

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Allah dalam karya penciptaan dan pemeliharaan di bumi selalu melibatkan manusia untuk mewujudkan rencana-Nya. Ia selalu bertindak sesuai dengan maksud dan Firman-Nya. Dalam Perjanjian Lama berulang kali diceritakan bahwa Allah memilih dan memanggil orang-orang tertentu untuk dijadikan pelaksana kehendak-Nya. Hal ini dapat terjadi pada seseorang secara pribadi atau sekelompok orang sebagai suatu persekutuan.

Pemilihan dan panggilan Allah sebagaimana yang disaksikan dalam Kitab-kitab Perjanjian Lama dimulai dengan panggilan bapak-bapak leluhur. Allah memanggil Abraham untuk menjadi bangsa yang besar dan menetap di suatu terjanji (Kej. 12:1-3).¹ Ikatan perjanjian di antara Allah dan Abraham dilanjutkan kepada Ishak, Yakub dan keturunannya. Tokoh-tokoh terpilih dan terpanggil lainnya seperti Musa, para nabi seperti Yesaya, Yeremia, Yehezkiel. Di samping itu juga ada panggilan raja-raja di Israel. Dan berulang-ulang Allah menjanjikan perlindungan, berkat keturunan dan tanah kepada mereka. Pemenuhan janji ini diwarnai dengan krisis.

Masing-masing tokoh terpilih muncul dalam konteksnya masing-masing. Musa dipilih dan dipanggil pada saat suku-suku Israel berada dalam situasi kritis yang mengancam hidup mereka. Mereka berada dalam perbudakan yang berkepanjangan dan sangat memberatkan hidup mereka di Mesir. Perbudakan ini membuat Israel hidup dalam penderitaan dan ketidakadilan, bahkan Firaun bertindak dengan sangat kejam untuk memusnahkan keturunan mereka dengan membunuh setiap bayi laki-laki Ibrani.

¹ J. Blommendaal, *Pengantar ke dalam Perjanjian Lama*, (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1996), 18.

Belajar dari kehidupan umat Israel dan tokoh-tokoh yang dipanggil-Nya, memperlihatkan, bahwa Allah ingin menyatakan diri-Nya dan menguatkan kehidupan persekutuan umat dengan memakai tokoh-tokoh yang dipilih-Nya. Begitu pula dalam kehidupan organisasi gereja, peran tokoh-tokoh sangat dibutuhkan untuk memimpin dan menuntun anggota gereja dalam rangka mewujudkan misi Allah di bumi. Para pelaku pelayanan dalam gereja dimaksud meliputi pendeta, penatua, diaken, pengajar, dan pengurus-pengurus kategorial dan fungsional.

Terkait dengan sejumlah pelaku pelayanan dalam gereja, keberadaan pendeta dipandang sebagai yang paling sentral. Oleh karena pendeta sebagai pemimpin, penuntun, pembimbing spiritual bagi jemaat sehingga dituntut mampu memberikan energi positif untuk menggerakkan dan memberdayakan warga jemaat dalam membangun persekutuan, pelayanan, dan kesaksian guna mewujudkan Syalom Allah di bumi.

Jabatan pendeta adalah panggilan yang berasal dari Tuhan untuk melaksanakan pekerjaan Tuhan. Dengan pemahaman seperti ini seorang pendeta memahami panggilannya berasal dari dan untuk Tuhan. Kesadaran ini akan membawa seorang Pendeta terhindar dari bahasa eksklusivisme, yang mana tidak memahami panggilan diri sebagai kesalehan pribadi semata, namun sebagai alat di tangan Tuhan untuk menyatakan misi-Nya melalui pelayanan gereja.

Sekalipun jabatan pendeta sebagai sebuah panggilan, akan tetapi Pendeta juga disebutkan sebagai karyawan gereja, sebagaimana disebutkan dalam Tata Dasar GMT, Pasal 30, ayat (3) Jabatan pendeta merupakan jabatan seumur hidup, sedangkan jabatan Penatua, Diaken, dan Pengajar merupakan jabatan periodik. Jabatan keorganisasian sebagaimana yang dimaksudkan adalah jabatan pada Badan Pelayanan (BP), seperti Anggota Majelis Sinode Harian, Ketua Majelis Klasis, dan Ketua Majelis Jemaat, begitu pula Badan Pembantu Pelayanan (BPP), dan Unit Pembantu Pelayanan (UPP). Badan

Pembantu Pelayanan (BPP), dan Unit Pembantu Pelayanan (UPP). Jabatan-jabatan pelayanan diterima melalui Ibadah Penabisan dengan penumpangan tangan, sedangkan jabatan keorganisasian diawali dengan suatu perhadapan, dan diakhiri dengan ibadah emiritasi.

Jabatan pendeta ada masa memulai namun tidak ada masa berakhir (Kecuali meninggal dunia). Pandangan ini dijelaskan pula oleh Inabui², bahwa kita perlu bertolak dari makna teologis “panggilan Allah” bagi seorang pendeta, ketika ia hendak memulai pelayanannya, hingga mengakhirinya. Dalam Liturgi kebaktian Penahbisan Pendeta GMIT, pendeta yang akan ditahbis mengaku demikian: “ Di hadapan Allah dan jemaat-Nya, saya mengaku dan percaya bahwa Allah sendiri telah memanggil saya melalui gereja-Nya ke dalam pekerjaan yang kudus ini, sebagai pendeta dalam pelayanan gereja-Nya. Bahwa berdasarkan pengakuan imannya kepada Kristus, sang Kepala Gereja, seorang pendeta, secara sadar, menerima tugas pelayanannya sebagai panggilan Allah sendiri, dan terus melayani sampai ia mengakhirinya. Maka dalam hal “panggilan Allah” ini, tentu si-pendeta tidak pernah pensiun, karena panggilan ini tidak pernah berhenti melayani, sampai sang Pemanggil memanggilnya pulang. Inilah alasan, mengapa ikatan dengan panggilan Allah tersebut.

Namun bagi jabatan organisasi, ada masa memulai dan masa berakhir. Menurut Inabuy, “ikatan administratif organisatoris dengan GMIT, bisa berakhir ketika Pendeta pensiun”. Selanjutnya pada umur 60 tahun sesuai peraturan Karyawan GMIT memasuki masa emeritus. Sebagaimana dikatakan Inabui, umumnya lebih dimengerti sebagai “pensiun”, atau berhenti dari jabatan keorganisasiannya. Di GMIT, pendeta emeritus/a (seterusnya PE) umumnya, hampir tidak terlibat lagi dalam pelayanan, dalam bentuk apa

² Junus E.E. Inabui (2017). “Masa Emeritus: Masa Pelayanan Baru”. Makalah disampaikan pada Konven Perdana Pendeta emeritus GMIT, di Kupang, Jumat, 10 Nov 2017

pun. Kecuali itu, memang, ada beberapa PE yang, atas inisiatif pribadi, melibatkan diri dalam pelayanan pada lingkup jemaat. Pekerjaan PE tersebut, biasa disebut: “bantu-bantu” pelayanan.³

Jadi, GMIT sesungguhnya telah membuat klasifikasi antara pendeta sebagai jabatan pelayanan (panggilan) dan pendeta sebagai jabatan organisasi. Oleh karena itu dalam hal ini yang menjadi fokus studi ini adalah pelayanan seorang pendeta ketika memasuki masa emeritasi. Menarik untuk memahami dinamika pendeta emeritus/a, sebab hingga saat ini masih terjadi perdebatan di kalangan pendeta termasuk pendeta emeritus/a, bahwa berhenti (pensiun) sebagai karyawan GMIT namun masih melayani sebagai pendeta merupakan sesuatu yang rancu.⁴

Permasalahannya dalam studi ini adalah ketika pendeta menjalani masa emeritus, ia tidak lagi terikat dengan jabatan organisasi yang sibuk dengan pelayanan rutin bagi jemaat. Ia menciptakan kesibukannya sendiri. Sebagian dari mereka ada yang memilih berkebun, beternak, membantu pelayanan mimbar, terlibat dalam tim pastoral gereja, dan terjun ke dunia politik.⁵ Ada yang berujar “kami berada di fase tunggu panggilan,” yang dimaksud adalah panggilan dari jemaat tertentu untuk melayani.⁶

Dalam sebuah diskusi di Kantor Sinode GMIT, ada seorang Pendeta emeritus/a yang pernah berujar, “agar posisi mereka dalam gereja diperjelas”. Tentu hal ini mengindikasikan adanya harapan dari Pendeta emeritus/a agar gereja dapat memikirkan peran-peran para Pendeta emeritus/a secara formal. Memang sejauh ini dalam struktur MS

³ Ibid 4.

⁴ “Saya ditahbis oleh GMIT ke dalam jabatan Pendeta. Lalu saya diangkat sebagai Pendeta jemaat dan sekaligus Ketua Majelis Jemaat. Tetapi sepanjang saya melaksanakan tugas, beberapa kali saya tidak menjadi Ketua Majelis Jemaat, namun tetap pendeta. Pada Usia 60 tahun saya dipensiunkan. Namun saya tetap adalah Pendeta, karena jabatan itu melekat pada diri saya seumur hidup. Lalu saya bertanya: dulu, sesudah ditahbis jadi Pendeta, saya diangkat menjadi apa? dan pada usia 60 tahun saya dipensiunkan dari apa? Nyatanya saya sudah jadi Pendeta sebelum diangkat dan masih Pendeta sesudah pensiun” (Pdt. Samuel Nitti, *Postingan facebook*, 11 Desember 2023).

⁵ Hasil observasi awal peneliti di beberapa jemaat domisili Pendeta emeritus GMIT.

⁶ Hasil percakapan informasi bersama salah seorang Pendeta emiritus GMIT.

GMIT, dari 18 Badan Pembantu Pelayanan (BP2S) dan UPP yang ada belum tersedia badan maupun unit yang mengurus para Pendeta emeritus/a. Kecuali berkaitan dengan urusan hak-hak pensiun Pendeta emeritus/a yang diatur melalui Badan Diakonia GMIT (BDG). “Perlu dicatat pula bahwa kebutuhan dana pensiun setiap tahun mengalami devisa, sehingga harus didukung oleh APBMS. Oleh karena itu, GMIT sudah saatnya harus berpikir untuk menata secara serius dan profesional dana pensiun para pendeta emeritus dan karyawan yang memasuki masa pensiun.

GMIT tidak boleh merasa aman dengan pengumpulan di sekitar pensiun para pelayan dan karyawan saat ini. Sehubungan dengan itu, khusus untuk dana pensiun ini, Panitia Tetap Tata Gereja (PPTG) menawarkan agar Badan Diakonia GMIT (BDG) tetap menangani seluruh pensiunan pelayan GMIT seperti saat ini. Namun BPPS/UPPMS/Sekbid yang pelayanannya menghasilkan keuntungan secara ekonomis (provid) harus berkontribusi secara rutin bagi penanganan dana pensiun GMIT.⁷

Majelis Sinode GMIT periode 2020-2023 melalui Persidangan Sinode XXXV 2023 di Sabu telah menyampaikan rekomendasi bahwa, setelah mendengar beberapa pengumpulan pendeta pascapensiun maka perlu dilakukan sejenis pastoral prapensiun bagi para pendeta yang hendak diemiritasi.⁸ Tentu rekomendasi ini berangkat dari suatu cermatan terhadap karakteristik, perkembangan, dan kehidupan pendeta emeritus di GMIT yang perlu didekati dengan model pelayanan yang spesifik. Data emeritus/a di GMIT per 2023 berjumlah 435 orang, dengan rincian laki-laki 318 orang dan Perempuan 117 orang (BDG, 2023).

Gereja secara institusi seyogyanya perlu memikirkan secara serius bagaimana manajemen pelayanan bagi pendeta emeritus/a. Sebab, walaupun mereka secara fisik

⁷ Majelis Sinode GMIT. *Dokumen Laporan Pertanggungjawaban* (Majelis Sinode GMIT 2020-2023).

⁸ Ibid 7

mengalami penurunan akan tetapi dari segi pemikiran, pengalaman, dan nilai-nilai yang dimiliki masih bisa dimanfaatkan bagi pelayanan GMT. Mereka selalu hadir sebagai pribadi yang memiliki kebijaksanaan, pengalaman, dan sering membicarakan nilai-nilai pelayanan gereja.

Fase emeritus/a memang memiliki sejumlah hambatan, terlepas dari perkembangan fisik yang memang harus diterima. Sebagaimana penelitian dari Effendi tentang manajemen ketenagaan purna jabatan kepala sekolah di Kota Yogyakarta, terdapat 2 (dua) hambatan, yakni psikologis dan teknis. Hambatan psikologis meliputi sindrom setelah berkuasa, kurangnya kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru, masalah kesehatan yang mengakibatkan berkurangnya ruang gerak saat melakukan pelayanan, dan berkurangnya kondisi fisik karena penuaan. Sedangkan hambatan teknis berupa minimnya kesanggupan mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung penyiapan administrasi pelayanan.⁹

Penting untuk mengingat apa yang dikenal sebagai *post power syndrom* atau "sindrom pensiun", suatu reaksi somatisasi dalam bentuk kumpulan gejala penyakit, cedera, dan gangguan progresif fungsi fisik dan mental akibat pensiun.¹⁰ Sekali lagi indikator gejala fisik dan psikologis digunakan untuk menentukan status dan kekuasaan. *Post power syndrome* bermula dari perasaan tidak mampu menerima keadaan baru ketika memasuki masa pensiun. Pensiun menciptakan perasaan tidak berguna, depresi, kecewa, dan putus asa yang mengganggu fungsi mental dan organik.¹¹

⁹ Arif Effendi, *Manajemen Purna Jabatan Kepala Sekolah*. (Yogyakarta: Deepublish, 2023), 103.

¹⁰ Ricko Febriyanto Sasono. *Perbedaan Tingkat Post Power Syndrome pada Pensiunan PT Petrokimia Gresik Ditinjau dari Tingkat Jabatan*. (2019, Diambil dari: <http://eprints.umg.ac.id/3134/>)

¹¹ Fandy Achmad Yunian. *Pengaruh Optimisme Menghadapi Masa Pensiun Terhadap Post Power Syndrome Pada Anggota Badan Pembina Pensiunan Pegawai (BP3) Pelindo Semarang*. (Vol 2 No 2 (2013): Developmental And Clinical Psychology. Diambil dari: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/dcp/article/view/2572>)

Sebagai pemimpin agama yang melayani Tuhan, baik dalam rumah ibadah maupun masyarakat, seorang pendeta dapat disejajarkan dengan imam atau orang Lewi di kalangan orang Israel atau gembala dalam Perjanjian Baru. Dalam kitab Bilangan dikatakan bahwa orang-orang Lewi yang berumur 30 sampai 50 tahun wajib melaksanakan pekerjaan dalam kemah pertemuan yakni mengangkut dan merawat peralatan kemah pertemuan (Bil. 4:35,47). Namun bagi yang telah berumur 50 tahun haruslah ia dibebaskan dari pekerjaan itu, sehingga tak usah ia bekerja lebih lama lagi. Ia boleh membantu saudara-saudaranya di kemah pertemuan dalam menjalankan tugas mereka, tetapi tidak usah lagi ia menjabat pekerjaan itu (Bil. 8: 24-26).

Drew Gysi mengatakan, bahwa: “para emeritus/a di dalam gereja, diharapkan dapat membantu saudara-saudara mereka dalam pekerjaan Kemah Suci. Emeritus/a tidak boleh melakukan pekerjaan yang berat dan hanya diberi tugas seperti pengawasan.¹² Orang Lewi pada usia 50 tahun dapat bertugas untuk mendampingi, membantu, menjaga dan/atau melayani mereka yang saat ini menjalankan peran.¹³ Seseorang Lewi yang pensiun hendaknya merencanakan untuk menggunakan karunia, bakat, dan sumber dayanya untuk memulai, melanjutkan, atau meningkatkan pelayanan kepada Tuhan dan orang lain, baik dengan cara yang lazim atau dengan cara yang baru dan diperluas.”

Sumbangan kelompok emeritus/a terhadap kemajuan pengembangan organisasi terbagi dalam dua kategori, yaitu sumbangsih ideologis dan sumbangsih teknis. Sumbangan ideologis dicapai dengan menangani hal-hal konseptual dalam bentuk gagasan, saran, nasihat, atau bimbingan. Sementara sumbangan teknis dicapai melalui keterlibatan dalam perencanaan organisasi, *brainstorming*, konsultan kegiatan gereja, tim pengembangan, pengawas kegiatan gereja, mentor pendeta junior, dll. Hal ini didasarkan

¹² Drew Gysi, A theology of retirement: redeployment (2023). Diambil dari:

<https://www.thelifegroup.org/theology-of-retirement-redeployment/>

¹³ Ibid 12.

pada kenyataan bahwa, rata-rata kondisi fisik sudah memasuki usia pensiun dan usia lanjut sehingga terjadi gangguan fisik. Namun pendeta emeritus sudah berada pada level yang matang dalam hal konsep dan pemikiran, serta memiliki pengalaman yang kaya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai karakteristik pendeta emeritus/a dalam gereja maka perlu dilakukan suatu studi untuk mengembangkan suatu model yang dapat ditawarkan kepada GMIT dengan judul: **Model Manajemen Pelayanan Pendeta emeritus GMIT.**

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimanakah tahapan dan prosedur pelayanan bagi pendeta emeritus/a GMIT saat ini?
- 2) Bagaimana kepuasan dan kesejahteraan pendeta yang telah memasuki masa emeritusi saat ini?
- 3) Bagaimana kelemahan-kelemahan prosedur dan tahapan pelayanan bagi pendeta emeritus/a GMIT selama ini?
- 4) Bagaimana model manajemen pelayanan pendeta emeritus/a GMIT yang ideal?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis proses pelayanan bagi pendeta emeritus/a GMIT saat ini.
- 2) Untuk mengetahui kepuasan dan kesejahteraan pendeta yang telah memasuki masa emeritusi saat ini.
- 3) Untuk menganalisis kelemahan-kelemahan pelayanan bagi pendeta emeritus/a GMIT selama ini.
- 4) Untuk menemukan model manajemen pelayanan pendeta emeritus/a GMIT yang ideal.

- 5) Untuk mengembangkan refleksi teologis mengenai pelayanan pendeta emeritus di GMT.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

- a. Untuk menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan yang terkait dengan mata kuliah manajemen gereja dan kepemimpinan Kristen.
- b. Sebagai input bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian serupa, terutama untuk menguji model yang dihasilkan pada tataran implementasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Digunakan sebagai model alternatif di GMT, dalam arti dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk merancang manajemen pelayanan pendeta emeritus/a oleh Sinode GMT.

1.5. Spesifikasi Produk yang Ditawarkan

1) Nama:

Model manajemen pelayanan Pendeta emeritus/a GMT.

2) Konten:

Model manajemen pelayanan Pendeta emeritus/a GMT (Model Hipotetik).

3) Kegunaan:

Digunakan sebagai model alternatif di GMT, dalam arti dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk merancang manajemen pelayanan pendeta emeritus/a oleh Sinode GMT.

1.6. Ringkasan Penelitian Terdahulu

- 1.6.1. Kenya Arum Kistianingsih & Eny Purwandari, dalam penelitiannya mengenai kebersyukuran, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis pada purna pegawai sipil, menemukan adanya hubungan positif antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada purna pegawai sipil.
- 1.6.2. Aisyah & Chisol, dalam penelitiannya mengenai kebersyukuran dan kesejahteraan psikologis, menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kebersyukuran dengan variabel kesejahteraan psikologis. Sumbangan efektif dari variabel kebersyukuran terhadap variabel kesejahteraan psikologis sebesar 55,4 persen.
- 1.6.3. Helmi A. F., dalam penelitiannya mengenai manajemen stres pra-pensiun, menjelaskan bahwa masa pensiun merupakan babak baru dalam kehidupan manusia yang seringkali diwarnai dengan perubahan. Reaksi-reaksi, baik positif maupun negatif, terus mewarnai masa pensiun. Bagi mereka yang memandang masa pensiun secara positif, masa pensiun tentunya menjadi pengalaman yang bermakna, karena diisi dengan berbagai kegiatan positif di waktu luang. Sebaliknya, bagi mereka yang memandangnya secara negatif, masa pensiun akan dianggap sebagai masa-masa yang sulit.
- 1.6.4. Ricko Febriyanto Sasono, dalam penelitiannya mengenai perbedaan tingkat *post-power syndrome* pada pensiunan PT Petrokimia Gresik ditinjau dari jenjang jabatan Pensiunan PT Petrokimia Gresik, yaitu responden dengan tingkat *post-power syndrome* rendah, menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat *post-power syndrome* yaitu sebanyak 31 responden, responden dengan tingkat *post-power syndrome* sedang yaitu sebanyak 28 responden. Responden dengan tingkat *post-power syndrome* yang tinggi: 32 responden.
- 1.6.5. Adyani, Suzanna, Safuwan, dan Muryali menemukan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis dalam penelitian tentang dukungan sosial yang dirasakan dan kesejahteraan psikologis di kalangan mahasiswa antar negara di Universitas Malikus Saleh.

Penelitian Kistianingsih & Purwandari menjelaskan betapa pentingnya sikap positif seperti rasa syukur dan dukungan sosial terhadap keberadaan diri pada saat memasuki purna tugas. Rasa syukur tentu berasal dari dalam diri individu yang memasuki masa purna tugas, sementara dukungan sosial berasal dari orang-orang di sekitar terutama keluarga. Dalam konteks ini penting untuk membangun suatu ekosistem yang benar-benar mendukung atau pro terhadap kelompok purna tugas.

Penelitian Aisyah & Chisol juga mengonfirmasi adanya hubungan antara rasa syukur dan faktor kesejahteraan psikologis. Hal yang sama penelitian dari Adyani, Suzanna, Safuwani, dan Muryali memiliki sumbangan terhadap penelitian penulis, yang mana Pendeta yang memasuki purnalayan di satu sisi sebagai pihak harus menyikapi masa emeritasi dengan rasa syukur, bahwa ia telah melewati masa pelayanan yang panjang dengan baik, sehingga perlu disyukuri. Di sisi lain, faktor kesejahteraan psikologi juga perlu dikelola secara baik sehingga dapat berkontribusi positif terhadap penerimaan diri.

Penelitian Helmi memiliki sumbangan terhadap penelitian penulis, sebab di fase emeritus/a para pendeta emeritus perlu memandang secara positif masa emeritasi sebagai suatu fase yang indah, terlepas dari adanya hambatan-hambatan yang tidak bisa dihindari. Apalagi dalam penelitian penulis, begitu fungsi-fungsi manajemen dilakukan, ada upaya sengaja yang perlu dilakukan untuk membuat pendeta emeritus/a betul-betul merasa berarti di fase ini. Mulai dari perencanaan, pengorganisasi, jaminan kesehatan, pemeliharaan (perawatan), perlindungan pensiun & jaminan hari tua. Sudah tentu membutuhkan sikap penerimaan diri yang baik.

Penelitian Ricko Febriyanto Sasono memberikan sumbangan yang berarti bagi penelitian penulis, sebab gejala *post power syndrome* merupakan salah satu gejala yang dialami oleh kelompok purnabakti, tidak terkecuali pendeta yang menjalani masa

emiritasi. Bahkan gejala yang ditimbulkan tidak dibedakan dari segi tingkatan jabatan. Keadaan ini mengonfirmasi semua orang memiliki potensi yang sama untuk mengalami gejala *post power syndrome*, tidak pandang jabatan apa yang pernah disandang.

Pandangan para peneliti di atas sangat konstruktif bagi penelitian penulis, sebab sikap optimisme dan *post power syndrome* merupakan dua hal yang memiliki korelasi negatif. Di mana, bila orang dengan optimisme tinggi dalam menghadapi masa purna bakti, justru gejala *post power syndrome* akan rendah saat memasuki masa emiritasi. Dalam penelitian penulis ada tahapan perencanaan, yang dapat digunakan untuk mempersiapkan para pendeta yang akan menjadi emeritus/a. Misalnya dengan melakukan percakapan pastoral untuk persiapan emeritus/a.

Berbagai penelitian di atas mengonfirmasi kecenderungan umum yang dialami oleh kelompok pensiun. Pertanyaan selanjutnya adalah, bagaimana dengan kelompok ini dalam konteks Pendeta. Menurut Hakh¹⁴, di Indonesia sebutan emeritus dikenakan kepada pemimpin agama, khususnya di kalangan Kristen Protestan para pemimpin agama itu disebut sebagai pendeta. Sebagai pemimpin agama yang melayani Tuhan, baik dalam rumah ibadah maupun masyarakat, pendeta dapat disejajarkan dengan imam atau orang Lewi di kalangan orang Israel atau gembala dalam Perjanjian Baru. Dalam kitab Bilangan dikatakan bahwa orang-orang Lewi yang beumur 30 sampai 50 tahun wajib melaksanakan pekerjaan dalam kemah Pertemuan yakni mengangkut dan merawat peralatan kemah Pertemuan (Bil. 4:35,47), sebagaimana dinyatakan dalam Bilangan 8: 24-26.

Perbedaan umur untuk memulai pekerjaan dalam Kemah Pertemuan itu antara 25-30 tahun tampaknya merupakan “masa magang” seorang Lewi untuk bekerja secara penuh di Kemah Pertemuan pada umur 30 tahun. Sebab pekerjaan seorang Lewi

¹⁴ Samuel Benyamin Hakh.. Konsep Naskah Teologis Pendeta emeritus/Emirita Gereja Masehi Injili di Timor. (2023). Tulisan ini belum dipublikasikan.

membutuhkan keterampilan untuk bekerja secara penuh dalam menata dan merawat peralatan di dalam kemah Pertemuan sampai umur 50 tahun. Mereka, yang berumur 50 tahun, memasuki masa “semi pensiun” di mana mereka dibebaskan dari pekerjaan dalam kemah Pertemuan, tetapi ia dibolehkan untuk membantu saudara-saudaranya di Kemah Pertemuan untuk menjalankan tugas mereka. Dalam pengertian lain, jabatan pekerjaan sebagai orang Lewi telah dilepaskan, tetapi ia masih dibolehkan membantu saudara-saudaranya dalam rumah Tuhan.¹⁵

Jadi, sesungguhnya Alkitab sendiri telah menyebutkan adanya perlakuan yang berbeda terhadap kelompok pensiun, sehingga fenomena seperti *post power syndrome* dan reaksi-reaksi negatif pada fase ini diharapkan tidak mewarnai kehidupan mereka. Itulah sebabnya sebagai suatu organisasi, gereja perlu memikirkan suatu model pelayanan yang khas bagi mereka. Di sinilah letak nilai kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini. Mengingat secara umum penelitian-penelitian terdahulu sebagaimana diuraikan di atas baru berkaitan dengan temuan tentang gejala dan faktor-faktor di sekitar kelompok pensiun, serta tautan antara berbagai faktor dari kelompok pensiun, sementara penelitian penulis akan memotret pelayanan pendeta emeritus/a GMIT saat ini dan menawarkan model pelayanan pendeta emeritus/a yang ideal bagi GMIT.

1.7. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan, bab ini berisi pemaparan latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian dan pengembangan, manfaat penelitian, spesifikasi produk yang dikembangkan, dan sistematika penulisan.

Bab II : Kerangka Teoritis

Bab III : Metode Penelitian

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

¹⁵ Ibid, 14

Bab V : Refleksi Teologis

Bab VI : Penutup yang berisi kesimpulan dan saran.