

## **Sinergitas Kepemimpinan Senior Dan Muda Di Gkii Se-Jabodetabek Dalam Menghadapi Dampak Pandemi 19 Dan Disrupsi Era: Sebuah Kajian Kepemimpinan Transformatif**

**Anggi Maringan Hasiholan**

STT Bethel Indonesia, Jakarta

Email: [anggimaringan.mia2@gmail.com](mailto:anggimaringan.mia2@gmail.com)

**Purim Marbun**

STT Bethel Indonesia, Jakarta

Email: [purimmarbun@sttbi.ac.id](mailto:purimmarbun@sttbi.ac.id)

**Abstract:** *Leadership has always been a never-ending problem. One of them is the younger generation, who leads the senior generation. This is not without reason. The Covid-19 pandemic and the disruption of the era brought significant changes in the church's life, including the Church of the Victory for the Indonesian Faith in Jabodetabek. As a church that has experienced a significant change in the percentage of young leadership, GKII in Jabodetabek faces new problems related to the cooperation built between generations within it. Coordination needs to create transformative leadership that carries out the internalization of the church's vision and mission. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through observation and interviews, analyzed by an implementation. The study results stated that GKII throughout Jabodetabek had synergized between young and senior leaders to achieve shared visions and missions despite Covid-19 and the era's disruption. There were five implementations: Equipping Leaders, establishing a diaconal body, making GKII Apps and Websites, monthly discussion and evaluation meetings between leaders, and a balanced percentage of young and senior leaders.*

**Keywords:** *GKII Se-Jabodetabek; change leader; Transformative Leaders; Distractions; synergy*

**Abstrak:** Kepemimpinan selalu menjadi masalah yang tidak pernah selesai. Salah satunya adalah kehadiran generasi muda yang memimpin di kalangan generasi senior. Hal ini bukanlah tanpa alasan, pandemi Covid-19 dan disrupsi era membawa perubahan yang signifikan dalam kehidupan gereja, termasuk Gereja Kemenangan Iman Indonesia Se-Jabodetabek. Sebagai gereja yang telah mengalami perubahan persentase kepemimpinan muda yang signifikan, GKII Se-Jabodetabek mendapat masalah baru terkait kerja sama yang dibangun antar generasi yang ada didalamnya. Koordinasi perlu dilakukan guna terciptanya kepemimpinan transformatif yang melaksanakan internalisasi visi dan misi gereja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara yang dianalisis secara implementasi.

Hasil penelitian menyatakan bahwa GKII Se-Jabodetabek telah melakukan sinergi antara pemimpin muda dan senior untuk mencapai visi-misi bersama meskipun telah terjadi Covid-19 dan disrupsi era. Terdapat lima implementasi yang dilakukan yaitu, *Equipping Leaders*, membangun badan diakonia, membuat GKII Apps dan Website, rapat diskusi dan evaluasi setiap satu bulan sekali antara para pemimpin, dan persentase yang seimbang antara pemimpin muda dan senior.

**Kata Kunci:** GKII Se-Jabodetabek; Pemimpin Muda; Pemimpin Transformatif; Disrupsi; Sinergi

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan selalu menjadi masalah yang terus menerus dibicarakan. Hal ini karena pengaruh yang diberikan pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan selalu menjadi fokus utama pembicaraan untuk mengukur berhasilnya atau tidaknya suatu komunitas, gereja, institusi, bahkan negara sekalipun. Karena pembahasannya menempatkan posisi sentral, maka tema-tema dan pengulasan mengenai konsep dan metode memimpin menjadi diskusi yang menarik. Contoh sederhana yang dapat ditemui adalah, bagaimana memiliki kualitas memimpin yang baik, apa perbedaan pemimpin sekuler dan pemimpin Kristen, konsep kepemimpinan hamba, konsep kepemimpinan pembapaan, macam-macam model kepemimpinan, kerjasama dalam kepemimpinan. Bahkan dalam sisi negatif dibahas juga mengenai pemimpin *destructive*. Semua ini dibahas dalam bidang kehidupan manusia, termasuk gereja.

Dalam kehidupan bergereja, pemimpin seharusnya mempengaruhi dan memperhatikan kehidupan jemaat secara rohani, badani, bahkan materi menjadi bagian yang terkena dampak dari kepemimpinan yang diusung. Sebab, gereja adalah pusat kehidupan dari jemaat untuk dapat memahami dan mengalami kehidupan rohani, jasmani, dan materi yang cukup, bahkan berkelimpahan. Anggapan bahwa gereja hanya mengurus hal rohani sudah tidak dapat dipertahankan lagi. Gereja harus menyentuh semua lini kehidupan, termasuk bidang sosial.<sup>1</sup> Nanuru yang dikutip oleh Saragih memandang bahwa gereja belum maksimal dalam menjalankan fungsi sosialnya ketika berhadapan dengan persoalan kemiskinan, penindasan, krisis ekologi, dan sebagainya, karena perjuangannya masih terbungkus dalam bingkai religiusitasnya sebagai agama.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> J.B. Banawiratma and J. Muller, *Berteologi Sosial Lintas Ilmu* (Yogyakarta: Kanisius, 1993), 25.

<sup>2</sup> Erman S. Saragih, "Fungsi Gereja Sebagai Entrepreneurship Sosial Dalam Masyarakat Majemuk," *KURIOS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* Vol 5 No., no. August (2019): 12–23.

Bergeraknya Gereja dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada di jemaat dan masyarakat umum mesti dimulai dari para pemimpin-pemimpin yang memikirkan itu. Pemimpin-pemimpin gereja harus memiliki kesadaran dan kegelisahannya sendiri melihat realita di lapangan yang tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Sekalipun prinsip hidup dan tindakan praktis disampaikan dari mimbar gereja berkaitan dengan bagaimana hidup yang diberkati Tuhan, kesadaran menjadi pemimpin yang ramah bagi setiap generasi, melakukan penginjilan yang ramah lingkungan, hingga pelayanan sosial kepada masyarakat gereja dan umum.

Hal ini tidaklah berlebihan, sebab Indonesia sedang mengalami dampak negatif dari seluruh sendi kehidupan masyarakat akibat Pandemi Covid-19 yang telah berjalan lebih dari setahun. Chairani mencatat setidaknya tiga dampak yang signifikan dirasakan masyarakat akibat pandemi covid-19, yaitu tatanan Kesehatan, perekonomian, kehidupan sosial.<sup>3</sup> Masyarakat harus mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran, investasi tidak dapat berjalan dengan baik, rendahnya sentimen investor terhadap pasar yang pada akhirnya membawa pasar ke arah cenderung negatif<sup>4</sup>, bisnis-bisnis tutup karena tidak sanggup untuk membayar karyawan dan daya beli masyarakat yang rendah.<sup>5</sup> Selain Pandemi, Indonesia juga memasuki era disrupsi atau revolusi industri 4.0. Kasali memberikan enam hal penting yang perlu diperhatikan dalam era ini. Pertama, teknologi dan infokom telah mengubah dunia kita berpijak. Kedua, munculnya generasi baru (millennials) yang menjadi pendukung era ini. Ketiga, kecepatan luar biasa yang lahir dari *microprocessor* dengan kapasitas ganda setiap 24 bulan menyebabkan teknologi bergerak lebih cepat dan menuntut manusia berpikir dan bertindak eksponensial, bukan linear, *mindset disruptive*. Keempat, munculnya *disrupted leader* yang dengan kesadaran penuh menciptakan perubahan dan kemajuan melalui cara-cara baru. Kelima, cara mengeksplorasi kemenangan yang berubah. Keenam, teknologi sudah memasuki

---

<sup>3</sup> Ikfina Chairani, "Dampak Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia," *Jurnal Kependudukan Indonesia* 2902 (2020): 39.

<sup>4</sup> Dito Aditia Darma Nasution, Erlina Erlina, and Iskandar Muda, "Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Perekonomian Indonesia," *Jurnal Benefita* 5, no. 2 (2020): 212.

<sup>5</sup> Rindi Nuris Velarosdela, "11 Bulan Pandemi Covid-19, Pelaku Usaha Gulung Tikar Hingga Pegawai Bioskop Jemput Bola Cari Penonton," *Kompas.Com*, last modified 2020, accessed June 1, 2021, <https://megapolitan.kompas.com/read/2021/02/03/17450231/11-bulan-pandemi-covid-19-pelaku-usaha-gulung-tikar-hingga-pegawai?page=all>.

gelombang ketiga, *Internet of Things*.<sup>6</sup> Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Satya akan bagaimana Indonesia mesti memanfaatkan sepenuhnya teknologi dan media.<sup>7</sup>

Keadaan diatas tentunya juga mempengaruhi masyarakat gereja, termasuk jemaat Gereja Kemenangan Iman Indonesia (GKII) Se-Jabodetabek. Jemaat GKII mengalami langsung dampak dari pandemi covid-19. Terdapat 20 lebih jemaat yang mengalami PHK. Beberapa pemilik warung harus gulung tikar akibat daya beli yang rendah dari masyarakat. Terdapat jemaat yang terpapar covid-19 dan harus dirawat dirumah sakit. Bahkan terdapat jemaat yang tidak dapat ibadah secara online karena tidak memiliki biaya untuk membeli kuota internet. Demikian juga ketika sudah masuk era new normal dan ibadah sudah dibuka secara onsite, terdapat jemaat yang tidak dapat hadir karena tidak memiliki uang yang cukup untuk biaya transportasi.

Terkait dengan era disrupsi, jemaat GKII Se-Jabodetabek juga terkena dampak yang signifikan. Ibadah yang selama ini dilakukan secara onsite harus berpindah kepada online, membuat para pemimpin senior (generasi baby boomers (sekitar 1943-1960) dan generasi Xers (sekitar 1961-1981) sulit untuk mengerjakannya. Pencatatan kehadiran jemaat, ibadah kelompok sel, ibadah doa syafaat yang selama ini dilakukan secara manual, telah dilakukan digitalisasi. Info-info, acara-acara gereja, program kegiatan gereja, pelaporan pemberian persepuluhan, dan persembahan-persembahan yang selama ini dilaksanakan secara manual, maka sekarang sudah terintegrasi dengan aplikasi dan Website. Termasuk pemasukan dan pengeluaran iuran diakonia. Selama ini yang memakai sistem konvensional (amplop), maka akan diubah ke dalam sistem online terpusat.

Dampak dan perubahan akibat pandemi covid 19 dan era disrupsi membuat para pemimpin senior merasa tidak mampu lagi memimpin. Mereka tidak mampu mengikuti perubahan yang drastik yang dialami dan dilakukan oleh gereja. Tidak heran, ada beberapa pemimpin senior yang mengundurkan diri dari pelayanan yang telah diembannya selama bertahun-tahun, dan memberikan kepada pemuda (generasi

---

<sup>6</sup> Rhenald Kasali, *Disruption: There's Nothing That Can't Be Changed Just Motivation Is Not Enough [Disruption: Tak Ada Yang Tidak Bisa Diubah Motivasi Saja Tidak Cukup]* (Jakarta: Kompas Gramedia, 2017).

<sup>7</sup> Venti Eka Satya, "Indonesia's Strategy for Facing Industry 4.0: A Brief Review of Actual Issues and Indonesia's Strategy for Facing Industry 4.0 [Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0: Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0]," *INFO: Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis* 10, no. 09 (2018): 19–24.

Millennial (1982-2000) dan generasi Z (sekitar 2004-2025) yang ada di bawah anggota pimpinannya. Pemberian ini tanpa melihat kapasitas dan karakter daripada yang dipilih, melainkan karena terdapat kekosongan jabatan. Tentu ini menjadi kekhawatiran sendiri bagi gereja. Apakah maksimal jika gereja dipimpin dan dikelola oleh pemimpin muda? Bukankah budaya kepemimpinan di Indonesia (masyarakat timur) adalah kepemimpinan senior? Pemimpin senior dianggap sebagai pemimpin yang dapat membawa umat kepada tujuan yang telah ditetapkan bersama. Jika pemimpin muda yang menonjol, apakah mampu membawa perubahan bagi masyarakat gereja secara menyeluruh? Atau apakah pemimpin muda dan senior perlu bersinergi untuk melakukan Transformatif?

Penelitian mengenai kepemimpinan muda dan senior pernah dilakukan oleh Agus Prihanto yang membahas mengenai peran mentoring dari pemimpin senior kepada pemimpin muda. Didapati bahwa pemimpin muda perlu didampingi secara serius supaya kelak mampu memimpin dengan baik.<sup>8</sup> Demikian juga dengan Jatmiko yang membahas mengenai transisi antara pemimpin generasi dengan studi kasus di Gereja Kristen Nazarene di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu dilakukan mentoring, penguatan hubungan lintas generasi, program pengembangan kepemimpinan terencana dan kolaborasi kepemimpinan lintas generasi.<sup>9</sup> Penelitian ini secara khusus mendeskripsikan strategi yang dilakukan oleh GKII Se-Jabodetabek untuk melaksanakan sinergitas antara pemimpin muda dan senior untuk mencapai kepemimpinan transformatif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan (i) **Observasi**. Pada umumnya observasi dipahami sebagai suatu aktivitas pengamatan terhadap sebuah objek yang diamati secara langsung dengan suatu pengamatan yang mendetail dalam rangka menemukan dan mendapatkan informasi mengenai objek yang diamati.<sup>10</sup> Terkait dengan itu, peneliti adalah bagian integral dari GKII Se-Jabodetabek yang sudah melayani dan terlibat selama sepuluh tahun. (ii)

---

<sup>8</sup> Agus Prihanto, "Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Pemuda Di Gereja," *Jurnal Jaffray* (2018).

<sup>9</sup> Bakhoh Jatmiko, "Transisi Kepemimpinan Antar Generasi: Studi Kasus Di Gereja Kristen Nazarene Di Indonesia," *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 1, no. 2 (2020): 180–195.

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Dan R and D*, Bandung: Alfabeta (Alfabeta, 2015).

**Wawancara.** Pada dasarnya wawancara adalah sebuah proses yang biasa dilakukan di dalam penelitian untuk memperoleh keterangan terkait dengan data-data atau informasi yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian ilmiah. Wawancara dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara tatap muka maupun tatap maya (lewat Whatsapp call, zoom meeting, google meet, dan google form) dengan responden sebagai narasumber. Untuk menghindari bias dalam proses wawancara, maka pada umumnya wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman atau panduan wawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan para pimpinan GKII Se-jabodetabek.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian operasional adalah melalui siklus pemecahan masalah yang terdiri dari (i) mengukur besarnya masalah, (ii) menemukan penyebab masalah, (iii) mengembangkan solusi, (iv) melaksanakan intervensi/program, dan (v) evaluasi program. Analisis data dalam artikel ini menggunakan metode penelitian studi kasus (*case studies*). Studi kasus bertujuan untuk membuat penafsiran akurat mengenai karakteristik-karakteristik objek yang diteliti.<sup>11</sup> Studi kasus lebih *contrasted* pada survey intensif secara mendalam pada fenomena yang diteliti. Tipe penelitian ini adalah berusaha memahami suatu unit sosial tertentu secara utuh dalam totalitas lingkungan tersebut. Studi kasus dalam beberapa referensi merupakan bagian dari penelitian kualitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan muda dan Senior di Gereja Kemenangan Iman Indonesia Se-Jabodetabek**

Gereja Kemenangan Iman Indonesia (GKII) Bekasi yang menyebar ke Se-Jabodetabek adalah gereja yang dibangun bukan karena kehendak manusia, tetapi kehendak Tuhan sendiri. Hal ini dinyatakan oleh Pdt Pati selaku pendiri dari GKII Se-Jabodetabek. Dalam buku yang ditulisnya, yaitu “Segala Sesuatu Ada Dasarnya,” beliau mengatakan bahwa dia ditemui oleh Tuhan secara langsung. Saat itu, Pdt Pati sedang dalam keadaan tidak sejahtera karena harga kontrakan tempat tinggal yang selama ini di Rawamangun dinaikkan harganya dua kali. Akhirnya, dalam keadaan seperti itu, Pdt. Pati berdoa, namun tertidur. Tetapi pada pukul 02.00, dia terbangun dan bertemu dengan Tuhan

---

<sup>11</sup> H Schwartz and J Jacobs, *Qualitative Sociology: A Method to The Madness* (New York: Free Press, 1979).

Yesus. Singkat cerita, Tuhan menyuruh dia ke Bekasi. Namun bukan untuk pindah rumah tetapi untuk menggembalakan jemaat.<sup>12</sup> Sebenarnya, GKII telah ada di Medan, yang dibangun oleh Alm. Pdt. Dr Benyamin Munthe. Beliau adalah penggerak dari penginjilan-penginjilan yang ada di Indonesia. Salah satu yang terkenal saat itu adalah Kasih Melanda Indonesia. Sampai melakukan Kebaktian Kebangunan Rohani (KKR) di Istora Senayan. Saat ini, tongkat estafet dilanjutkan oleh anaknya, yaitu Pdt. Dr. Gideon Morris Munthe, yang juga aktif melakukan KKR penginjilan di kota Medan. Nama GKII sendiri terinspirasi dari 1 Yohanes 5:4b, “*dan inilah kemenangan yang mengalahkan dunia, Iman kita.*” Dan memang itu yang dihidupi oleh *founder* dari GKII, Benyamin Munthe. Sebab beliau hidup 40 tahun dalam keadaan gagal ginjal tetapi tidak mau melakukan cuci darah sekalipun sampai ia pulang ke sorga. Sampai saat ini, tercatat kira-kira 2.500 jiwa yang hadir setiap minggunya, dengan 29 cabang yang tersebar di seluruh Jabodetabek. Beliau diberikan surat kuasa dari GKII pusat Medan untuk “menaklukkan” Se-Jabodetabek.

Secara sinodal, yaitu GKII pusat Medan, Visi yang disampaikan dan secara tertulis terdapat dalam warta jemaat adalah “Tiada Hari Tanpa Doa, Tiada Minggu Tanpa Penginjilan, Tiada Bulan Tanpa Persepuluhan, dan Tiada Tahun Tanpa Pemuridan.” Pada intinya adalah melakukan penginjilan. Namun, di GKII Bekasi tidak ada visi atau misi yang secara rinci ditulis, melainkan tersirat dengan terus “didengungkan” dalam setiap kesempatan yang ada, yaitu “Memenangkan Jiwa Berapapun Harganya.” Gembala lebih ingin gereja bergerak secara fungsi daripada organisasi yang harus ditata secara organisasi kebanyakan yang mutlak. Walaupun, tetap juga menuliskan visi dan misi saat melakukan perizinan kepada Departemen Agama (Depag). Walaupun tersirat, tetapi ini menjadi visi dan misi yang mutlak diketahui oleh seluruh jemaat yang setia hadir. Biasanya jemaat GKII menyebut dirinya memiliki DNA Penginjilan. Semua ini bisa terjadi karena hampir 95% jemaat telah mengikuti Training Dasar Rohani Kristen (TDRK) yang dilaksanakan 2 tahun sekali dengan waktu 2 sampai tiga bulan, pada hari Selasa sampai Kamis. Di TDRK, jemaat diajari mengenai dasar-dasar kepercayaan Kristen. Dan tentunya arti alasan manusia hidup dimuka bumi ini sesudah diselamatkan, yaitu untuk menyelamatkan yang lain. Selain itu, hal ini terus disampaikan dalam setiap kesempatan, seperti ibadah raya, ibadah pernikahan, ibadah penguburan, ibadah ucapan syukur ulang tahun gereja, sampai kepada KKR-KKR yang rutin dilaksanakan pada bulan Natal dan Paskah.

---

<sup>12</sup> Pati Stefanus Ginting, *Segala Sesuatu Ada Dasarnya* (Jakarta: Metanoia, 2015).

Perjalanan gereja yang mencapai usia 29 tahun, terdapat regenerasi dalam kepemimpinan. Dimulai dari kepemimpinan bagi para pekerja dan fulltimer GKII. Selama 29 tahun ini, kepemimpinan dipegang langsung oleh bapak dan ibu gembala. Mereka memimpin sekitar 30 pengerja yang usianya dibawah mereka. Namun memasuki tahun 2020, kepemimpinan berganti kepada JA yang adalah anak gembala. Sebagai seorang muda yang berusia 31 tahun, JA harus memimpin pengerja dan fulltimer yang usianya diatas dirinya. Bahkan secara status 50% sudah memiliki keluarga, sedangkan JA sendiri belum berkeluarga. Dalam jajaran pengelolaan keuangan jemaat juga demikian. Selama 29 tahun gereja berdiri, keuangan dipegang oleh pengerja senior dengan pencatatan manual. Namun karena memasuki pencatatan digital, maka keuangan jemaat dipegang oleh dua orang pemuda yang masih berusia dibawah 25 tahun.

GKII Se-Jabodetabek adalah gereja sel dengan banyak kelompok sel 400. Satu kelompok sel dapat terdiri dari 6-12 orang. Ibadah dilakukan dirumah-rumah jemaat dengan agenda acara adalah pembahasan program gereja dan masalah-masalah yang ada di jemaat. Pelaporan ibadah dilakukan dengan mengisi absensi secara manual. Namun karena pandemi covid-19 dan era disrupsi yang melanda seluruh dunia, maka pencatatan dengan digital serta bahan kelompok sel telah disiapkan oleh tim penggembalaan GKII yang dapat diakses melalui link yang telah disediakan. Hal ini membuat pemimpin senior tidak sanggup untuk mengoperasikannya. Atas keadaan ini, yang tadinya 80% Pemimpin Kelompok Sel adalah orang tua, berganti jadi 75% adalah pemimpin muda. 50% adalah usia 25-35, 20% usia 20-24, sedangkan 5% adalah usia dibawah usia 20 tahun. Kepemimpinan muda ini tentunya menjadi masalah tersendiri karena anggota yang dipimpinnya secara usia lebih dewasa. Regenerasi secara besar terjadi dalam kepemimpinan komsel. Menurut gembala sidang, hal ini terjadi karena dasar keadaan dan juga serial Firman Tuhan yang menjelaskan bahwa generasi Elia harus digantikan oleh generasi Elisa. Bidang lain juga yang digawangi oleh pemimpin muda adalah bagian pembuatan bahan kelompok sel, pelaksanaan sistem training pra nikah (TPN), pelaksanaan Ibadah Training Dasar Rohani Kristen (TDRK), divisi penginjilan, divisi diakonia, dan tim Praise and Worship.

## Prinsip dan Value Kepemimpinan Transformatif

Menjadi pemimpin Transformatif membutuhkan proses yang panjang. Terdapat bagian penting yang tidak bisa dilepaskan dari seorang pemimpin. Tomatala menegaskan bahwa kepemimpinan Kristen merupakan proses terencana yang dinamis dalam konteks pelayanan Kristen. Proses ini berkaitan dengan faktor waktu, tempat dan situasi khusus yang di dalamnya oleh campur tangan Allah. Allah memanggil bagi diri-Nya seorang pemimpin (dengan kapasitas penuh) untuk memimpin umat-Nya guna mencapai tujuan Allah (yang membawa keuntungan bagi pemimpin, bawahan, dan lingkungan hidup) bagi dan melalui umat-Nya untuk kejayaan Kerajaan-Nya. Lebih lanjut Tomatala menjelaskan bahwa terdapat dua dimensi yang harus dimiliki oleh pemimpin, yaitu dimensi personal dan sosial. Dua dimensi ini memungkinkan untuk seorang pemimpin dalam membawa organisasi yang dipegangnya kepada tujuan yang telah ditentukan.<sup>13</sup>

Kepemimpinan transformatif pertama kali dicetuskan oleh Burs sekitar tahun 1978 dan dikembangkan oleh Bass tahun 1985 yang membawa kebaharuan dalam memandang kepemimpinan.<sup>14</sup> Pemimpin dikatakan transformatif setelah dirinya membuat perubahan yang besar karena telah merealisasikan visi yang dibangun. Itu sebabnya, visi dan misi harus dikerjakan dengan maksimal. Hal ini dapat terjadi jika seluruh pihak mau bekerja sama di dalamnya. Inilah yang disebut Munroe sebagai kerja tim. Menurutnya, seorang pemimpin selalu merupakan seorang pemain tim. Itu sebabnya, seorang pemimpin harus sadar bahwa tidak ada prestasi besar tercapai oleh satu orang saja. Lebih lanjut Munroe memberikan pentingnya teamwork dalam mengerjakan misi yaitu dimulai dengan memilih orang yang tepat, hargai perbedaan gaya asalkan tetap untuk melakukan misi, tetapkan aturan dasar, siapkan rencana kerja, adakan pertemuan yang efisien, atasi konflik secara efektif, membangun suasana kepercayaan, mengedepankan komunikasi, mengusahakan semua tim memiliki komitmen, hargai kerja tim, nilai kerja tim, dan rayakan hasil kerja tim.<sup>15</sup> Jika demikian, maka internalisasi nilai-nilai dan tujuan bersama terjadi dalam organisasinya.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis* (Malang: Gandum Mas, 1997).

<sup>14</sup> J.M. Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978).

<sup>15</sup> Myles Munroe, *The Spirit of Leadership: Mengembangkan Sikap Yang Mempengaruhi Tindakan Manusia* (Jakarta: Immanuel, 2006), 141-145

<sup>16</sup> Marshall Sashkin and Molly G. Sashkin, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Erlangga*, ed. Erlangga (Jakarta, 2011).

Kepemimpinan Transformatif dimulai dari pemimpin yang transaksional dari pemimpinnya dengan bawahannya. Hal ini terjadi jika pemimpin mengetahui dan responsive akan kebutuhan bawahannya. Sehingga membuat komitmen bawahan terhadap organisasi akan tergantung pada sejauh mana kemampuan organisasi dalam memenuhi keinginan bawahan. Hal inilah nampaknya yang mendorong Bass pada tahun 1990 untuk mengembangkan konsep kepemimpinan Transformasional untuk melengkapi teori kepemimpinan transaksional yang masih memiliki kelemahan. Oleh karena itu, Bass mendefinisikan bahwa pemimpin Transformasional adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi. Terdapat empat ciri yang mengidentifikasi pemimpin Transformatif yaitu idealisasi pengaruh (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), konsiderasi individual (*individualized consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*).<sup>17</sup> Dari kemunculan, perkembangan, hingga ciri kepemimpinan Transformatif, maka terdapat nilai-nilai yang mengidentifikasi apakah pemimpin itu dapat dikatakan Transformatif. Marbun menegaskan bahwa value dan prinsip menjadi dasar yang memungkinkan seseorang melakukan transformative.<sup>18</sup>

Pemimpin Transformatif adalah pemimpin yang memiliki visi. Visi (Ing: *vision*; Ibr: *chazak*; Yun: *harao*) yang secara sederhana diartikan sebagai melihat.<sup>19</sup> Melihat yang dimaksudkan disini adalah kemampuan untuk melihat ke depan. Melihat sesuatu yang besar di depan yang belum bisa dilihat secara mata lahiriah, tetapi dapat dilihat dengan mata hati dari seorang pemimpin. Itu sebabnya, visi dapat diartikan sebagai kemampuan rohani yang diberikan oleh Tuhan kepada seseorang untuk melihat sesuatu yang ada di masa depan.<sup>20</sup> Sejalan dengan itu, Barna menyatakan visi adalah suatu gambaran yang ada dalam pikiran Anda tentang bagaimana seharusnya atau menjadi apa sesuatu pada

---

<sup>17</sup> B.J Avolio, B.M Bass, and D.I. Jung, "Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire," *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, no. 1 (1999): 441–462.

<sup>18</sup> Purim Marbun, "Pemimpin Transformatif Dalam Pendidikan Kristen," *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 1, no. 2 (2020): 72–87.

<sup>19</sup> James Strong, *Exhaustive Concordance of the Bible* (Verginia: Mc. Donald Publishing Company, 2009), 2001.

<sup>20</sup> Yahya Iskandar, *Tetap Mekar di masa Sukar* (Jakarta: Patmos, 1998), 24.

hari yang akan datang.<sup>21</sup> Ronda lebih lanjut menekankan bahwa tanpa visi, seorang pemimpin akan banyak menemui kendala, bergerak tanpa arah, pastinya tidak memiliki strategi yang handal dalam operasional.<sup>22</sup> Dengan memiliki visi, seorang pemimpin akan efektif dalam membawa organisasi dan melayani unggul di masa yang akan datang. Dari paparan diatas, penulis setuju dengan pendapat Wofford dan menjadikannya sebagai kesimpulan akan visi. Menurutnya, visi adalah suatu keadaan masa depan yang ideal atau unik yang terkristal menjadi suatu gambaran atau pernyataan singkat.<sup>23</sup>

Secara konsep visi adalah cara pandang kepada masa depan yang diberikan oleh Tuhan untuk menjawab tantangan yang ada di depan sehingga dalam segala situasi organisasi tersebut tetap berdiri tegak. Ini yang ditegaskan oleh Barna bahwa visi datangnya harus dari Tuhan.<sup>24</sup> Hal itu akan membawa kepada tatanan kehidupan yang lebih baik bagi pelaku atau pengerja dalam organisasi tersebut, dan juga konsumen (orang luar) yang menikmati *output* dari kerja berdasarkan visi. Visi memiliki peranan yang penting bagi seorang pemimpin. Bagaimana tidak, visi membuat seseorang atau suatu organisasi menjawab kebutuhan jangka panjang. Hal ini sangat dicari oleh seluruh kalangan masyarakat karena menjawab kebutuhan yang ada. Visi ini juga dapat memotivasi orang lain untuk bekerja dengan maksimal. Maksimal karena orang-orang yang ada didalamnya memahami bahwa terdapat progress dalam Tindakan yang dilakukannya.<sup>25</sup> Selain itu, kepentingan visi karena darinya suatu organisasi dibentuk. Sebab sebuah organisasi adalah sekelompok orang yang bersatu dalam sebuah usaha bersama. Individu yang bergabung dengan perkumpulan itu dengan harapan mendapatkan imbalan atas partisipasinya. Imbalan ini memiliki banyak macam, ada yang ekonomis, status, harga diri, prestasi atau juga eksistensi.<sup>26</sup> Pemimpin akan memberikan konsentrasi penuh terhadap visi yang telah didapatkannya. Selain itu, pemimpin juga akan mengetahui prioritas apa yang mesti dikerjakan. Hal ini digambarkan oleh Munroe

---

<sup>21</sup> George Barna, *Leaders on Leadership: Pandangan Para Pemimpin Tentang Kepemimpinan* (Malang: Gandum Mas, 2003), 24.

<sup>22</sup> Daniel Ronda, *Belajar Menjadi Pemimpin* (Tangerang: Matana Publishing Utama, 2015).

<sup>23</sup> Jerry C. Woffod, *Kepemimpinan Kristen Yang Mengubah* (Yogyakarta: ANDI Offised, 2001), 124.

<sup>24</sup> Barna, *Leaders on Leadership: Pandangan Para Pemimpin Tentang Kepemimpinan*, 55.

<sup>25</sup> James M. Kouzes and Barry Z. Posner, *Leadership the Challenge Workbook* (USA: Jossey Bass, 2003), 45-47.

<sup>26</sup> Warren Bennis and Burt Nanus, *Kepemimpinan: Strategi Dalam Mengemban Tanggung Jawab, Empat Kunci Kepemimpinan Yang Efektif* (Jakarta: Erlangga, 1990), 56.

sebagai sikap dari Paulus yang benar-benar mengejar pengenalan akan Tuhan karena itu visi yang didapat. Prioritas ini juga membuat seorang pemimpin mampu membedakan antara yang penting dan mendesak sesuai dengan visi yang telah ditetapkan.<sup>27</sup>

Visi bagi pemimpin juga membuat pemimpin cakap dan bijak dalam pengambilan keputusan jika ada masalah-masalah besar yang datang yang membutuhkan suatu keputusan dari pemimpin. Sebab pemimpin akan mengsinkronisasikan keputusan yang diambil terhadap suatu masalah tertentu dengan visi yang telah ditetapkan.<sup>28</sup> Jika opsi yang ada bertentangan dengan visi yang telah ditetapkan, maka hal itu harus ditolak. Demikian juga sebaliknya. Penolakan terhadap opsi yang ada juga bukan membuat orang lain merasa sakit hati, melainkan membuat orang lain melihat pemimpin tersebut adalah seorang yang konsisten dalam proses penggenapan visi. Ini adalah cara yang tepat dalam pengambilan keputusan dan sangat berbeda dengan cara pemimpin sekuler dalam pengambilan keputusan. Sebab mereka mengambil keputusan berdasarkan analisa pro-kontra, lalu melihat mana yang lebih dapat diterima oleh rasio dan mayoritas.<sup>29</sup> Penulis bukan menyatakan bahwa cara yang dilakukan itu salah dan tidak dapat diterapkan. Sebab ada nilai baik yang ditawarkan darinya. Tetapi, jika hanya terpaku kepada hal tersebut, maka tidak diperlukan visi lagi di dalamnya.<sup>30</sup>

Kedua, memiliki Misi yang jelas. Misi secara sederhana dapat diartikan sebagai pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga atau organisasi dalam usahanya mewujudkan visi. Menurut Christoph Bart yang dikutip oleh Cardani misi dapat menyajikan keunikan organisasi, alasan keberadaan, dan mendorong pelbagai stakeholder bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu misi memungkinkan pengalokasian sumber daya organisasi yang terfokus yang mengharuskan organisasi untuk menyampaikan pertanyaan sulit yang ditujukan kepada dirinya sendiri.<sup>31</sup> Oleh karena itu, pemimpin yang digerakkan oleh misi menanamkan “mengapa” dan “bagaimana” dari

---

<sup>27</sup> Myles Munroe, *The Spirit of Leadership: Mengembangkan Sikap Yang Mempengaruhi Tindakan Manusia* (Jakarta: Immanuel, 2006), 231-234.

<sup>28</sup> Ken Blanchard, *Leading at Higher Level*, 18.

<sup>29</sup> Henry and Richard Blackaby, *Spiritual Leadership: Menggerakkan Umat Untuk Bergerak Berdasarkan Agenda Allah* (Batam: Gospell Press, 2005), 248.

<sup>30</sup> Hadari Nawawi and Martini Hadari, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Malang: Gadjah Mada University Press, 2012), 30-32.

<sup>31</sup> Leann Cardani, “Corporate Mission Statements: A Strategic Management Issue,” *White Paper for St. Francis University*.

keberadaan organisasi lebih dari sekadar “apa” dalam menyediakan produk. Pemimpin transformatif akan membantu menyelaraskan tugas tim dengan misi. Hal ini mesti dilakukan karena misi mungkin memiliki beberapa interpretasi di antara anggota. Hubungan dengan misi biasanya terkait dengan mengapa ada anggota yang ingin bekerja bersama untuk organisasi tersebut. Kembangkan alasan tersebut dan satukan dengan misi yang telah dibuat.

Ketiga, kompetensi yang dimiliki. Secara sederhana, kompetensi dimaknai sebagai pengetahuan dan keterampilan. Terdapat dua jenis kompetensi, yaitu *hard competence* (keterampilan dan pengetahuan), dan *soft competence* (motif, orientasi keberhasilan, humor, citra diri). Hal ini sangat penting sehingga Djohan memasukkan kompetensi sebagai salah satu dari 5 pilar kepemimpinan di abad ke-21.<sup>32</sup> Alkitab mencatat bagaimana kompetensi penting diterapkan dalam usaha pencapaian visi. Dalam Pengkhotbah 10:10 dikatakan bahwa jika besi menjadi tumpul dan tidak diasah, maka orang harus memperbesar tenaga, tetapi yang terpenting untuk berhasil adalah hikmat. Seseorang hanya dapat melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien hanyalah jika kapasitas dan kompetensinya semakin besar. Manullang mengatakan bahwa setiap orang yang sudah diselamatkan memiliki kompetensi yang tidak terbatas karena ia memiliki Roh Allah yang tidak terbatas. Tetapi seperti yang penulis paparkan di atas, hal itu mesti dikembangkan dengan membayar harga hari demi hari. Paulus juga memberikan daftar kompetensi yang harus dimiliki jika seseorang hendak menjadi pemimpin. Ini adalah kualifikasi yang mengena kepada seluruh aspek kehidupan sang pemimpin transformatif. Hal ini dicatat dalam 1 Timotius 3:2-7, dimana pemimpin harus bijaksana dalam segala hal. Hal yang sama juga diulangi dalam Titus 1:6-9.

Kompetensi pertama yang harus dimiliki oleh pemimpin Transformatif adalah *Communicate powerfully and prolifically*. Kompetensi ini mengharuskan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi-misi yang dibangunnya kepada seluruh anggotanya. Disinilah, cara menggugah hati dari pemimpin kepada seluruh bawahannya dalam segala kategori akan terlihat. Apakah dia mampu memotivasi seluruh anggotanya untuk tujuan bersama sehingga mereka bekerja untuk mencapai visi, atau anggota hanya akan

---

<sup>32</sup> Agustinus Johannes Djohan, *5 Pilar Kepemimpinan Di Abad 21* (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 26.

melakukan pekerjaan hanya untuk keuntungan ekonomis semata. Penulis tidak menyatakan salah jika seseorang bekerja untuk mendapatkan pundi-pundi rupiah, tetapi akan lebih baik organisasi itu jika semua tim bekerja untuk visi.<sup>33</sup>

Pemimpin yang ingin melakukan Transformatif harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi (*ability to inspire*). Yesus adalah pribadi yang menginspirasi murid-murid dan para pengikutnya untuk peduli kepada orang miskin (Gal. 2:9-10). Robbins menyatakan motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang ideal. Pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi yang ideal untuk memacu semangat anggotanya. Pemimpin memotivasi akan arti penting visi dan misi yang sama. Kesamaan visi ini memacu semua anggota bekerja sama untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tetapi juga semangat tim.<sup>34</sup>

Pemimpin juga harus memiliki kemampuan perencanaan yang baik. Perencanaan membuat organisasi tahu akan kepastian bahwa visi-misi yang telah dibuat akan tergenapi sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini penting karena perencanaan meliputi: Penaksiran akan hari esok dimana harus dilihat secara jelas. Selanjutnya, menetapkan tujuan-target yang akan dicapai, membangun policy kerja yang relevan, membuat program pencapaian target, menetapkan prosedur atau tahapan yang akan dilalui kepada target, menetapkan jadwal kerja kepada target, menetapkan dan mengadakan anggaran yang diburuhkan unruk mencapai target.<sup>35</sup>

Pemimpin Transformatif juga harus memiliki kemampuan mengambil keputusan yang kreatif. Ia harus mampu menumbuhkan ide-ide baru memberi solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.<sup>36</sup> Djadi mencatat juga bahwa kepemimpinan transformatif harus memiliki kemampuan pengorganisasian yang baik. Fungsi ini menjadi hal sental yang harus diperhatikan bersama oleh pemimpin. Djadi mencatat kemampuan ini meliputi membuat

---

<sup>33</sup> Daniel Ronda, *Kepemimpinan Model Gembala* (Bandung: Kalam Hidup, 2012), 16.

<sup>34</sup> Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa: Handyana Pujaatmaka* (Jakarta: Pihallindo, 2003), 263.

<sup>35</sup> Jermia Djadi, "Kepemimpinan Kristen Yang Efektif," *Jurnal Jaffray* 7, no. 1 (2009): 16–30.

<sup>36</sup> B M. Bass dan Riggio, *Transformational leadership (2nd ed.)*, 6-7

struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, melaksanakan delegasi dengan penuh kepercayaan, menetapkan dan membina hubungan timbal balik antara pemimpin dan pekerja.<sup>37</sup> Sumaryanto mencatat secara lengkap komponen apa saja dalam kemampuan pengorganisasian, yaitu *Planning* atau membuat perencanaan, *Organizing*, pemimpin berusaha untuk menyusun dan membagi tugas yang perlu dikerjakan serta menata personil yang duduk pada pos-pos tugas tersebut, *Directing*, adalah proses mengelola aktivitas harian dan memeliharanya berjalannya proses agar organisasi berfungsi sebagaimana mestinya sehingga program-program dapat berjalan; *Controlling*, merupakan proses untuk memonitor, mengontrol dan mengendalikan organisasi untuk mendapatkan kepastian bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan yang direncanakan.<sup>38</sup>

### **Implementasi Sinergitas kepemimpinan Transformatif di GKII Se-Jabodetabek**

Kepemimpinan Transformatif harus mampu mengejawantahkan visi yang telah dibangun kepada orang yang dipimpinnya. Bukan karena imbalan yang mengikutinya, melainkan internalisasi visi yang telah disepakati. GKII Se-jabodetabek dengan visi membangun 70 cabang pada tahun 2032 dengan jumlah jemaat 10.000 orang dan pemimpin gereja sejumlah 3000 orang. Untuk sampai kepada visi itu, kerjasama antar generasi mesti dikedepankan. Masa pandemi covid-19 yang membuat pemimpin senior harus membatasi dirinya untuk bekerja diluar rumah, dan era disrupsi yang membuat pemimpin senior sulit mengerjakan sesuatu secara digital.

Menghadapi fakta ini, GKII Se-Jabodetabek membuat *Equipping Leaders* untuk mengintegrasikan value, visi, misi, dan strategi kepemimpinan muda dan senior. *Equipping* ini dicetuskan karena melihat kesulitan memimpin dari kedua generasi. Dilaksanakan selama 30 sesi dan dilakukan 1 bulan 2-3 kali. Selama 29 tahun berdiri, hal ini belum pernah dilaksanakan. Para pemimpin langsung memimpin dengan otodidak saja. Narasumber menyatakan bahwa program ini sangat membantu untuk para pemimpin mampu memimpin dengan tepat. Materi yang dibawakan adalah materi yang menjadi kebutuhan pelayan, seperti pastoral ministry (membahas pernikahan, sakramen kematian, dan disiplin gereja), *Christian leadership* (kepemimpinan muda, *transformative*

---

<sup>37</sup> Djadi, "Kepemimpinan Kristen Yang Efektif."

<sup>38</sup> Sumaryanto, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan Terhadap Keberhasilan Program Kurikulum Berbasis Kompetensi," *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia* 2, no. 1 (2007): 73–89.

*leadership, destructive leadership*), GKII Apps, homiletik, diakonia yang bertujuan kepada yayasan, psikologi, konseling pastoral, kesehatan jemaat, creative ministry, doktrin gereja umum (trinitas, kristologi, dan lain-lain), bisnis dan pengelolaan keuangan, dan tema-tema lainnya. Dengan adanya *Equipping Leaders* ini, pertemuan pelayan yang selama ini dilakukan hanya mendengar Firman Tuhan, tetapi sekarang mereka dapat memiliki *soft skill* yang dapat langsung dipraktikkan. Bagi pemimpin muda, mereka dapat memahami sulitnya menjadi pemimpin dan harus terus belajar. Sedangkan bagi pemimpin senior, *Equipping Leaders* ini membuat mereka dapat beradaptasi dengan perubahan zaman.

Kedua, membangun badan diakonia yang terpusat untuk memenuhi kebutuhan jemaat dan untuk membantu masyarakat luas. Sistem yang dibangun ini seperti layanan BPJS yang ada iuran setiap bulannya. Iuran ini dibayarkan secara digital sehingga pembukuan dananya dapat terekap dengan rapi. Membangun badan diakonia yang terpusat ini membuat jemaat tidak perlu lagi khawatir jika mengalami kesulitan dalam bidang sosial. Sebab layanan yang diberikan mencakup kebutuhan yang ada, yaitu biaya sakit, Pendidikan, kelahiran, penguburan, mengurus BPJS, bahkan kebutuhan bisnis. Pada tahap yang lebih besar, diakonia ini akan menjadi Yayasan untuk membantu para tunawisma dan panti narkoba. Dalam Menyusun dan mengerjakan badan diakonia ini, terdapat pemimpin muda yang mengintegrasikan kepada sistem Apps, sementara orang tua sebagai penasihat, dan penyusun rancangan yang berangkat dari pengalaman di lapangan.

Ketiga adalah membangun *GKII Apps* yang dapat di install melalui playstore dan Apple. Bukan hanya Apps, dibuat juga Website bagi jemaat yang handphonenya tidak support untuk menginstal. Layanan Apps ini menjadi jawaban bagi era disrupsi yang mengarahkan jemaat untuk melekat dengan teknologi. Dalam Apps juga berisi layanan jemaat yang lengkap, seperti informasi ibadah, bahan KKS, absensi ibadah, pembayaran dan pemberian bukti bayaran, event-event gereja, suara gembala, permohonan bantuan, dan banyak layanan lainnya. Dengan sistem yang terintegrasi secara online, maka kehadiran jemaat dapat dicek secara baik. Bagaimana menggunakan apps ini, GKII Se-Jabodetabek mengadakan pelatihan secara serentak agar jemaat dapat memahami dan dekat dengan aplikasi baru yang digunakan.

Keempat, setiap sebulan sekali para pemimpin senior dan muda melakukan diskusi akan kinerja yang telah dilakukan. Kinerja ini disusun rapih oleh para pemimpin muda yang selanjutnya disampaikan oleh pemimpin senior. Setelah pemaparan, diberikan ruang untuk para pemimpin memberikan masukan yang tepat untuk mempertahankan program yang telah dilaksanakan. Terbukti dari wadah yang dibuat seperti ini, para pemimpin muda tidak merasa ditinggalkan dalam memimpin dan bagi pemimpin senior, mereka mendapatkan ruang untuk memberikan masukan serta dapat belajar hal-hal yang baru, khususnya secara digitalisasi. Menurut JA selaku ketua team pengerja menyatakan bahwa pertemuan ini dapat menjadi wadah kepada pemimpin muda belajar memotivasi orang lain sebagai kemampuan yang dimiliki.

Kelima, dalam tatanan bidang pelayanan umum, diupayakan agar terdapat perbandingan setidaknya 70% pemimpin muda, dan 30% pemimpin senior. Misalnya dalam pelayanan *Praise and Worship*, doa syafaat, usher, counselor, protocol kesehatan, guru sekolah minggu, dan multimedia. Tidak ada satu pelayanan yang hanya dipegang oleh pemimpin muda, demikian juga sebaliknya. Terdapat percampuran yang mewakili generasinya. Dengan pencampuran ini, jemaat merasa ada ruang untuk bisa melayani di gereja secara intergenerasi. Selain itu, dengan adanya pemimpin senior, maka jemaat senior juga mendukung transformasi yang dilaksanakan oleh pemimpin muda.

## **KESIMPULAN**

Sinergitas dari pemimpin muda dan senior di GKII Se-Jabodetabek telah berjalan dengan baik selama 5 bulan terakhir. Setelah mengalami perombakan kepemimpinan di seluruh sektor gereja, GKII Se-Jabodetabek mampu melakukan konsolidasi antara seluruh pemimpin. Tindakan ini membuat visi dan misi yang telah ditetapkan sejak awal, yaitu 70 cabang GKII terbangun di Jabodetabek dapat diterima oleh seluruh pihak. Visi dan misi terinternalisasi diantara para pemimpin, maka perlu adanya *Equip* kepada para pemimpin yang telah dipilih karena dampak pandemi covid-19 yang menuntut kerja ekstra dan era disrupsi yang menuntut penggunaan digitalisasi secara besar-besaran. Para pemimpin yang ada harus mampu bertahan dan menang dalam era ini supaya dapat melayani jemaat secara maksimal. Menanggapi hal ini, GKII Se-jabodetabek melaksanakan *Equipping Leaders* untuk memperlengkapi para pemimpin agar mampu melaksanakan tugas pelayanan dengan maksimal, membangun badan diakonia terpusat

yang berfungsi membantu jemaat yang terkena dampak pandemi Covid-19 dan kebutuhan lainnya, membuat GKII Apps dan Website sebagai respon era disrupsi dan pelayanan maksimal jemaat, serta pertemuan untuk diskusi dan evaluasi antara pemimpin senior dan muda.

Semua program ini diintegrasikan dengan memperhatikan persentase jumlah dari pemimpin dan pelayan senior dan muda. Tidak diperbolehkan satu department atau bidang hanya dipegang oleh pemimpin muda saja. Harus ada orang Tua yang menjadi penasihat dan pengarah. Selain itu, pemimpin tua juga harus berpartisipasi secara langsung kepada jemaat supaya dapat menjadi *role model* bagi para pemimpin muda. Keberadaan kepemimpinan senior ini sangat membantu jemaat-jemaat senior untuk mengikuti terobosan atau transformatif yang dilaksanakan pemimpin muda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B.J, B.M Bass, and D.I. Jung. "Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire,." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, no. 1 (1999): 441–462.
- Banawiratma, J.B., and J. Muller. *Berteologi Sosial Lintas Ilmu*. Yogyakarta: Kanisius, 1993.
- Barna, George. *Leaders on Leadership: Pandangan Para Pemimpin Tentang Kepemimpinan*. Malang: Gandum Mas, 2003.
- Bennis, Warren, and Burt Nanus. *Kepemimpinan: Strategi Dalam Mengemban Tanggung Jawab, Empat Kunci Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta: Erlangga, 1990.
- Burns, J.M. *Leadership*. New York: Harper & Row, 1978.
- Cardani, Leann. "Corporate Mission Statements: A Strategic Management Issue." *White Paper for St. Francis University*.
- Chairani, Ikfina. "Dampak Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia." *Jurnal Kependudukan Indonesia* 2902 (2020): 39.
- Djadi, Jermia. "Kepemimpinan Kristen Yang Efektif." *Jurnal Jaffray* 7, no. 1 (2009): 16–30.
- Djohan, Agustinus Johannes. *5 Pilar Kepemimpinan Di Abad 21*. Malang: Media Nusa Creative, 2016.
- Erman S. Saragih. "Fungsi Gereja Sebagai Entrepreneurship Sosial Dalam Masyarakat Majemuk." *KURIOS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* Vol 5 No., no.

August (2019): 12–23.

- Ginting, Pati Stefanus. *Segala Sesuatu Ada Dasarnya*. Jakarta: Metanoia, 2015.
- Henry, and Richard Blackaby. *Spiritual Leadership: Menggerakkan Umat Untuk Bergerak Berdasarkan Agenda Allah*. Batam: Gospell Press, 2005.
- Jatmiko, Bakhoh. “Transisi Kepemimpinan Antar Generasi: Studi Kasus Di Gereja Kristen Nazarene Di Indonesia.” *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 1, no. 2 (2020): 180–195.
- Kasali, Rhenald. *Disruption: There’s Nothing That Can’t Be Changed Just Motivation Is Not Enough [Disruption: Tak Ada Yang Tidak Bisa Diubah Motivasi Saja Tidak Cukup]*. Jakarta: Kompas Gramedia, 2017.
- Kouzes, James M., and Barry Z. Posner. *Leadership the Challenge Workbook*. USA: Jossey Bass, 2003.
- Marbun, Purim. “Pemimpin Transformatif Dalam Pendidikan Kristen.” *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 1, no. 2 (2020): 72–87.
- Munroe, Myles. *The Spirit of Leadership: Mengembangkan Sikap Yang Mempengaruhi Tindakan Manusia*. Jakarta: Immanuel, 2006.
- Nasution, Dito Aditia Darma, Erlina Erlina, and Iskandar Muda. “Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Perekonomian Indonesia.” *Jurnal Benefita* 5, no. 2 (2020): 212.
- Nawawi, Hadari, and Martini Hadari. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Malang: Gajah Mada University Press, 2012.
- Prihanto, Agus. “Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Pemuda Di Gereja.” *Jurnal Jaffray* (2018).
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa: Handyana Pujaatmaka*. Jakarta: Prihallindo, 2003.
- Ronda, Daniel. *Belajar Menjadi Pemimpin*. Tangerang: Matana Publishing Utama, 2015.
- . *Kepemimpinan Model Gembala*. Bandung: Kalam Hidup, 2012.
- Sashkin, Marshall, and Molly G. Sashkin. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Erlangga*. Edited by Erlangga. Jakarta, 2011.
- Satya, Venti Eka. “Indonesia’s Strategy for Facing Industry 4.0: A Brief Review of Actual Issues and Indonesia’s Strategy for Facing Industry 4.0 [Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0: Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0].” *INFO: Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis* 10, no. 09 (2018): 19–24.
- Schwartz, H, and J Jacobs. *Qualitative Sociology: A Method to The Madness*. New York: Free Press, 1979.

- Strong, James. *Exhauitive Concordance of the Bible*. Verginia: Mc. Donald Publishing Company, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R and D*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta, 2015.
- Sumaryanto. “Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan Terhadap Keberhasilan Program Kurikulum Berbasis Kompetensi.” *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 2, no. 1 (2007): 73–89.
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Malang: Gandum Mas, 1997.
- Velarosdela, Rindi Nuris. “11 Bulan Pandemi Covid-19, Pelaku Usaha Gulung Tikar Hingga Pegawai Bioskop Jemput Bola Cari Penonton.” *Kompas.Com*. Last modified 2020. Accessed June 1, 2021. <https://megapolitan.kompas.com/read/2021/02/03/17450231/11-bulan-pandemi-covid-19-pelaku-usaha-gulung-tikar-hingga-pegawai?page=all>.
- Woffod, Jerry C. *Kepemimpinan Kristen Yang Mengubahkan*. Yogyakarta: ANDI Offised, 2001.