Nya (Mrk. 1:13-19).

KUALIFIKASI TIM KERJA

Untuk mempertahankan kerja tim dan menciptakan suasana kerja yang sehat, sepihak, saling memperhatikan dan mengasahi dalam kebutuhan dan tanggung jawab kerja, maka diperlukan “kualifikasi” anggota tim. Tuhan menetapkan kualifikasi tertentu bagi seseorang yang akan menjabat sebagai pemimpin gereja, yaitu penatua dan diaken. James E. Means mengatakan, “Jika Tuhan memberikan pada kita sebuah daftar kualifikasi untuk posisi lain dalam kepemimpinan rohani, Dia dengan tidak ragu akan menggunakan daftar kualifikasi dasar yang sama.”⁹ Kualifikasi ini diberikan agar setiap pelayan memiliki motivasi panggilan dan dedikasi yang benar, selain dapat mengurangi konflik yang dapat muncul antaranggota tim. Ada beberapa kualifikasi yang dapat menjadi patokan dalam menciptakan tim kerja:

⁷*Webster's New Twentieth Century Dictionary* (Collins World, 1975) 1871.

⁸West, *Effective Teamwork* 1.

⁹*Leadership in Christian Ministry* (Michigan: Baker, 1993) 32.

Spiritual

Kehidupan spiritual memegang peranan yang sangat penting. Menurut Charles Spurgeon, “Kehidupan yang sakit secara efektif akan menenggelamkan suara pelayanan yang paling baik.” Skandal dalam kehidupan pemimpin Kristen akhir-akhir ini mengingatkan kita akan kebenaran kata-kata Spurgeon. Seorang pemimpin harus melihat kehidupan dan doktrinnya secara benar dan mengejar kebenaran, pengenalan akan Allah, iman, kasih, kesabaran dan kelemahlembutan.¹⁰ Pergumulan dalam pelayanan gereja hanya bisa diselesaikan dengan dasar-dasar firman Tuhan. Karena itulah kehidupan spiritual selalu merupakan suatu proses belajar yang berlangsung terus-menerus. Pergumulan seorang pemimpin gereja merupakan bagian dalam pelayanan dan ada dalam proses yang panjang.¹¹ Tim kerja akan berfungsi dengan sehat ketika kehidupan rohani setiap individu bertumbuh semakin dewasa.

Organisasional

Tim kerja merupakan alat kerja dari berjalannya sebuah organisasi. Oleh karena itu tim kerja “dapat bekerja dengan efektif jika visinya menjelaskan tujuan organisasi.”¹² Apa yang akan dicapai dan diharapkan bersama dalam keputusan sebuah organisasi semuanya dijalankan dengan pola tim kerja guna mencapai tujuan tersebut dengan efektif. Jika demikian, setiap individu yang ada dalam tim kerja harus mempunyai pemahaman dan pengenalan yang baik dan benar terhadap organisasi. Tim kerja akan efektif menjalankan tugas dan perannya masing-masing jika organisasi itu dikenal dengan baik.

Kepribadian

Kepribadian sangat penting dalam efektivitas kerja sama tim. Leroy Eims mengatakan,

Karakter, sifat, dan temperamen sangat berpengaruh pada kerja sama tim. Orang yang terbuka/tertutup, dominan, berpikir positif/negatif, mempunyai komitmen yang tinggi, mampu bertoleransi dan mendengarkan orang lain, mempunyai pendirian yang teguh, mampu bersosialisasi, antusias, disiplin, teliti, kritis, praktis, realistis, fleksibel, kemampuan berdiplomasi, humoris, berinisiatif, dan lain-lain.¹³

¹⁰Ibid. 34.

¹¹Lihat Leroy Eims, *Be A Motivational Leader* (Wheaton: Victor, 1981) 18.

¹²Means, *Leadership in Christian Ministry* 33.

¹³*Be A Motivational Leader* 20-21.

Di sinilah peran relasi sosial dituntut cukup tinggi, karena dengan relasi sosial yang baik tiap-tiap individu dapat mengenal keunikan karakter masing-masing dan dapat saling melengkapi.

HAMBATAN DALAM TIM KERJA

Tim kerja bisa mengalami hambatan-hambatan pada saat melaksanakan tugas kerjanya sebagai sebuah tim. Hambatan yang cukup berpengaruh adalah fenomena psikologis yang disebut keengganan sosial (*social loafing*). Fenomena ini menjelaskan berkurangnya kesungguhan upaya individu jika berada atau bekerja dalam kelompok¹⁴ di mana setiap orang merasa sudah ada orang lain yang mengerjakan, sehingga tidak perlu mengoptimalkan upaya-upaya untuk mencapai tujuan bersama. Setiap individu bisa tidak bertanggung jawab karena merasa sudah ada orang lain yang mengerjakannya. Akhirnya, komitmen individu dalam kelompok tidak maksimal. Hambatan ini harus diatasi dengan baik karena jika tidak, akan menjadi benih yang kemudian merusak kinerja tim itu sendiri.

MEMBANGUN TIM KERJA

Tim kerja dapat dimulai dengan mengembangkan pekerjaan yang menarik, karena dengan pekerjaan yang menarik akan memunculkan minat, motivasi dan menantang individu untuk berkarya sehingga pada saat memulai setiap individu merasa penting bagi kelangsungan kelompok. Kontribusi individu harus dihargai dengan baik, setiap individu ditata dengan rapi supaya masing-masing mempunyai tugas yang bermanfaat dan bermakna bagi dirinya dalam tim, selain tim kerja itu sendiri harus mempunyai tujuan yang jelas. Hal-hal inilah yang dapat memulai kebersamaan dalam sebuah tim kerja.

KESIMPULAN

Pelayanan yang berhasil adalah pelayanan yang dapat dikerjakan bersama-sama dalam bentuk tim kerja. Karena melalui tim kerja kita dapat mencapai tujuan secara maksimal, efektif dan efisien. Selain itu setiap individu akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan pelayanan yang lebih dewasa pada saat tim itu menjalankan tugasnya. Dalam tim kerja kita dapat belajar banyak hal, bukan saja mencapai tujuan yang ditetapkan, tetapi juga pengenalan kepada setiap individu dengan karakter-karakter yang unik.

¹⁴West, *Effective* 3-4.