

## PENDETA SEBAGAI COACH

**Paulus Kurnia**

Penulis pernah menulis sebuah artikel berjudul "Christian Coaching" di *Jurnal Amanat Agung* volume 2 nomor 2, Nopember 2006. Tulisan tersebut memuat pemikiran-pemikiran yang sangat dasariah tentang *coaching* yang ditinjau dari sisi iman Kristen. Tidak sedikit dari mereka yang pernah membacanya memberikan respon kepada penulis baik melalui *email* maupun melalui percakapan dalam pertemuan-pertemuan tertentu. Mereka sangat tertarik dan ingin agar materi semacam itu bisa diseminarkan atau diajarkan di lembaga-lembaga Kristen. Permintaan itu sangat penulis hargai, namun karena keterbatasan waktu dan ruang, maka penulis bertekad untuk menuliskan bahan-bahan lanjutan yang berkenaan dengan aplikasi *coaching*. Dengan demikian, banyak orang dapat membaca sendiri melalui tulisan daripada menanti giliran penulis datang untuk memberikan kuliah atau seminar tentang *Christian Coaching* dan aplikasinya dalam pelayanan Kristen.

Pada edisi kali ini, penulis akan membahas aplikasi *coaching* dalam pembimbingan seorang pendeta senior ke pendeta atau hamba Tuhan yang lebih junior. Di edisi yang akan datang, dengan anugerah Tuhan, penulis berharap dapat menyajikan tulisan tentang aplikasi *coaching* dalam pelayanan kelompok kecil, aplikasi *coaching* di dalam sistem pendidikan di sekolah-sekolah Kristen, aplikasi *coaching* dalam pelayanan konseling Kristen, aplikasi *coaching* dalam pengasuhan orang tua terhadap anak-anak remaja/pemuda (*parenting*), dan aplikasi-aplikasi lainnya.

Topik "Pendeta sebagai Coach" ("Pastor as Coach") pertama kali tercetus dalam kaitan dengan penyelenggaraan *Pastors' Conference* yang ke-1 di Sekolah Tinggi Teologi (STT) Amanat Agung, Jakarta, dengan tema "Desiring a Noble Task," pada tanggal 18-19 Agustus 2008 yang baru lalu.

---

Topik ini sangat hangat diresponi oleh para peserta di kelompok pilihan (*selecta per capita*). Dengan dasar inilah, maka penulis ingin menyajikan topik tersebut melalui penulisan di jurnal edisi kali ini.

### Permasalahan dan Keprihatinan

Ketika penulis masih di bangku kuliah di Seminari Alkitab Asia Tenggara, Malang, Jawa Timur, antara tahun 1982 dan 1986, penulis berkesempatan untuk menjalani praktik pelayanan (*internship*) di beberapa gereja lokal yang berbeda. Walaupun penulis sedikitnya telah mengambil 90 SKS mata kuliah-mata kuliah teologi, baik yang sifatnya filosofis dan biblika, serta historis, maupun yang praktis, ketika praktik-praktik pelayanan 2 bulan dan praktik 1 tahun, kami sesungguhnya tidak mengerti betul bagaimana mempraktikkan apa yang sudah pernah diperoleh di ruang kelas melalui para dosen teologi yang handal. Dalam masa praktik 2 bulan yang pertama, penulis tiba-tiba harus memimpin kebaktian kedukaan dan menguburkan salah seorang anggota jemaat yang meninggal. Di masa praktik 2 bulan yang lainnya, penulis tiba-tiba diminta untuk memimpin kebaktian pemberkatan dan peneguhan nikah— menggantikan seorang pendeta yang seharusnya bertugas hari itu, tetapi karena mendadak terserang flu perut, dia minta seseorang yang bisa menggantikannya. Bayangkan!

Praktik pelayanan 1 tahun cukup membuat pusing kepala, karena penulis dipercayakan untuk memegang 2 pos pekabaran Injil sekaligus di sebuah kota di Jawa Barat. Dari A sampai Z (seperti pada fungsi kendaraan yang kita kenal sebagai mobil AtoZ) harus penulis lakukan. Penulis tidak mengerti bagaimana memulai, menjalankan, mengembangkan sebuah jemaat. Dari pengalaman-pengalaman praktik tersebut, penulis sebetulnya tidak mendapatkan pengarahan, pembimbingan, *mentoring* bagaimana menjalankan sebuah pelayanan sebagai seorang calon hamba Tuhan atau calon Guru Injil, atau calon pendeta jemaat dari seorang pendeta senior atau hamba Tuhan yang sudah ada di ladang itu sedikitnya 1-2 tahun lebih dahulu. Di antara sesama mahasiswa teologi sepulang praktik, kami sering tukar-menukar pengalaman di ladang praktik masing-masing. Ada yang mengatakan bahwa ketika ia praktik 2 bulan di gereja A, justru pendeta seniornya mengambil cuti tahunannya. Teman kami itu 'babak belur' dalam tugas yang menumpuk dan dia tidak memahami bagaimana melayaninya secara praktis dan konkrit. Tidak jarang dari mereka yang justru berkonflik dengan pendeta senior atau majelis jemaatnya. Teman yang lain justru diberi peringatan oleh pihak sekolah bahwa dia telah melakukan sesuatu yang tidak pada tempatnya semasa praktik pelayanan

baik yang 2 bulan atau yang satu tahun – kadang-kadang tanpa contoh dan solusi yang konkrit. Orang-orang ini, termasuk kami, harus belajar dari pengalaman – apapun jadinya dan dengan cara apapun – agar kami boleh menjadi seorang hamba Tuhan yang dipandang layak baik oleh Tuhan maupun oleh jemaat gereja. Pertanyaannya: Kalau dengan cara-cara dan pola pikir seperti itu saja sudah dianggap cukup untuk membentuk kepribadian dan pengabdian seorang hamba Tuhan dalam sistim sekolah teologi, bukankah akan lebih baik bila ada pendampingan dan pembimbingan tentang cara-cara melayani secara konkrit dan praktis dari seorang hamba Tuhan yang senior (seorang pendeta?) ke hamba Tuhan yang lebih junior? Sebab, zaman tengah berlangsung begitu cepat dan dinamis dan tantangan-tantangan pelayanan semakin besar hari-hari terakhir ini, apalagi bila kita telah mengetahui bahwa banyak gereja-gereja Protestan di Indonesia, termasuk yang sangat Injili, tengah mengalami kemerosotan dan kemunduran yang sangat signifikan dalam 20 tahun belakangan ini. Kenyataan ini sangat memprihatikan kita semua tentunya.

Di sisi yang lain, penulis menemukan bahwa cukup banyak hamba Tuhan yang sedang dan sudah melayani sekian tahun di ladang Tuhan – mengalami kesulitan-kesulitan tertentu dalam urusannya dengan tugas-tugas pelayanan dan kehidupan mereka sehari-hari, namun mereka tidak mendapatkan seorang *coach*. Seorang *coach* di sini bisa dalam arti seniorinya atau kolega yang setingkat dengannya. Dalam "Leadership under Fire,"<sup>1</sup> beberapa sumber di antaranya *Pastor to Pastor, Focus on the Family, Ministries Today, Charisma Magazine, TNT Ministries, Campus Crusade for Christ and the Global Pastors Network*, menerbitkan hasil survei-survei sebagai berikut:

- 80% alumnus STT meninggalkan ladang pelayanan sebelum 5 tahun karena merasa STT tidak cukup mempersiapkan mereka terjun menjadi hamba Tuhan/pendeta (STT adalah sekolah teologi, bukan sekolah pendeta?)
- 80% pendeta dan 84% isteri pendeta merasa tidak *qualified* untuk melaksanakan perannya sebagai pendeta.
- 90% pendeta mengaku kesulitan terbesar dalam pelayanan adalah jika harus berhubungan dengan orang-orang yang tidak kooperatif (tidak gampang diajak bekerjasama).

---

1. [purposefilledlife.com/downloads/leadershipunderfire.pdf](http://purposefilledlife.com/downloads/leadershipunderfire.pdf) (diakses 6 Nopember 2008).

- 90% pendeta mengatakan bahwa pelayanan (*ministry*) yang mereka jalankan sangat berbeda dengan yang mereka bayangkan sebelum terjun di ladang pelayanan.
- 70% pendeta merasa bahwa mereka dipanggil Tuhan untuk terjun ke pelayanan penggembalaan, tetapi setelah 3 tahun di ladang, hanya 50% yang masih merasa ada panggilan itu.
- 80% isteri pendeta mengaku bahwa pasangannya telah melayani kelewatan batas atau lembur (*overworked*).
- Kebanyakan isteri pendeta yang disurvei mengaku bahwa peristiwa yang menghancurkan hidup perkawinan dan keluarga mereka adalah ketika mereka masuk ke ladang pelayanan.
- 70% pendeta terus-menerus bergulat melawan depresi.
- 70% pendeta mengaku tidak memiliki teman dekat, penghibur, dan pemberdaya (*mentor* atau *coach*).

Fakta dan kondisi di atas memang tipikal para hamba Tuhan yang ada di Amerika Serikat. Namun, jujur kita boleh katakan bahwa kondisi itu banyak miripnya dengan kondisi para hamba Tuhan yang ada di Indonesia. Menurut hemat penulis, jangan-jangan kondisi para hamba Tuhan di atas itu terwujud karena tidak adanya fungsi *coaching* di tengah-tengah pelayanan kristiani, baik yang di gereja-gereja maupun di lembaga-lembaga Kristen lainnya.

#### Perlunya *Coaching* dari dan untuk Pendeta

Dalam tulisan penulis yang terdahulu, *coaching* adalah seni dan praktik membimbing seseorang atau sebuah kelompok dari tempat di mana dia atau mereka berada menuju ke tempat (kompetensi) dan penguasaan diri (*fulfillment*) yang lebih besar sebagaimana yang mereka rindukan dan Tuhan ingini.<sup>2</sup> Thomas Crane memahami *coaching* sebagai transformasional sifatnya. Dia menulis: "*Transformational coaching* adalah seni membantu orang-orang untuk meningkatkan efektivitas mereka dengan suatu cara di mana mereka merasa ditolong."<sup>3</sup> Bila kembali kepada permasalahan para hamba Tuhan di atas, pertanyaannya adalah: Siapakah yang tidak membutuhkan pelayanan dari seorang *coach*, ter-

2. Gary R. Collins, *Christian Coaching* (Colorado Springs, CO: NavPress, 2001), 16.

3. Thomas C. Crane, *The Heart of Coaching* (San Diego, CA: FTA Press, 2002), 21.

lebih *ministerial coach*? Dr. Bill Zipp, seorang mantan pendeta dan kini *coach* profesional, pernah berkata, "Ketika, baik dunia bisnis maupun gereja menjadi frustrasi dengan seminar-seminar dan khotbah-khotbah membakar yang tidak berkesudahan namun tidak membawa perubahan apa-apa di minggu-minggu berikutnya, ternyata *coaching* – yang dipraktikkan secara intens dan berfokus pada bagaimana suatu pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik – benar-benar mengenai sasarannya!"<sup>4</sup> Seorang konsultan bagi para pendeta di Amerika Serikat pernah berkata, "*Coaching* Kristen kini membuat para pemimpin pelayanan bertumbuh keefektivannya dalam memimpin dan semakin maju ke depan mencapai tujuan-tujuannya."<sup>5</sup>

*Coaching* menjadi begitu penting. Dalam konteks pelayanan hamba Tuhan, seorang *coach* dibutuhkan karena:

- Seorang hamba Tuhan tidak langsung terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, apalagi bila yang bersangkutan baru lulus dari sebuah sekolah pelatihan hamba-hamba Tuhan.
- Fenomena tentang gereja-gereja yang selalu kekurangan hamba Tuhan menjadi semakin terasa, padahal lulusan dari STT-STT di Indonesia begitu banyaknya; seseorang memprediksi sedikitnya 750 tamatan setiap tahunnya.
- Sehubungan dengan butir di atas, banyak sekali hamba Tuhan yang keluar-masuk ladang pelayanan—seringkali mereka sendiri tidak mengetahui apa sebabnya.
- Banyak kekecewaan dan kepahitan yang timbul dari pelayanan yang dialami seorang hamba Tuhan ternyata tidak dapat didamaikan atau diselesaikan dengan baik.
- Banyak hamba Tuhan yang mengalami kejenuhan (*burn-out*) dan mereka tidak pernah tahu bagaimana menemukan jalan keluarnya sampai akhirnya mereka harus mengulangi rasa jenuh itu lagi beberapa kali dalam satu-dua tahun pelayanan.
- Tidak sedikit para pasangan hamba Tuhan yang mengalami stress dan depresi di tengah-tengah pelayanan suami/isteri mereka-mereka

---

4. Wawancara Phil Miglioratti dengan Bill Zipp, "The Pastor as Coach" [crosswalk.com](http://www.crosswalk.com), <http://www.crosswalk.com/pastors/11560627> (diakses 9 Juni 2008).

5. "Leadership Coaching for Pastors" Purpose Filled Life Coaching, <http://purposefilledlife.com/coach-pastors.html> (diakses 9 Juni 2008).

tidak tahu persis ke mana harus mendapat arahan, bimbingan dan pendampingan. Kadang-kadang, anak-anak hamba Tuhan juga mempunyai masalah yang khas namun para orang tua mereka tidak cukup terampil untuk merawat mereka.

Atas persoalan di atas, semakin jelas bagi kita bahwa hadirnya para *coach* ditengah-tengah hidup dan pelayanan pribadi atau keluarga hamba Tuhan itu sangat penting – bahkan cukup urgent akhir-akhir ini. Penulis dengan jeli melihat bahwa persoalan-persoalan para hamba Tuhan dapat dikurangi bila para hamba Tuhan itu sendiri memiliki satu-dua *coach* yang efektif membantu, membimbing, dan membawa orang-orang agar bisa “terbang lebih tinggi” lagi.

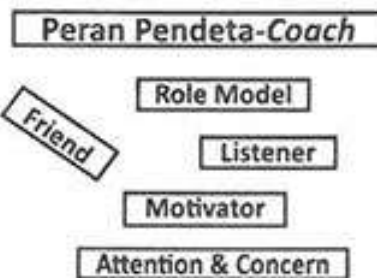
#### Sikap dan Peran seorang Pendeta-*coach*

Seorang pendeta-*coach* adalah seorang hamba Tuhan yang memainkan peranannya bukan hanya dalam tugas-tugas kependetaannya, namun juga berperan sebagai seorang *coach*. Sesungguhnya, seorang pendeta adalah seorang pemimpin, sedangkan *coaching* merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan itu sendiri. Penulis sering mengartikan *coaching* dengan kepemimpinan dari belakang (*leading from behind*) atau kepemimpinan yang tidak langsung (*indirect leadership*). Dalam gaya kepemimpinan seperti ini, seorang pendeta-*coach*:

- Memainkan peranan yang sangat mulia.
- Senantiasa berfokus—bukan hanya pada apa yang ditugaskan kepadanya di masa yang sekarang ini—namun pada upaya mempersiapkan pemimpin pengganti (*successor*) yang pada saatnya akan sanggup menggantikan dirinya.
- Menyadari bahwa datangnya kemampuan untuk memimpin itu bukan berupa sebuah warisan, tetapi suatu pembelajaran dan pemberdayaan, sehingga *coaching* adalah salah satu alat yang tepat untuk mempersiapkan, melatih, menajamkan, dan memberdayakan seorang pemimpin.
- *Committed* pada upaya-upaya pemberdayaan bagi seseorang yang di-*coach* (disebut *coachee*), sehingga *coachee* memiliki kualitas hidup yang lebih baik dibandingkan dengan sebelum ia dilayani atau bekerja.
- *Committed* untuk bantu membangun kekuatan-kekuatan (*strengths*) dari potensi-potensi yang sudah dimiliki *coachee* agar digunakan

bagi pengembangan diri dan pengembangan organisasi di mana sang *coachee* mengabdikan diri.

- Dalam menjalani peran *coaching* bagi *coachee*: tidak menggurui, tidak sekedar menasehati, tidak merendahkan, tidak menyalahkan, dan juga tidak mengonseling—namun membantu menemukan, mengingatkan dan menyadarkan potensi, memberikan semangat melalui dukungan-dukungan positif (*encouraging*), sambil menemani *coachee* agar dia bisa bertumbuh-kembang ke tempat yang Allah ingini.
- Pendekatan yang digunakan bukan: memberitahu (*telling*), mengajari/menggurui (*instructing*), berteriak/meneriaki (*yelling*), tetapi bertindak (*acting*) sambil mengajukan pertanyaan-pertanyaan (*asking questions*). Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan: mendalam, menyentuh *bottom-line*, berorientasi pada tujuan (*purpose*) dan sasaran (*goal*).
- Sebagai kesimpulan, peran dan praktek seorang pendeta-coach yang efektif bisa kita simak dari diagram di bawah ini:



*Keterangan diagram:*

Peran seorang pendeta-coach cukup bervariasi, bahwa dia bisa berperan sebagai seorang model (yang memberi teladan dan contoh, khususnya kepada seorang *coachee* yang sangat muda dalam pengalaman), seorang pendengar, seorang teman, dan motivator. Semua peran ini dijalankan dengan penuh perhatian dan kepedulian (*attention and concern*), sehingga apa yang dijalankan bisa efektif.

#### Praktek Seorang Coach Efektif



**Keterangan diagram:**

Seorang pendeta-*coach* yang efektif: (a) mengizinkan *coachee* bila dia mengalami kegagalan, (b) melibatkan *coachee* dalam pengambilan keputusan, (c) memiliki komitmen, (d) menetapkan sasaran-sasaran bagi *coachee*, (e) menciptakan suasana yang menyenangkan (*has fun*), (f) mengonfirmasi *appointment-appointment*, (g) berfokus pada hal-hal yang positif (walaupun tidak meremehkan hal-hal yang negatif atau kelemahan *coachee*), dan (h) menghargai pemikiran-pemikiran *coachee*.

**Cakupan Tugas Pelayanan Pendeta-*coach***

Dalam hubungannya dengan cakupan pelayanan *coaching*-nya, seorang pendeta-*coach*:

- Sedikitnya, menolong *coachee* bisa menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan (seperti sistim dan prosedur organisasi gereja, tata gereja dan anggaran rumah tangga gereja, buku pegangan pelayanan, dsb.).
- Lebih jauh sedikit, menolong *coachee* agar bisa mengembangkan potensinya, dalam hal ini misalnya, mengarahkan *coachee* melayani sesuai dengan karunia rohani dan bebannya (*passion*). Mengarahkan *coachee* dengan saran-saran tertentu agar yang bersangkutan lebih fokus dan tajam dalam melayani Tuhan di hari-hari mendatang, menolong *coachee* untuk melakukan *problem-solving* bila yang bersangkutan menemui kendala atau halangan atau kesulitan dalam pelayanan.
- Dan yang paling jauh, membantu *coachee* siap untuk menjadi seorang pemimpin baru. Tugas ini merupakan tugas yang cukup berat karena *coach* harus menyangkali dirinya bahwa dia bukanlah pemimpin seumur hidup, apalagi tidak akan menduduki sebuah jabatan tanpa batas, sadar akan keterbatasan diri sambil mempersiapkan orang baru yang lebih baik daripada dirinya sendiri untuk kepentingan orang-orang yang dilayani beserta organisasinya.

Dari sisi waktu, bukan mustahil seorang *coach* meng-*coach* *coachee* dalam jangka waktu yang cukup lama, walaupun tidak mesti terlalu lama apalagi untuk selama-lamanya. Seperti kronologi cerita di dalam Kisah Para Rasul, untuk sekian waktu lamanya Barnabas meng-*coach* rasul Paulus – dimulai dari titik di mana Paulus diterima oleh Barnabas (9:26-27), namun setelah rasul Paulus bisa diterima oleh banyak orang Kristen



dan mandiri dalam menjalani pelayanan dan perjalanan misinya, Barnabas mulai melepaskan Paulus. Lukas, penulis kitab Kisah Para Rasul sangat jeli melihat pergeseran *coaching* ini: awal-awalnya nama Barnabas selalu ditempatkan di depan nama Paulus, namun 5 pasal selanjutnya nama Barnabas berada di belakang nama Paulus (baca 14:21) sampai akhirnya nama Barnabas tidak disebut-sebut lagi.

### Hasil yang Diharapkan

Seorang *coach* Kristen, Tony Stoltzfus menulis: "Coaching is more than asking a good question or listening more intently. It's more than holding someone accountable or helping a person set action steps."<sup>6</sup> Dalam pengertian yang sederhananya, Stoltzfus ingin mengatakan bahwa seorang *coach* Kristen berperan untuk menolong *coachee* agar dia bisa mempertanggung-jawabkan apa yang telah dipercayakan dan membimbing *coachee* dalam melakukan langkah-langkah konkrit (bukan bersifat teoritis dan abstrak) dalam melaksanakan pelayanannya. Dengan perkataan lain, seorang pendeta-*coach* senantiasa berusaha untuk melakukan pendekatan yang berorientasi pada hasil, sehingga *coachee* memperoleh hasil nyata dari pelayanannya. Harapan *coach* seperti ini sangat realistis ketimbang mengharap *coachee* atau hamba Tuhan junior melayani sebaik-baiknya melalui model dan 'ceramah' tentang bagaimana melayani Tuhan – sedangkan hasilnya 'diserahkan' kepada Tuhan. Kita sering mendengar ada hamba-hamba Tuhan yang malas, banyak tidur, tidak melakukan apa-apa, tidak membuat perubahan, tidak kreatif, kurang berinisiatif, atau banyak salah ini dan itu. Namun jangan-jangan hal itu terjadi karena mereka tidak memiliki *coach* yang tepat. Atau, tidak ada seorangpun pendeta senior yang mau mengabdikan diri untuk memimpin juniornya dengan cara-cara *coaching*.

Seorang pendeta-*coach* yang berorientasi pada hasil (*result-oriented*), baru akan efektif bila dia dapat menolong *coachee* tidak merasa bingung lagi dengan tugas-tugas pelayanan yang sudah didelegasikan kepadanya. *Coachee* akan sangat bersyukur memiliki *coach* yang penuh kasih, perhatian, dan tidak akan mudah dilupakan karena sumbangsih-sumbangsihnya yang berarti. Dengan demikian, pekerjaan Tuhan dapat diselesaikan sebagaimana mestinya dan secara tidak langsung integritas

---

6. Tony Stoltzfus, "The Heart of a Coach," [www.purposefilledlife.com](http://www.purposefilledlife.com) (diakses 7 Nopember 2008). Tony adalah seorang coach berlisensi untuk meng-*coach* para hamba Tuhan dan pelayanan Kristen pada umumnya. Dia menulis sebuah buku laris dengan penekanan yang cukup Injili berjudul *Leadership Coaching: The Disciplines, Skills, and Heart of a Christian Coach* (Wheaton: Tyndale House, 2006).

kepemimpinan dan kepelayanan *coachee* dapat ditumbuhkan.

### Area yang Di-coach

Seorang pendeta-*coach* adalah seorang hamba Tuhan yang dianggap sudah memahami sistim organisasi, budaya organisasi, seluk-beluk organisasi, peraturan-peraturan dan siasat-siasat gereja tempat dia melayani untuk sekian waktu lamanya. Di bawah ini merupakan saran penulis bagi seorang pendeta-*coach* dalam meng-*coach coachee* (hamba Tuhan yang lebih yunior). Area yang perlu disinggung oleh *coach* kepada *coachee*, meliputi antara lain:

1. Pengklarifikasian panggilan dan beban pelayanan *coachee*. Langkah ini merupakan awal dalam *coaching ministry*. Bila *coachee* memiliki panggilan dan beban pelayanan yang jelas, maka hal itu bisa menjadi pendorong yang kuat baginya untuk melayani Tuhan dengan semangat, energetik, visioner, dan tidak mudah menyerah.
2. Penjajakan karunia rohani, kelebihan dan kekurangan, serta latar belakang pelayanan *coachee*. Akan sangat menolong bila *coachee* dapat menceritakan kronologis pelayanannya di waktu-waktu yang dulu. Penjajakan ini sangat berguna agar *coach* dapat mengarahkan *coachee* melayani sesuai dengan karunia rohani yang diberikan Roh Kudus dan pada bidang atau tempat pelayanan yang tepat pula. Prinsip *right man in the right place with the right tool(s)* berlaku di sini.
3. Dasar-dasar kristiani (filosofi) pelayanan *coachee* perlu dicek. Adakalanya *coachee* melayani Tuhan untuk tujuan-tujuan yang sangat duniawi, misalnya demi mencari nafkah dan kesejahteraan hidup, demi popularitas, demi jabatan gerejawi, atau kebanggaan diri – bukan pelayanan yang menghamba, penuh pengurbanan, rela menyediakan waktu-telinga-hati-dan tangan untuk orang-orang khususnya (*people-oriented*).
4. Pengarahan dan bimbingan bagi *coachee* agar dia bisa memahami tugas-tugas pelayanan dan terampil untuk melaksanakannya, bahkan belajar terampil untuk mengembangkan pelayanan melalui pengasahan kreativitas dan pola pikir yang sehat.
5. Anggota keluarga *coachee* juga butuh dibicarakan dalam kaitan antara mereka dengan tugas-tugas, dedikasi, dan harga yang harus dibayar *coachee*. Penemuan salah satu penelitian di atas tertulis bahwa kebanyakan isteri pendeta yang disurvei mengaku bahwa peristiwa

yang menghancurkan hidup perkawinan dan keluarga mereka adalah ketika mereka masuk ke ladang pelayanan. Banyak faktor penyebabnya, namun hasil survei menunjukkan salah satu faktornya ialah 80% isteri pendeta mengaku pasangannya telah melayani kelewatan batas atau lembur (*overworked*). Biasanya dan logisnya, apa yang terjadi pada isteri pendeta juga bisa berpengaruh pada anak-anak hamba Tuhan (*pastor's kids*). *Coaching* di area ini butuh wawasan dan keterampilan khusus dari seorang pendeta-coach.

6. Yang terakhir, namun bukan tidak penting – bahkan sangat penting – integritas diri *coachee*. Kita sama-sama telah mengetahui dan menyadari bahwa perkataan, perilaku, pemikiran, dan tindakan hamba Tuhan itu menjadi sorotan jemaat atau orang banyak. Maka *coaching* di area ini mungkin merupakan yang terpenting. Ada ungkapan orang Inggris yang berbunyi: "After all, the man behind the gun is very important."

### ***Elephant in the Board Room***

Istilah ini sering digunakan untuk menggambarkan orang-orang berpotensi (baca: para pemimpin, para pendeta, dsb.) yang justru memiliki kedudukan/jabatan yang penting dan tinggi namun dalam praktek pelayanannya – mereka itu kurang banyak bergerak, seperti 'malas-malasan' bagaikan seekor gajah. Ungkapan tersebut bisa juga digunakan bagi para pendeta yang tidak melaksanakan peranannya sebagai *coach* untuk meng-coach juniornya atau orang-orang sepelayanan yang membutuhkan *coaching*. Beberapa sebab, antara lain:

1. Tradisi *coaching* di dalam gereja memang tidak pernah ada. Yang mirip mungkin adalah tradisi *mentoring*. *Coaching* dan *mentoring* jelas dua hal yang berbeda, walaupun banyak penulis yang menggunakan istilah itu secara bergantian. Perbedaan dua istilah ini telah kami paparkan pada artikel kami terdahulu dalam jurnal edisi sebelumnya.<sup>7</sup>
2. Sang *coach* enggan atau tidak mau membagi (*sharing*) – oleh karena banyak faktor, namun salah satu di antaranya adalah egoisme. Dia merasa rugi bila membagikan semacam 'ilmu' kepada juniornya.
3. Atau justru di dalam hal ini, si *coachee* yang tidak mau belajar karena tidak mempunyai semangat belajar dan kerendahan-hatian.

---

7. Paulus Kurnia, "Christian Coaching," *Jurnal Amanat Agung*, vol. 2, no. 2 (Nopember 2006): 276-96.

4. Sang *coach* tidak mempunyai beban untuk meng-*coach* walaupun dia memiliki kapasitas untuk meng-*coach*. Stoltzfus mengingatkan kita, "Skills are important, but the bedrock of great coaching is that's in your heart as a coach."<sup>8</sup>
5. Kapasitas sang *coach* memang belum memadai. Edukasi tentang *coaching* dalam hal ini sangat dibutuhkan. Kami sangat menyarankan bahwa semua pendeta mengambil kursus-kursus tambahan atau membaca literatur yang ada kaitannya dengan *coaching*.

Di gereja-gereja lokal atau tempat-tempat pelayanan lainnya, kita sering menemukan gajah-gajah semacam ini: tidak terlalu menakutkan dan keadaan aman-aman saja namun kerugian yang ditimbulkan adalah manakala 'gajah-gajah' ini menciptakan gajah-gajah baru. Semoga kita mawas diri.

#### Beberapa Teknik atau Keterampilan Meng-*coach*

Menutup tulisan ini terasa tidak lengkap bila tidak disertai dengan beberapa alat (*tools*) yang penulis anggap cukup efektif dalam menyukkseskan pelayanan seorang pendeta sebagai *coach*. Dua alat bantu yang penting akan kami sajikan di bawah ini. Rujukan penting dapat dibaca dari buku karangan Max Landsberg.<sup>9</sup>

##### 1. *Skill/Will Matrix*

Matriks ini merupakan sebuah *guide* (patokan) bagi seorang pendeta-*coach* dalam melakukan pemotivasian hamba-hamba Tuhan. Dalam pemotivasian (supaya *coachee* memiliki kinerja pelayanan yang optimum), biasanya orang-orang yang membutuhkan dorongan/motivasi terdiri dari 4 kategori sebagai variasi dari 2 parameter antara *skill* (kemampuan) dan *will* (kemauan). Ada orang yang:

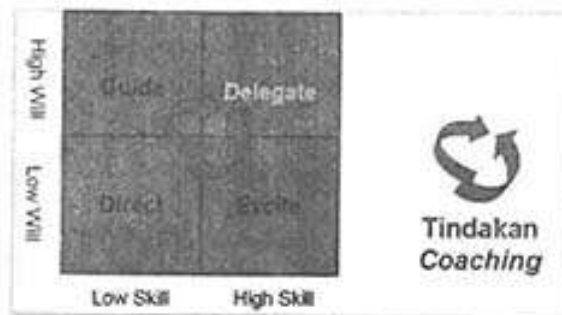
- a. Kemampuannya rendah dan kemauannya rendah
- b. Kemampuannya rendah tapi kemauannya tinggi
- c. Kemampuannya tinggi tapi kemauannya rendah
- d. Kemampuannya tinggi dan kemauannya tinggi

Kepada setiap kategori orang tersebut, pendekatan *coaching*-nya juga ber-

8. Stoltzfus, "The Heart of a Coach."

9. Max Landsberg, *The Tao of Coaching* (London: Profile Books, 2003).

beda. Perhatikan diagram di bawah ini:



*Keterangan diagram:*

- Berikan *Direction* (arahan langsung, seperti kepada seorang anak yang baru bisa jalan) kepada *coachee* yang kondisinya berada di kategori "a".
- Berikan bimbingan (*Guide*) dengan instruksi seperlunya kepada *coachee* yang kondisinya berada di kategori "b".
- Berikan tantangan yang mengejutkan (*Excitement*) agar *coachee* yang kondisinya berada di kategori "c" terdorong: dari *ogah-ogahan* sampai akhirnya mau melakukan sesuatu.
- Percayakan dan delegasikan (*Delegate*) tugas-tugas kepada *coachee* yang levelnya sudah sampai di kategori "d". *Coachee* di level ini biasanya melayani atau mengerjakan sesuatu sangat efisien dan efektif, selain karena ia dipercaya juga karena faktor kemampuan dan kemauannya sangat kuat. Seorang *coach* yang handal akan membawa *coachee* pada kategori manapun (kecuali kategori "d") ke level yang "high-high."

## 2. Model GROW

GROW adalah singkatan dari *Goal, Reality, Options, Wrap-up*. Model ini, sebagai alat bantu, sangat efektif bagi seorang pendeta-coach untuk menuntun *coachee* – langkah-demi-langkah – dalam sebuah upaya pengambilan keputusan. Model ini dapat dipakai ketika *coachee*: (a) harus menentukan tujuan dan sasaran hidupnya – baik yang jangka pendek maupun panjang, (b) ingin membuat sebuah perubahan, (c) sedang mencari jalan ke luar dari sebuah konflik yang tengah dihadapinya. Misalnya, seorang *coachee* sedang risau akan keberadaan dirinya dan ingin melakukan sesuatu perubahan dalam salah satu aspek kehidupannya. Langkah demi langkah GROW-nya adalah sebagai berikut:

*G-ool.* *Coachee* diminta untuk menetapkan sasaran apa yang dia inginkan, apa maunya. Dia diminta untuk memikirkan perubahan apa yang

dia dambakan. Misalnya, *coachee* sekarang ini sedang risau karena tugas-tugas yang sedang dilimpahkan kepadanya sepertinya tidak sesuai dengan karunia rohaninya. Dia berharap bisa melayani di bidang musik gerejawi, bukan di dalam tugas-tugas keadministrasian gereja, misalnya.

*R-eality*. Di tahap ini, *coachee* diminta untuk memaparkan kenyataan (realitas) kemampuan musiknya, atau latar belakang pendidikan musiknya, dan pengalamannya di bidang musik, dsb. yang berkaitannya dengan pelayanan di bidang musik gerejawi sebagaimana yang dia dambakan/cita-citakan. Penjajakan ini adalah penjajakan kemampuan atau talenta. Juga perlu dicek, apakah di gereja tempat *coachee* melayani pada realitasnya memang terdapat kesempatan untuk sebuah pelayanan musik. Langkah ini perlu agar sasaran yang *coachee* inginkan secara realistis memang dapat diwujudkan. Bila ternyata pada realitasnya ada hambatan-hambatan, maka dibutuhkan *problem-solving* untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

*O-ption(s)*. Jika, dan hanya jika, memang pada realitasnya semua kondisi memungkinkan agar sasaran *coachee* dapat diwujudkan, maka di langkah ini *coach* menolong *coachee* untuk mencari pilihan-pilihan apa yang dia miliki dan dari pilihan-pilihan itu *coachee* harus memutuskan untuk menetapkan pilihan atau alternatif yang dianggap paling baik supaya sasaran di tahap G dapat terlaksana. Misalnya, *coachee* memiliki pilihan-pilihan sebagai berikut: (a) pindah pelayanan ke departemen musik namun harus menunggu sedikitnya 6 bulan ke depan untuk proses restrukturisasi pelayanan keseluruhan di gereja itu, (b) pindah ke pelayanan musik namun harus menunggu sampai seorang hamba Tuhan yang baru tersedia untuk menggantikan posisi *coachee* yang sekarang - waktu yang dibutuhkan relatif tidak pendek, bisa 6 bulan, atau 9 bulan, atau satu tahun, bahkan lebih, (c) tidak pindah ke pelayanan musik secara penuh waktu, tetapi mencari kesempatan untuk melayani hal-hal yang berhubungan dengan musik gerejawi - misalnya mengajar mata pelajaran musik gerejawi atau memimpin paduan suara atau menjadi pianis - mungkin di gereja yang sekarang, atau di gereja lain secara paruh waktu.

*Wrap-up*. Mengemas semua pertimbangan yang ada. Di langkah ini, *coachee* harus menentukan pilihan mana yang dianggap terbaik untuk mewujudkan keinginannya sesuai dengan langkah G. Misalnya, dengan tetap mengikuti contoh yang sama, *coachee* memilih alternatif

c karena itulah yang paling realistis baginya untuk saat ini. Setelah itu, langkah-langkah konkrit (*action plan*) untuk menjalankan pilihan tersebut harus disiapkan, misalnya kapan dan dengan siapa membicarakan rencana perubahan ini, kapan batas akhir waktunya (*deadline*), apa kendala-kendala yang muncul dan bagaimana menghadapinya, dsb.

Landsberg menyediakan daftar pertanyaan yang bisa dipakai oleh *coachee* dalam pembimbingan menggunakan model ini. Silakan menyimaknya di bagian Lampiran.

Selamat menjadi pendeta-*coach* yang baik. Penulis terkesan dengan kutipan-kutipan sebagai berikut: "The test of a good coach is that when they leave, others will carry on successfully" (Author Unknown). Ada juga yang menulis: "Once the person commits to being coached, s/he begins to experience a different, more hopeful world as his or her perceptions evolve" (John G. Agno).<sup>10</sup> Pernah ada seorang *coachee* berterima kasih kepada *coach*-nya, demikian: "Dear Coach, thank you for changing my life. The wisdom, confidence and heart you have shown while leading our team has been an inspiration on and off the field. Your influence on my life is immeasurable. The breadth of the skills and lessons you have taught will be amplified over my lifetime. Thanks again" ("*Coach* yang baik, terima kasih telah mengubah kehidupanku. Hikmat, konfidensi, dan hati yang Anda perlihatkan kala memimpin tim kami – telah menjadi inspirasi di dalam dan di luar lapangan. Pengaruh Anda bagi kehidupanku tidak dapat diukur. Nafas keahlian-keahlian dan pelajaran-pelajaran yang Anda pernah ajarkan akan terus mendengung sepanjang hidupku. Sekali lagi, terima kasih"). Para pendeta-*coach*, harapkanlah hal-hal yang mulia dari pelayanan *coaching* terhadap para *coachee* atau hamba-hamba Tuhan junior. Mereka senantiasa menantikan seorang pendeta-*coach* seperti Anda.

---

10. Think Exist Authors, "Famous People: John G. Agno Quotes" Think Exist, [http://en.thinkexist.com/quotes/john\\_g\\_agno](http://en.thinkexist.com/quotes/john_g_agno) (diakses 10 Desember 2008).

**LAMPIRAN 1**

Contoh-contoh Pertanyaan yang Berguna ketika Menggunakan 'GROW'

**Goal (Sasaran)**

- Apa yang ingin anda diskusikan?
- Apa yang ingin anda capai?
- Apa yang anda sukai (ingin dicapai) dari sesi ini?
- Apakah yang seharusnya terjadi agar anda dapat keluar dari sini dan merasa bahwa anda telah menghabiskan waktu anda dengan baik?
- Jika saya dapat memberikan anda sebuah permohonan pada sesi ini, apakah yang anda inginkan?
- Apa yang anda inginkan untuk berubah ketika anda meninggalkan sesi ini?
- Apa yang anda inginkan terjadi bagi hal yang saat ini tidak terjadi, atau apa yang anda tidak inginkan terjadi bagi hal yang sudah terjadi saat ini?
- Hasil akhir apa yang ingin anda dapatkan pada sesi/diskusi/interaksi ini?
- Apakah hal tersebut realistis?
- Dapatkah kita melakukannya di waktu yang kita miliki ini?
- Apakah hal tersebut akan menjadi benar-benar bernilai bagi anda?

**Reality (Kenyataan yang Ada)**

- Apa yang terjadi pada saat ini?
- Bagaimana anda mengetahui bahwa hal ini akurat?
- Kapankah hal ini terjadi?
- Seberapa sering hal ini terjadi? Ungkapkan dengan tepat jika memungkinkan.
- Pengaruh apa yang ditimbulkan?
- Bagaimana anda memverifikasi, atau bagaimana anda memverifikasi, bahwa hal tersebut benar?
- Faktor lain apa yang relevan?
- Siapa lagikah yang relevan?
- Apakah persepsi anda terhadap situasi ini?
- Apa yang telah anda usahakan sejauh ini?

**Options (Pilihan-pilihan)**

- Apa yang dapat anda lakukan untuk merubah situasi ini?
- Alternatif apa saja yang ada untuk pendekatan tersebut?
- Beritahu saya tindakan apa saja yang menurut anda memungkinkan? Jangan khawatir mengenai apakah tindakan tersebut realistis pada tahap ini.



- Pendekatan/tindakan apa yang telah anda lihat digunakan, atau yang telah anda gunakan sendiri, pada keadaan yang serupa?
- Siapa yang mungkin dapat membantu?
- Apakah anda menginginkan masukan-masukan dari saya?
- Pilihan apa yang paling anda sukai?
- Apa saja keuntungan dan kesulitan dari pilihan-pilihan ini?
- Pilihan mana yang menarik bagi anda?
- Beri nilai dari 1-10 bagi level ketertarikan anda dalam/pada kegunaan masing-masing pilihan ini.
- Apakah anda akan memilih pilihan untuk dilaksanakan?

*Wrap-up (Mengemas)*

- Apakah langkah-langkah selanjutnya?
- Kapan tepatnya anda akan melaksanakannya?
- Apa yang dapat menghalangi?
- Apakah anda perlu mencatat langkah-langkah pada buku harian anda?
- Dukungan apakah yang anda butuhkan?
- Bagaimana dan kapan kiranya anda memerlukan dukungan tersebut?

**LAMPIRAN 2**

Bahan bacaan pendalaman:

Brenntleck, Kevin dan Kay Marie Brennfleck, *Live Your Calling: A Practical Guide to Finding and Fulfilling Your Mission in Life*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2005.

Collins, Gary R., *Christian Coaching*. Colorado Springs, CO: NavPress, 2001.

Cook, Marshall J., *Effective Coaching*. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc., 1999.

Crane, Thomas C., *The Heart of Coaching*. San Diego, CA: FTA Press, 2002.

Flahery, James, *Coaching: Evoking Excellence in Others* 2nd Ed. Burlington, MA: Elsevier-Butterworth-Heinemann, 2005.

Kurnia, Paulus, "Christian Coaching," dalam *Jurnal Amanat Agung* Volume 2 No. 2, 2006. Jakarta: STT

Amanat Agung, 2006.

-----, Diktat Kuliah *Christian Coaching*. Jakarta: STT Amanat Agung, 2007.

Landsberg, Max, *The Tao of Coaching*. London: Profile Books, Ltd., 2003  
[purposefilledlife.com/downloads/leadershipunderfire.pdf](http://purposefilledlife.com/downloads/leadershipunderfire.pdf). Diakses tanggal 6 Nopember 2008.

Stoltzfus, Tony, "The Heart of a Coach" dalam [www.purposefilledlife.com](http://www.purposefilledlife.com) section "Artikel". Diakses 7 Nopember 2008