



MODEL KEPEMIMPINAN GEREJA YANG PARTNERSHIP DAN INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PERSEKUTUAN GEREJA- GEREJA PAPUA DI PAPUA BARAT

Ferdinandus Christian, Philipus Ramandei, Sherly Parinussa
Program Studi Magister manajemen Universitas Ottow Geissler Papua
Email koresponden: tamehi68@gmail.com

Disubmit:
22-12-2023

Direview:
13-01-2024

Direvisi:
12-02-2024

Diterbitkan:
30-04-2024

Keywords:
church, innovative,
leadership, partnership

Kata Kunci:
gereja, inovatif,
kepemimpinan,
partnership

p: ISSN: 2723-7036
e-ISSN: 2723-7028

© 2024. The Authors.
License: Open Journals
Publishing. This work is
licensed under the
Creative Commons
Attribution License.

<https://jurnal.sttsetia.ac.id/index.php/pkm/index>

Abstract

The movement of an organization cannot be separated from the role of a leader. Still, an important question is what kind of leadership model is suitable to be applied in an oikoum Church organization, in this case, the Papan Churches Association in West Papua Province. Indeed, what kind of leadership model or style is suitable for developing a complex and pluralistic religious organization such as PGGP West Papua? Can the current leadership model answer the various fundamental problems the West Papua PGGP organization faces? FGD activities get input from participants who are very enthusiastic about participating in this activity. These inputs benefit the future development of West Papua PGGP by considering the strengths, weaknesses, opportunities, and threats. The results of these inputs will provide input for the West Papua PGGP management to carry out appropriate strategies to develop the West Papua PGGP organization in the future in entering the current era of globalization.

Abstrak

Bergeraknya sebuah roda organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin, namun pertanyaan pentingnya adalah model kepemimpinan seperti apa yang cocok diterapkan dalam suatu organisasi Gereja secara oikumene dalam hal ini organisasi Persekutuan Gereja-Gereja Papua di Provinsi Papua Barat. Sesungguhnya model atau gaya kepemimpinan seperti apakah yang cocok dalam pengembangan sebuah organisasi keagamaan yang kompleks dan majemuk seperti PGGP Papua Barat? Apakah model Kepemimpinan yang sudah ada dapat menjawab berbagai persoalan mendasar yang dihadapi oleh organisasi PGGP Papua Barat. Kegiatan FGD mendapatkan masukan-masukan dari para peserta yang sangat antusias mengikuti kegiatan ini. Masukan-masukan tersebut sangat bermanfaat dalam pengembangan PGGP Papua Barat kedepan. Faktor Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan ancaman, yang disampaikan peserta FGD akan memberi masukan bagi pengurus PGGP Papua Barat. Sehingga PGGP Papua Barat dapat melakukan strategi-strategi yang tepat dalam rangka mengembangkan organisasi dan memasuki era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini.

PENDAHULUAN

Gereja sebagai suatu institusi yang membutuhkan sebuah model yang benar demi menjalankan fungsinya, yaitu sebagai wadah pelayanan dan yang dapat mengubah banyak orang kepada kehidupan yang lebih baik. Maka kepemimpinan itu penting tidak terkecuali di Gereja. Tanpa kepemimpinan yang baik dan benar maka suatu organisasi akan menjadi lemah dan gagal dalam menjabarkan dan merealisasikan visi, misi dan tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi yang dilakukan seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik adalah memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga partisipasi bawahan dalam pengembangan organisasi memberikan motivasi yang tinggi kepada bawahan untuk dapat bekerja dengan tekun (Endah Suryani, Ferdinandus Christian, and Mohammad Imam Farisi 2021). Selain itu kualitas kerja bawahan tidak lepas dari kualitas dari kepemimpinannya (Shantini Rumbi, Ferdinandus Christian, and Suparti 2021). Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku dan menjadi teladan bagi anggota dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Christian 2018). Kepemimpinan itu melekat pada diri pemimpin. Oleh karena itu kepemimpinan kemudian dikaitkan dengan sifat (traits), kepribadian, yang kesemuanya mengacu pada sifat-sifat karakteristik tertentu. Pemimpin yang efektif harus menghadapi individu, kelompok dan tujuan organisasi (Meho and Christian 2019).

Bergeraknya sebuah roda organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin, namun pertanyaan pentingnya adalah model kepemimpinan seperti apa yang cocok diterapkan dalam suatu organisasi Gereja secara oikumene dalam hal ini organisasi Persekutuan Gereja-gereja Papua di Provinsi Papua Barat. Sesungguhnya model atau gaya kepemimpinan seperti apakah yang cocok dalam pengembangan sebuah organisasi keagamaan yang kompleks dan majemuk seperti PGGP Papua Barat? Apakah model Kepemimpinan yang sudah ada dapat menjawab berbagai persoalan mendasar yang dihadapi oleh organisasi PGGP Papua Barat.

Dinamika kepemimpinan dalam organisasi PGGP Papua Barat menarik untuk dikaji karena beberapa alasan yaitu:

1. Latar belakang kehadiran organisasi ini adalah karena kurangnya Kerjasama antar denominasi gereja yang beragama di Papua Barat.
2. Sumber kelemahan Gereja adalah jika ego denominasi dibiarkan ada akan berdampak pada eksistensi gereja di tengah kehidupan berbangsa dan bernegara.
3. Harus terbangun kesadaran bahwa persoalan-persoalan kehidupan di Tanah Papua tidak bisa diselesaikan oleh satu denominasi gereja tertentu saja melainkan oleh kebersamaan semua bukan untuk nama masing-masing denominasi gereja tetapi untuk kemuliaan Tuhan Yesus sebagai kepala Gereja.
4. Tujuan kehadiran PGGP PB adalah sebagai sarana menghimpun semua organisasi Gereja yang majemuk untuk saling membangun, saling mendukung dan saling menghidupkan demi pembangunan Tubuh Kristus yang Esa di Tanah Papua.
5. Keberadaan PGGP Papua Barat akan menjadi media pelayanan, pembinaan dan pemberitaan Injil yang inovatif karena didalamnya ada keberagaman denominasi Gereja yang saling berpartnership demi menciptakan pelayanan yang menyentuh umat Tuhan

Tema yang akan dikaji bersama dalam Fokus Group Diskusi ini adalah: “MODEL KEPEMIMPINAN GEREJA YANG PARTNERSHIP DAN INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PGGP PB “. Dasar penetapan topik ini adalah adanya berbagai fenomena dalam keberadaan PGGP Papua Barat maka dibutuhkan kepemimpinan yang ideal. Oleh karena itu tujuan dari FGD ini adalah Mendapat masukan dari semua peserta tentang kekuatan dan kelemahan bahkan peluang dan tantangan sehubungan dengan Model Kepemimpinan Gereja yang Partnership dan Inovatif pada organisasi PGGP Papua Barat. Kegiatan ini merupakan Pengabdian masyarakat yang dilakukan dengan didasarkan kebutuhan di komunitas yakni bagaimana kepemimpinan yang ideal dalam organisasi PGGP Papua Barat.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan FGD diawali dengan menyebarkan undangan kepada seluruh anggota PGGP Papua Barat. Dalam pelaksanaannya sebanyak 35 orang undangan hadir sebagai peserta. Kegiatan diawali dengan doa dilanjutkan dengan sambutan ketua PGGP Papua Barat serta pemaparan materi dari dua Narasumber. Narasumber pertama Dr. Ferdinandus Christian, SE, MM yang memaparkan tentang Kepemimpinan Partnership dan Inovatif. Narasumber kedua Dr. Philipus Ramandei, SE, M.Si, Ak, CA memaparkan Peranan Gereja terhadap Lembaga Pendidikan Tinggi di Tanah Papua.

Kegiatan FGD ini dilaksanakan di aula LP2KK Manokwari, Sabtu 24 Juni 2023 dengan melakukan metode ceramah yang disampaikan oleh Narasumber, diskusi dan tanya jawab. Metode ini digunakan agar peserta dapat memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan partnership dan kepemimpinan inovatif sehingga dalam sesi diskusi dan tanya jawab para peserta dapat memberikan masukan-masukan (Mashuril Anwar et al. 2020) tentang model kepemimpinan partnership dan inovatif dalam rangka mengembangkan organisasi PGGP Papua Barat kedepan.

Berikut jadwal selama kegiatan FGD berlangsung:

Jadwal Kegiatan

Waktu	Kegiatan	Keterangan
13.00-13.45	Penyambutan tamu dan makan siang	Tim kerja
13.45-14.15	Sambutan-sambutan	1. Penyelenggara 2. Narasumber
14.15-15.45	Diskusi	Tim FGD/Moderator
15.45-16.15	Kesimpulan dan Penutup	Tim Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian Masyarakat ini dilaksanakan kerjasama antara Tim dari Universitas Ottow Geissler Papua dan Persekutuan Gereja-gereja Papua di Papua Barat. Pengabdian Kepada Masyarakat ini menitikberatkan pada upaya untuk mendapatkan masukan dari para peserta FGD mengenai Model Kepemimpinan Gereja yang Partnership dan Inovatif dalam pengembangan PGGP Papua barat. Para peserta terdiri dari hamba-hamba Tuhan anggota PGGP Papua Barat sejumlah 35 orang. Banyak masukan-masukan yang disampaikan oleh para peserta FGD mengenai kepemimpinan partnership dan inovatif.

Bahkan ada peserta yang memberi masukan dan menawarkan model kepemimpinan lain selain kepemimpinan partnership dan inovatif. Seperti model kepemimpinan berbasis budaya, mengingat dalam kehidupan masyarakat di Papua Barat tidak lepas dengan model kepemimpinan kultur atau budaya dalam kehidupan masyarakat, dimana budaya sangat dijunjung tinggi dalam kehidupan masyarakat

FGD merupakan suatu bentuk aktivitas kelompok (Emilia Puspitasari SugiyantoMulyono 2022). Metode FGD dapat memberikan data yang lebih mendalam, informatif, bernilai, hemat biaya dan dapat mengumpulkan lebih banyak data dalam waktu yang singkat (Waluyati 2020). FGD merupakan kegiatan yang dapat digunakan untuk mengkaji atau mencari informasi permasalahan dan upaya mengatasi masalah tersebut, selain itu FGD juga dapat menurunkan tingkat Ansietas, hal ini dikarenakan secara tidak langsung peserta dapat menyampaikan masalah dan mendapatkan solusi masalahnya sehingga ansietas berkurang (Benny Andreson Situmorang 2019).



Gambar 1 Pemaparan Narasumber

Berdasarkan hasil FGD, maka beberapa masukan yang disampaikan oleh para peserta mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman (SWOT). Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan, analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strength) dan peluang (opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats) (Rangkuti 2014). Hasil analisis SWOT sebagai berikut:

Kekuatan:

Tidak ada kendala dalam berkomunikasi dengan staf atau kolega yang lain untuk mencapai tujuan organisasi karena komunikasi antara pimpinan dan staf serta seluruh anggota PGGP Di Provinsi Papua Barat terjalin dengan baik sehingga komunikasi bisa berjalan dengan lancar. Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian,

dan pemahaman dari seseorang, kepada orang lain. Dalam proses komunikasi, komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan dengan tujuan agar komunikan mengerti yang dimaksud oleh komunikator. Yang perlu diperhatikan dalam proses komunikasi adalah, pesan yang diterima oleh komunikan harus sesuai dengan pesan yang dimaksud dan disampaikan oleh komunikator. Dalam proses tersebut, tentunya ada berbagai aspek yang memengaruhi keberhasilan komunikasi. Aspek-aspek yang memengaruhi proses komunikasi dapat dimengerti lebih mudah dengan mengamati model komunikasi (Vardhani and Tyas 2019). Terjalin koordinasi dengan baik antara pimpinan dan anggota PGGP di Provinsi Papua sehingga pelaksanaan program-program dapat berjalan dengan baik. Pimpinan PGGP mampu menggerakkan staf dan seluruh anggota untuk dapat bersinergi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.



Gambar 2 Pelaksanaan FGD

Kelemahan:

Tingkat kesibukan para anggota PGGP di Provinsi Papua Barat sangat tinggi, mengingat selain sebagai hamba Tuhan untuk melayani jemaat yang dipimpinnya, mereka juga harus melaksanakan kewajiban sebagai bagian dari PGGP di Provinsi Papua Barat, hal ini berdampak pada tidak memiliki cukup waktu untuk membahas program bersama. Kurang kecakapan menjadi fasilitator dalam penyelesaian masalah, hal ini banyak terjadi karena begitu banyak masalah-masalah yang dihadapi oleh PGGP di tengah-tengah masyarakat yang majemuk karena dipengaruhi oleh budaya yang ada di masyarakat. Beban kerja yang terlalu banyak atau ganda mengingat anggota PGGP Di Provinsi Papua adalah pimpinan denominasi Gereja-gereja yang juga terlibat dalam kegiatan-kegiatan di Masyarakat.

Peluang:

Kesempatan belajar terbuka lebar melalui teknologi pada era saat ini dimana teknologi sangat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Banyak organisasi yang terbentuk hal ini dapat dilihat dari banyaknya denominasi Gereja-gereja yang ada di Provinsi Papua Barat, dengan banyaknya wadah-wadah oikumene menjadi peluang untuk dapat berbagi atau sharing pengalaman

sehingga organisasi PGGP Di Provinsi Papua Barat bisa berkembang dengan cepat mengikuti perkembangan zaman. Hal ini membuat semakin terbuka komunikasi satu gereja dengan yang lain melalui berbagai kegiatan bersama. Untuk dapat mempererat hubungan kerjasama antara gereja-gereja, maka Perlu adanya MOU dalam membangun jaringan Kerjasama gereja-gereja di Provinsi Papua Barat. Harus diingat pula bahwa Provinsi Papua Barat erat dengan budaya sehingga perlu memperhatikan adanya Kearifan lokal “satu tungku tiga batu “yaitu kemampuan menyatukan adat, agama dan pemerintahan dalam kehidupan bermasyarakat.

Ancaman:

Masih penuh kecurigaan antar organisasi Gereja mengingat banyak denominasi gereja yang ada di provinsi Papua Barat. Dampaknya dalam organisasi PGGP sendiri terjadi kecurigaan satu sama lain. Setiap anggota berjuang untuk mengembangkan gerejanya saja. Padahal dalam organisasi PGGP Di Provinsi Papua Barat semua anggota berjuang untuk bersatu dalam mengembangkan PGGP. Adanya provokasi yang meracuni pikiran, hal ini terjadi karena setiap orang mempunyai pikiran dan perilaku yang berbeda-beda sehingga untuk itu perlu dieliminasi pikiran-pikiran provokatif yang mengancam kemitraan sesama anggota PGGP Di Provinsi Papua Barat.

Berdasarkan hasil kajian dengan analisis SWOT diatas, terlihat dan tergambar bagaimana model kepemimpinan gereja yang partnership dan inovatif adalah model yang tepat untuk mengembangkan organisasi PGGP Provinsi Papua Barat mencapai visi dan misinya. Model Kepemimpinan Gereja yang berfokus pada partnership dan inovasi merupakan pendekatan yang penting dan cocok karena berorientasi pada kemitraan untuk membangun hubungan kolaboratif yang kuat antar gereja-gereja yang majemuk. Sedangkan kepemimpinan gereja yang inovatif menghadirkan ide-ide kreatif demi menghasilkan solusi baru menghadapi tantangan di tengah gereja dan masyarakat.

Berikut ini adalah beberapa argumen substantif dari strategi yang dihasilkan sebagai hasil analisa SWOT adalah sebagai berikut:

A. Strategi SO (Strengths – Opportunities)

Strategi ini menggunakan kekuatan internal dalam suatu perusahaan/organisasi untuk meraih peluang-peluang yang di luar perusahaan/organisasi. Jika sebuah perusahaan atau organisasi memiliki banyak kelemahan, maka dengan strategi ini dapat mengatasi kelemahan tersebut menjadi kekuatan. Strategi SO terdiri dari: Meningkatkan Wawasan Kepemimpinan yang partnership alasannya adalah karena peran seorang Pemimpin sangat menentukan dalam kemajuan organisasi PGGP Papua Barat; Membangun dan menggerakkan roda organisasi melalui kemampuan komunikasi dan relasi yang harmonis alasannya adalah karena tanpa komunikasi dan relasi yang intens adalah kunci pergerakan roda organisasi PGGP Papua Barat; Meningkatkan rasa saling percaya dan sharing bersama di antara para Pemimpin Gereja berlandaskan MOU dan Petunjuk teknis dalam organisasi. Alasannya adalah karena tanpa saling percaya maka mustahil organisasi PGGP bisa berjalan; Meningkatkan pemahaman Tujuan dan Visi, Misi berorganisasi dengan kemampuan persuasi dan apresiasi. Alasannya adalah karena dengan memiliki satu tujuan maka roda organisasi dapat berjalan dengan lancar; Meningkatkan independensi dan keseimbangan dalam menghadapi arus kemajuan. Alasannya adalah karena arus kemajuan teknologi dan komunikasi harus dihadapi secara seimbang agar dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi; Melakukan berbagai terobosan dan pembaharuan dalam pola – pola baru yang bermanfaat. Alasannya adalah karena seorang pemimpin harus mampu melakukan terobosan dan pembaruan.

B. Strategi WO (*Weaknesses – Opportunities*)

Strategi ini bertujuan memperkecil kelemahan-kelemahan internal dalam perusahaan atau organisasi dengan memanfaatkan peluang-peluang eksternal. Strategi WO adalah sebagai berikut: Melakukan pelatihan berstandar dan workshop khusus bagi para Pemimpin demi meningkatkan kemampuan komunikasi dalam penyelesaian masalah -masalah internal organisasi. Alasannya jika komunikasi antar pemimpin Gereja lemah akan menyulitkan dalam menyelesaikan berbagai masalah internal; Meminimalkan persaingan yang tidak sehat dan memberi kesempatan bagi para pemimpin muda untuk tampil. Alasannya karena hubungan antara Pemimpin harus seimbang antara yang senior dan junior; meningkatkan percaya diri pada pemimpin agar mampu mengambil keputusan yang benar demi menyelamatkan organisasi dari hambatan. Alasannya ketegasan seorang pemimpin sangat diperlukan demi menyelamatkan organisasi PGGP PB; meningkatkan kepedulian dan layanan kasih baik secara ke dalam dan keluar organisasi agar memotivasi semua pemimpin gereja bersatu. Alasannya bahwa untuk merangkul para pemimpin perlu ada tindakan-tindakan nyata yang diberikan sebagai bukti dari komitmen bersama; Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan yang inovatif dan kreatif. Alasannya adalah seorang Pemimpin perlu menciptakan karya-karya yang nyata untuk menerobos semua kekakuan karena tradisi dan kebiasaan lama.

C. Strategi ST (*Strengths – threats*)

Dengan strategi ini sebuah organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman-ancaman eksternal. Strategi ST adalah sebagai berikut: mengeliminasi berbagai pikiran provokatif yang mengancam kemitraan gereja melalui event doa dan pelayanan bersama. Alasannya adalah tidak semua pemimpin memiliki pikiran yang membangun masih banyak pemimpin yang membangun tembok dan saling mencurigai; melakukan upaya-upaya rekonsiliasi jika terdapat percekocokan karena perbedaan pendapat atau pandangan. Alasannya karena kemitraan atau partnership harus dibangun diatas rekonsiliasi dan saling menerima satu dengan yang lain: membangun kesadaran tentang kesetaraan dan tidak saling memanfaatkan demi kepentingan sekelompok orang. Alasannya adalah karena dalam membangun kebersamaan tidak boleh ada diskriminasi dengan alasan apapun; melakukan kajian untuk mencari benang merah antara nilai -nilai tradisi dan nilai-nilai modernisasi supaya terjadi keseimbangan. Alasannya karena masih banyak Generasi penjaga tradisi yang masih curiga dengan hal-hal inovatif atau hal-hal baru; mengembangkan pelatihan dan pembinaan untuk menghasilkan pikiran-pikiran inovatif dalam organisasi Gereja. Alasannya banyak pemimpin gereja yang masih berpikir tertutup (introvert).

D. Strategi WT (*Weaknesses – Threats*)

Strategi yang diaplikasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang bersifat defensif untuk meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman. Dalam kondisi ini sebuah organisasi dituntut kuat terhadap ancaman dari luar. Strategi WT adalah sebagai berikut: memfasilitasi dan memediasi penyelesaian masalah antar organisasi gereja. Alasannya karena seorang pemimpin gereja yang partnership dan inovatif perlu melakukan pendekatan strategis dalam penyelesaian masalah; membangun sikap menghargai perbedaan antar denominasi gereja melalui pertukaran mimbar pelayanan. Memberi ruang atau wadah bagi kolaborasi pelayanan antar gereja yang majemuk. Alasannya agar di antara para pemimpin gereja dapat saling memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing; menghadirkan pelayanan yang menyentuh dan merangkul

semua umat. Alasannya karena umat membutuhkan keteladanan melalui sikap para Pemimpin yang melayani tanpa pamrih; Memperjuangkan aspirasi Gereja secara bersama-sama bukan kepentingan kelompok tertentu. Alasannya agar keberadaan dan pergumulan umat dapat diangkat oleh Para pemimpin dengan satu pengertian dan satu suara; menghadirkan dan terus meningkatkan kegiatan-kegiatan kreatif dan inovatif untuk kaum milenial sebagai upaya mempersiapkan regenerasi yang akan melanjutkan tongkat estafet dari kepemimpinan Gereja yang partnership dan inovatif.



Gambar 3 Narasumber bersama Ketua PGGP Papua Barat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari pelaksanaan FGD tentang Model Kepemimpinan Gereja Yang Partnership Dan Inovatif Dalam Pengembangan Organisasi PGGP Papua Barat dapat disimpulkan bahwa kegiatan FGD mendapatkan masukan-masukan dari para peserta yang sangat antusias mengikuti kegiatan ini dan masukan-masukan tersebut sangat bermanfaat dalam pengembangan PGGP Papua Barat ke depan dengan memperhatikan faktor-faktor Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan ancaman, selanjutnya hasil masukan tersebut akan memberi masukan bagi pengurus PGGP Papua Barat untuk dapat melakukan strategi-strategi yang tepat dalam rangka mengembangkan organisasi PGGP Papua Barat kedepan dalam memasuki era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Tim dari Universitas Ottow Geissler Papua mengucapkan terimakasih kepada organisasi PGGP di Provinsi Papua Barat yang telah memfasilitasi sehingga kegiatan FGD Model Kepemimpinan Gereja Yang Partnership Dan Inovatif Dalam Pengembangan Organisasi PGGP Papua Barat dapat berlangsung dengan baik dan menghasilkan masukan-masukan yang luar biasa dari para peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny Andreson Situmorang, Kristina L Silalahi. 2019. "Pengaruh Focus Group Discussion Tentang Pelaksanaan Uji Kompetensi Terhadap Tingkat Kecemasan Mahasiswa." *Jumantik* 4, no. 2.
- Christian, Ferdinandus. 2018. "Leadership and Motivation To Performance Employee in Papua Province." *International Journal of Economics Management and Social Science* 1, no. 1: 17–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.32484/ijemss.v1i1.4>.
- Emilia Puspitasari SugiyantoMulyono. 2022. *Focus Grup Discustion (Fgd) Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Pada Keluarga Dalam Perawatan Pasien Paliatif Di Yayasan Izi Semarang*. Semarang: Uniersitas Widya Husada.
- Endah Suryani, Ferdinandus Christian, and Mohammad Imam Farisi. 2021. "Do Participatory Leadership Style, Motivation, and Work Environment Affect Employee Performance? Lessons from Local Organization in An Emerging Country." *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal* 3, no. 2: 316–31. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.453>.
- Mashuril Anwar, Mashuril Anwar, Eko Rahardjo Eko Rahardjo, Firganefi Firganefi, Maya Shafira Maya Shafira, Rini Fathonah Rini Fathonah, and Dona Raisa Monica Dona Raisa Monica. 2020. "F Fgd Dan Edukasi Tentang Upaya Pencegahan Terhadap Kekerasan Seksual Dalam Rumah Tangga." *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, no. 2: 198–204. <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v3i2.3271>.
- Meho, Henderjeta, and Ferdinandus Christian. 2019. "Analysis of Government Employee Performance in Keerom Regency, Papua, Indonesia." *Journal of Economics, Business, and Government Challenges* 2, no. 2: 128–35. <https://doi.org/10.33005/ebgc.v2i2.79>.
- Rangkuti, F. 2014. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Shantini Rumbi, Ferdinandus Christian, and Suparti. 2021. "The Effects of Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee's Performance: A Case of Local Government Agency in Emerging Country." *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal* 3, no. 2: 347–60. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.455>.
- Vardhani, Nabilla Kusuma, and Agnes Siwi Purwaning Tyas. 2019. "Strategi Komunikasi Dalam Interaksi Dengan Mahasiswa Pertukaran Asing." *Jurnal Gama Societa* 2, no. 1: 9. <https://doi.org/10.22146/jgs.40424>.
- Waluyati, Made. 2020. "Penerapan Fokus Group Discussion (FGD) Untuk Meningkatkan Kemampuan Memanfaatkan Lingkungan Sebagai Sumber Belajar." *Jurnal Edutech Undiksha* 8, no. 1: 80. <https://doi.org/10.23887/jeu.v8i1.27089>.