



Peran Pemimpin Kristen dalam Meregenerasi dan Memperlengkapi para Pemimpin Muda di Era Globalisasi

Author:

Jozethian Watta¹,
Yudhy Sanjaya²,
Talizaro Tafonao³

Affiliation:

STT Real Batam^{1,2,3}

Corresponding

Email:

talizarotafonao@gmail.com

Article History:

Submitted:

26 Maret 2023

Revised:

30 Maret 2023

Accepted:

31 Maret 2023

DOI:

<https://doi.org/10.55967/manthano.v2i1.30>



Licensee:

MANTHANO.

This work is licensed under a creative Commons Attribution – ShareAlike 4.0 International License

Abstract: *This paper is a study of the role of leaders in reproducing and equipping people to become the next leaders. This study departs from the author's empirical observations, that many church organizations do not carry out leadership regeneration, so many churches experience setbacks because they are not ready to face any changes. The purpose of writing this article is to see what steps the church has taken in regenerating young leaders in the era of disruption. In this era of disruption, the church is required to prepare leaders who can keep up with change, because young leaders have perspectives that are more relevant to changing times and are able to see change as an opportunity to grow and be fruitful by utilizing digital access. The method of writing this article is using a qualitative method with a literature review approach. The source of this study was obtained from searching various literature such as books and relevant journal articles. The results obtained in the study are that leaders have responsibilities, namely recognizing potential leaders, growing potential leaders and equipping prospective leaders. But to produce leaders like this one should build good cooperation between members and leaders.*

Keywords: Christian Leaders, Young Generation, Globalization Era.

Abstrak: Tulisan ini merupakan kajian terhadap peran pemimpin dalam mereproduksi dan memperlengkapi orang-orang untuk menjadi pemimpin selanjutnya. Kajian ini berangkat dari pengamatan penulis secara empiris, bahwa banyak organisasi gereja yang tidak melakukan regenerasi kepemimpinan, sehingga banyak gereja mengalami kemunduran karena tidak siap menghadapi setiap perubahan. Tujuan penulisan artikel adalah melihat apa saja langkah-langkah gereja dalam meregenerasikan para pemimpin-pemimpin muda di era disrupsi. Di era globalisasi ini gereja dituntut untuk mempersiapkan pemimpin yang dapat mengikuti perubahan, karena pemimpin muda memiliki perspektif yang lebih relevan dengan perubahan zaman serta mampu melihat perubahan sebagai suatu kesempatan untuk bertumbuh dan berbuah dengan memanfaatkan akses digital. Metode penulisan artikel ini ada menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka. Sumber kajian ini diperoleh dari penelusuran berbagai literatur seperti buku dan artikel jurnal yang relevan. Hasil yang didapat dalam kajian adalah pemimpin memiliki tanggung jawab, yaitu mengenali calon pemimpin, menumbuhkan calon pemimpin dan memperlengkapi calon pemimpin. Tetapi untuk menghasilkan para pemimpin-pemimpin seperti ini hendaknya membangun kerjasama yang baik antara anggota dan pemimpin.

Kata Kunci: Pemimpin Kristen, Generasi Muda, Era globalisasi

Pendahuluan

Dengan adanya perubahan global yang terjadi, gereja harus mengambil sikap yang tepat untuk menghadapinya. Kemajuan teknologi yang begitu cepat, mendorong (gereja) untuk lebih relevan menyikapi perubahan, dengan cara memberi ruang kepada pemimpin-pemimpin muda untuk dipercayakan kepada suatu tanggung jawab dengan bimbingan dari para pemimpin yang lebih senior atau yang biasa disebut dengan mentoring (pendampingan). Regenerasi kepemimpinan sangat penting ada di dalam gereja, sehingga melahirkan pemimpin-pemimpin baru. Gereja memiliki tanggung jawab untuk menciptakan pemimpin yang berkarakter untuk menghadapi penurunan kepemimpinan saat ini. Kemunduran terjadi di semua garis kepemimpinan, baik pemimpin nasional maupun gerejawi (Tambunan, 2018). Pemimpin muda harus disiapkan, karena mereka memiliki perspektif yang lebih relevan dengan perubahan zaman. Mereka mampu melihat perubahan sebagai suatu kesempatan untuk bertumbuh dan berbuah dengan memanfaatkan akses digital. Disini dibutuhkan kerjasama antara pemimpin senior dan calon pemimpin muda yang akan disiapkan.

Para pemimpin gereja memainkan peran kunci dalam tanggung jawab kepemimpinan mereka dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi gereja yang mereka pimpin (Widiyanto & Parapat, 2021). Tetapi dalam merealisasikan hal ini maka harus mampu menghadapi setiap tantangan yang ada. Tantangan yang dimaksud sini adalah perbedaan cara berpikir, serta perspektif yang berbeda dalam melihat suatu masalah yang membuat pemimpin senior enggan mempersiapkan pemimpin muda. Atau bahkan pemimpin senior tidak tahu bagaimana caranya untuk melahirkan pemimpin muda, sehingga para pemimpin muda tidak terjadi dan pada akhirnya akan membuat gereja tidak bertumbuh. Definisi gereja yang bertumbuh adalah melihat pemimpin muda bangkit. Disaat pemimpin muda bangkit akan ada gairah untuk merancang dan membuat strategi dalam manajemen gereja yang tentunya akan mempengaruhi pertumbuhan gereja ke arah yang lebih baik (Maxwell, 1997).

Menurut Suhadi dan Arifianto seorang pemimpin yang baik akan melaksanakan tugas dengan hati seorang hamba sebagaimana yang dicontohkan oleh Tuhan Yesus dalam Alkitab (Suhadi & Arifianto, 2020). Maksudnya adalah gereja harus memikirkan dan memulai mempersiapkan pemimpin-pemimpin muda yang dapat diandalkan, mulai dari sekarang (Prihanto, 2018). Mengapa pemimpin Kristen belum ada kesiapan dalam meregenerasi para pemimpin muda saat? Menurut hemaat Daniel, bahwa ada 80 persen anak muda menilai gereja sedang mengalami krisis kepemimpinan, yaitu para pemimpin gereja tidak memberikan contoh atau teladan yang baik kepada generasi muda (Daniel, 2020). Hahuluy menegaskan bahwa dalam meregenerasikan para pemimpin ini sangat dibutuhkan mental dan spiritual sebagaimana yang dilakukan Musa kepada Yosua (Hahuluy, 2020). Demikianlah peran dari pemimpin senior sangat penting dalam mempersiapkan pemimpin muda melalui mentoring. Mentoring adalah hal yang perlu diterapkan ketika seorang pemimpin mereproduksi pemimpin-pemimpin yang baru. Inilah yang mendorong pemimpin senior untuk melakukan pendampingan yang intensif, agar pemimpin muda memiliki pengalaman baru dalam mempersiapkan diri sebagai pemimpin selanjutnya. Artinya pemimpin Kristen mampu membawa perubahan dan memikirkan hal-hal berkenan kepada Allah dan sesam (Prihanto, 2018).

Ada alasan yang mendasar sehingga hal ini selalu diperhatikan, karena para pemimpin muda tidak serta-merta dilepaskan begitu saja tanpa adanya pendampingan atau mentoring. Pemimpin muda perlu diajari tentang kepemimpinan yang ada untuk memikul beban. Saling mengutarakan pendapat dengan cara berdiskusi adalah merupakan salah satu cara untuk berbagi beban. Membahas suatu masalah dan bersama-sama menyelesaikannya akan menyatukan pola pikir. Dan pada akhirnya keputusan yang diambil akan berpengaruh positif bagi perkembangan dan pertumbuhan gereja. Karena seorang pemimpin tidak bisa berjalan sendiri untuk sebuah perjalanan yang panjang. Akan sangat melelahkan jika seorang pemimpin bekerja sendirian. Karena pemimpin hadir bukan hanya sekedar menjawab kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya, tetapi dia hadir untuk mendampingi orang-orang yang dipimpinnya dan bersama-sama menemukan jawaban dari setiap kebutuhan. Seperti yang dilakukan oleh Yitro, imam di Midian, mertua Musa dengan memberikan nasihat kepada Musa untuk membuat pengelompokan pemimpin, yang akhirnya membuat pekerjaan yang berat dan mengurus pikiran dan tenaga menjadi lebih ringan, dengan cara memikulnya bersama-sama (Keluaran 18:13-27).

Pengelompokan pemimpin yang dilakukan oleh Musa mendorong gereja di masa kini untuk menyusun strategi yang tepat dalam hal manajemen gereja lokal. Seorang pemimpin yang dinamis harus mampu merendahkan hati seperti Musa, mendelegasikan tugas, mendengarkan nasehat orang lain, memberikan ajaran, membenahi organisasi (Sitepu, 2019). Kepemimpinan sangat berhubungan dengan organisasi, karena pemimpin butuh orang-orang yang dipimpin dan organisasi membutuhkan orang-orang yang memimpin terlepas dari besar-kecilnya organisasi tersebut. Manajemen gereja yang baik adalah mempersiapkan pemimpin-pemimpin dengan tugas dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan kapasitas masing-masing. Sehingga para pemimpin dan gembala gereja lokal tidak bekerja sendirian dalam mengurus manajemen gereja. Dengan menempatkan pemimpin yang tepat di tempat yang tepat maka akan mendorong gereja untuk bergerak maju. Sebaliknya jika pemimpin ditempatkan ditempat yang tidak tepat akan membuat pemimpin tersebut tidak berkembang. Tetapi pada kenyataannya banyak gereja yang sulit untuk meregenerasi pemimpin-pemimpin muda. Dengan kata lain para pemimpin (senior) berjalan sendiri. Pada hal di dalam gereja banyak calon-calon pemimpin yang dapat menjalankan kepemimpinan tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Maxwell mengingatkan setiap pemimpin bahwa pemimpin harus meregenerasi seorang pemimpin untuk melanjutkan kepemimpinan berikutnya (Maxwell, 1997). Salah satu contoh yang dapat dilihat di dalam Alkitab yaitu Musa dan Yosua (Sanders, 2006). Harus diakui bahwa Musa telah mempersiapkan Yosua untuk memimpin bangsa Israel masuk ke tanah Kanaan. Sekalipun hal ini Tuhan yang memakai Musa bagaimana cara meregenerasi Yosua sebagai pemimpin berikutnya, tetapi yang perlu dilihat disini adalah bagaimana para pemimpin yang ada di dalam gereja memikirkan dan mereproduksi dan mempersiapkan pemimpin-pemimpin muda (Budiman & Siswanto, 2021). Jika belum ada target-target seperti itu, maka sebagai penulis mengusulkan hendaknya kepemimpinan kekristenan perlu meninjau kembali model kepemimpinan yang sudah dijalankan saat ini. Sebab pemimpin yang hebat tidak hanya memiliki visi dan misi yang akan dicapai, tetapi

pemimpin yang hebat dapat membimbing orang-orang bawahannya untuk menuju visi-misi tersebut (Tarigan et al., 2021). Itulah sebabnya sangat diperlukan pemimpin yang dapat mengikuti perubahan atau era dirupsi. Karena salah satu kekuatan seorang pemimpin adalah dapat bertransformasi dengan berbagai perubahan (Topayung, 2023).

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas topik ini. Salah satunya adalah Henos Kassi, dkk dengan judul “Peran Gereja Dalam Regenerasi Pemimpin Rohani Masa Kini” (Kassi et al., 2018). Tulisan ini lebih menekankan bagaimana melahirkan pemimpin-pemimpin rohani masa kini. Selanjutnya Agus Prihanto. Dengan judul kajian “Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Pemuda Di Gereja”. Kajian ini menyarankan agar pemimpin itu tetap menjalankan proses mentoring dalam menghasilkan pemimpin yang transformatif (Prihanto, 2018). Michael Salomo Hahuluy dengan judul “Menerapkan Pola Regenerasi Kepemimpinan Musa kepada Yosua”. Tulisan ini lebih menitikberatkan bagaimana para pemimpin masa kini dapat menerapkan pola regenerasi seperti Musa dan Yosua (Hahuluy, 2020). Perbedaan tulisan ini dengan tulisan sebelumnya adalah penulis mengkaji tentang pemimpin Kristen yang dapat meregenerasi dan memperlengkapi di era globalisasi ini dengan pendekatan, yaitu mengenali calon pemimpin sejak dini, menumbuhkan calon pemimpin dan memperlengkapi calon pemimpin yang dapat mengikuti perkembangan zaman. Dengan kajian tersebut maka adapun rumusan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut: (1) Apa peran dari pemimpin untuk mereproduksi dan mempersiapkan pemimpin-pemimpin muda? (2) Langkah-langkah apa yang perlu dilakukan untuk mempersiapkan pemimpin-pemimpin muda? Dengan tujuan yaitu (1) Peneladanan hidup seorang pemimpin terhadap calon pemimpin menjadi peran penting terhadap berlangsungnya proses regenerasi pemimpin muda, (2) Untuk mengetahui langkah-langkah yang efektif dalam proses mempersiapkan pemimpin-pemimpin muda. Tujuan penulisan artikel adalah melihat apa saja langkah-langkah gereja dalam meregenerasikan para pemimpin-pemimpin muda di era dirupsi.

Metode Penelitian

Agar tulisan ini dapat dipahami, maka penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka. Sumber kajian ini diperoleh dari penelusuran berbagai literatur seperti buku dan artikel jurnal yang relevan. Menurut John W. Creswell, literatur research memiliki sasaran utama yakni memberikan informasi kepada para pembaca tentang hasil-hasil penelitian lain yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan saat itu, lalu menghubungkan penelitian dengan literatur-literatur yang ada, dan mengisi celah-celah dalam penelitian sebelumnya (John W. Creswell, 2015). Kemudian penulis mengumpulkan data tersebut untuk diolah melalui tiga tahap, yakni reduksi data, mengklasifikasikan, memverifikasi data serta validasi data untuk menemukan fakta dan hasil penelitian, lalu dideskripsikan serta menarik sebuah kesimpulan yang dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil dan Pembahasan

Mengenal Calon Pemimpin Kristen

Salah satu tugas yang paling sulit dilakukan oleh pemimpin saat ini adalah mengenal calon pemimpin. Menurut Maxwell mengenal orang-orang positif yang ada disekitar kita seperti mencari emas (Maxwell, 1997). Kemampuan untuk mengenal calon pemimpin sangatlah penting. Bukan suatu hal yang mudah namun itu sangat diperlukan. Seperti penambang pada saat menambang emas. Berapa ton tanah yang harus disingkirkan untuk memperoleh satu ons emas. Tepat seperti apa dan bagaimana cara untuk mengembangkan orang-orang yang positif ini? Salah satu kunci yang direkomendasi oleh Zalukhu, dkk adalah memiliki karakter (Zalukhu et al., 2022). Karakter dapat diukur dari sikap, perkataan, dan tindakan (Manurung et al., 2022). Seperti pelatih sepakbola timnas Indonesia misalnya. Pelatih tersebut akan berkoordinasi dengan manajemen kepelatihan untuk menentukan pemain mana saja yang akan dipilih untuk masuk dalam timnas. Tentunya pemain-pemain terbaik akan dipilih dari setiap klub-klub profesional yang ada. Selain kemampuan di lapangan ada aspek-aspek lain yang menjadi pertimbangan dalam memilih pemain. Jika pelatih timnas bisa memilih pemain yang tepat, itu akan sangat akan menguntungkan buat tim. Dan jika sebaliknya, memilih pemain yang tidak tepat, akan mendatangkan kerugian buat tim.

Selain itu ada dua hal penting dalam memilih calon pemimpin yaitu: satu kemampuan untuk melihat gambaran besarnya dan, dua kemampuan untuk menilai calon pemimpin. Yang diperlukan pada tahap ini adalah memilih calon pemimpin dari beberapa poin yakni satu adanya kebutuhan, kedua ada orang yang dapat diorbitkan, ketiga memiliki kemampuan, keempat orangnya bertanggung jawab, kelima beritergrasi. Jika seseorang tidak memiliki kriteria seperti ini maka hendaknya jangan dipilih. Sebab hal ini akan mendatangkan kehancuran dalam gereja/organisasi (Widiyanto & Parapat, 2021). Selain itu, menurut Tambunan bahwa karakter Kristen merupakan jawaban dalam menghadapi berbagai krisis saat ini (Tambunan, 2018). Selain itu, menurut Panuntun dan Paramita bahwa dalam mengenal calon pemimpin perlu adanya pengkaderan. Apa dasarnya sehingga pemimpin perlu adanya pengkaderan? Karena setiap pemimpin tidak akan mampu memimpin selamanya. Oleh karena itu harus dipersiapkan regenerasi melanjutkan estafet kepemimpinan berikutnya (Daniel Fajar Panuntun and Paramita Eunike, 2020). Calon pemimpin berikutnya harus relevan dengan perkembangan jaman dan bertanggung jawab sebagaimana Yosua dipersiapkan sebagai pemimpin untuk menggantikan Musa, namun dalam mengenal calon pemimpin ini, pemimpin harus memiliki kemampuan manajerial, kekuatan, pendelegasian dan lain-lain (Usiel et al., 2022).

Menumbuhkan Calon Pemimpin Kristen

Kepemimpinan Kristen adalah proses dinamis dan disengaja dalam konteks pelayanan Kristen campur tangan Allah (termasuk faktor-faktor seperti waktu, tempat dan keadaan tertentu) (Sitepu, 2019). Untuk itu hubungan pribadi antara pemimpin dan calon pemimpin harus senantiasa dibangun. Karena calon pemimpin bukan hanya sebagai aset untuk dipekerjakan, tetapi calon pemimpin adalah pribadi yang perlu dibangun dan diperhatikan

sehingga terjadi perubahan hidup. Proses perubahan ini dimulai ketika seseorang diajar oleh orang lain untuk mengikuti Yesus dan menjadi murid Yesus. (Haryono, 2021) Salah satu sikap utama Yesus sebagai pemimpin adalah memperhatikan kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya (Budiman et al., 2021).

Pemimpin harus mengerti apa yang dibutuhkan oleh calon pemimpin. Kebutuhan orang-orang yang kita pimpin adalah meyakinkan mereka, mendorong, berbagi hidup dan mempercayai mereka. Calon pemimpin akan menjadi kreatif jika dipenuhi oleh hal-hal di atas. Sehingga mereka bisa bertumbuh menjadi pemimpin potensial. Dengan membangun melalui pelatihan dan pengembangan hal-hal di atas akan menjadi landasan yang kokoh untuk calon pemimpin.

Proses mempersiapkan pemimpin adalah melalui teladan. Baik itu etika kerja, tanggung jawab, karakter, keterbukaan, konsistensi dan komunikasi. Selain itu, perlu juga membentuk sikap terhadap diri sendiri (Sitepu, 2019). Keteladan hidup lebih kuat dibandingkan dengan kata-kata. Paulus meminta Timotius untuk menjadi teladan (1 Timotius 4:12). Pelayanan yang dilakukan oleh Timotius tidak berdasarkan hanya dengan kata-kata saja tapi dengan keteladanan. Melalui sikap dan Tindakan, Timotius harus menjadi panutan bagi seluruh jemaat. Kefasihan mengajar dan keteladanan Timotius menjadi satu garis lurus yang tidak dapat terpisahkan. Dengan melihat teladan yang kita ajarkan, orang akan dapat dengan mudah melakukannya (Tari & dkk, 2019). Dengan contoh dari pemimpin, akan mempermudah calon pemimpin untuk melakukannya. Mungkin anda adalah pemimpin yang memiliki banyak ide-ide kreatif, tetap bila seorang pemimpin tidak bisa mengasahi orang-orang yang di pimpin, anda tidak akan didengar (Vercueil & Nicolaidis, 2021). Kehidupan seorang pemimpin harus menjadi model bagi calon pemimpin. Dari cara memimpin, cara menyelesaikan masalah dan juga cara mengambil keputusan itu akan diikuti oleh calon pemimpin. Perlu berhati-hati dalam bersikap karena pemimpin akan selalu menjadi sorotan bagi calon pemimpin. Jadilah pemimpin yang pantas untuk diikuti yang menginspirasi kehidupan calon pemimpin.

Bangunlah kepercayaan antar pemimpin dan calon pemimpin. Karena kepercayaan adalah faktor untuk merekatkan hubungan, baik itu hubungan pribadi maupun profesional. Kepercayaan haruslah dibangun sehari-hari disertai konsistensi. Hal-hal yang perlu dihindari ketika sedang membangun kepercayaan adalah: melanggar janji, gosip dan bermuka dua. Tindakan-tindakan ini dapat merusak suasana kepercayaan. Dan jika itu terjadi, akan butuh waktu yang lama untuk memulihkan kembali kepercayaan. Akibatnya tidak ada orang yang akan mengikuti seorang pemimpin yang tidak dapat dipercaya. Untuk menumbuhkan calon pemimpin memerlukan waktu. Pertumbuhan akan mendatangkan rasa sakit karena adanya peregangan dan perubahan (Zschech, 2013). Rasa sakit dalam pertumbuhan itu normal dan itu sangat dibutuhkan. Untuk mencapai hal yang kita inginkan dalam menumbuhkan calon pemimpin menuntut waktu, kesabaran, dan hal-hal yang membuat tidak nyaman. Namun berkomitmen adalah kunci untuk seorang pemimpin dapat menumbuhkan calon pemimpin. Orang-orang biasa yang berkomitmen dapat membuat dampak yang luar biasa (Maxwell, 2014).

Konsistensi adalah bagian yang mutlak penting dalam bagian penumbuhan para calon pemimpin. Ketika seorang pemimpin konsisten dalam hal ini, calon pemimpin akan belajar mempercayai pemimpinnya. Para calon pemimpin akan bertumbuh dan berkembang karena mereka tahu apa yang diharapkan dari pemimpinnya. Saat dihadapkan pada situasi yang sulit yang membutuhkan keputusan yang sulit, calon pemimpin akan melihat konsistensi dari seorang pemimpin ketika mengambil keputusan. Sehingga itu bisa menjadi bahan pembelajaran yang bisa diterima oleh calon pemimpin dan mereka merasa aman dibawah arahan dan bimbingan pemimpinnya. Ketika seorang pemimpin menaruh kepercayaan pada diri calon pemimpin dan secara konsisten untuk terus mendukung dan memberi dorongan semangat kepada calon pemimpin, itu artinya seorang pemimpin sedang menambahkan kekuatan yang diperlukan untuk bertahan dan menunjukkan kinerja terbaik bagi calon pemimpin. Lantas bagaimana sikap dan tindakan pemimpin di era globalisasi? Ada tiga hal penting yang harus diperhatikan oleh pemimpin di era globalisasi, yaitu: *satu*, pemimpin yang berbudaya. Pemimpin yang berbudaya adalah pemimpin yang dapat bekerjasama dengan orang-orang orang lain, *kedua* pemimpin yang inklusif. Pemimpin yang inklusif dapat menjaga rasa pengertian dan penghargaan yang tulus atas perbedaan yang terdapat pada orang lain, *ketiga*, pemimpin memiliki komunikasi lintas batas. Salah satu keberhasilan pemimpin di era globalisasi adalah dapat berkomunikasi dengan baik sebagai sarana dalam pencapaian tujuan. Selaian ketiga poin ini, menurut Hasanati ada dua hal penting yang dimiliki oleh pemimpin di era globalisasi adalah dapat menangkap peluang dan berkolaborasi (Hasanati, 2012).

Memperlengkapi Calon Pemimpin Kristen

Memperlengkapi sama seperti melatih. Seorang pelatih akan mempersiapkan atlitnya untuk masuk kedalam pertandingan atau kejuaraan. Contohnya, seorang atlit badminton perlu latihan dan persiapan yang ketat untuk masuk dalam ajang kejuaraan. Seorang pelatih harus memastikan bahwa seorang atlit tetap mengikuti aturan-aturan yang ada dalam manajemen kepelatihan dan menjaga atlit untuk tetap dalam keadaan yang bugar dengan memperhatikan pola makan dan pola tidur seorang atlit. Dan jika itu dilakukan dengan konsisten, hasil yang baik akan diterima oleh atlit maupun manajemen kepelatihan. Pemimpin harus dengan sengaja dan konsisten untuk memperlengkapi calon pemimpin. Pemimpin harus memperlengkapi calon pemimpin Kristen berdasarkan dengan nilai-nilai kekristenan. Kepemimpinan Kristen selalu berpedoman pada kepemimpinan Yesus yakni hati yang melayani (Ipaq & Wijaya, 2019). Salah satu hal yang penting dari seorang pemimpin adalah memberi teladan/model. Seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi setiap orang yang dipimpinya, baik dalam bisnis, gereja, organisasi, atau keluarga (Tarigan et al., 2021). Selain itu ada beberapa hal lain yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, yaitu menjadi mentor dan memberdayakan setiap potensi yang ada. Dengan memiliki hubungan yang baik antara pemimpin dan calon pemimpin maka terjadi maka saling mengenal satu dengan yang lain cenderungnya positif (Maxwell, 1997).

Menurut hemat penulis bahwa salah satu cara terbaik untuk mengenali calon pemimpin adalah melihat kehidupan sehari-hari mereka diluar kehidupan pekerjaan. Berusahalah untuk memperelajari banyak hal tentang kehidupan mereka, sehingga seorang pemimpin bisa benar-benar tahu siapa mereka sebenarnya. Penulis meyakini bahwa semua pemimpin yang baik memiliki impian, namun hal ini sering tidak tersampaikan karena banyak faktor. Itulah sebabnya para pemimpin didorong untuk lebih memberi diri melalui berbagi visi yang dapat menginspirasi kehidupan para calon pemimpin tersebut.

Selain itu, dalam memperlengkapi calon pemimpin harus ada wewenang diberikan oleh pemimpin. Kemajuan tidak akan terjadi kecuali keduanya diberikan tanggung jawab. Ketika mula-mula memberi wewenang kepada para pemimpin baru, sebenarnya pemimpin sedang memberikan kepercayaan untuk melakukan sesuatu. mereka izin untuk memiliki wewenang dari pada memberi mereka wewenang itu sendiri. Wewenang yang sejati harus diperoleh sebagai imbalan kerja. Pemimpin harus memberi calon pemimpin izin untuk mengembangkan wewenang tersebut. Itulah tanggung jawab pemimpin. Dari situlah calon pemimpin lahir harus ketika sebuah tanggung jawab. Dengan diberikan seperti maka mau tak mau seseorang harus melaksanakannya dengan baik. Salah satu wewenang yang diberikan kepadanya adalah kedudukan dalam struktur organisasi. Dengan hal tersebut, maka akan terlihat kecakapan, kepribadian, integritas dan semangatnya (spiritualitas). Begitu tanggung jawab dan wewenang diberikan kepada pemimpin muda, mereka diberdayakan untuk membuat banyak hal terjadi (Manurung et al., 2022). Tetapi para pemimpin juga harus memastikan bahwa pemimpin muda melakukan hal-hal yang benar. Dan dari situlah pertanggung jawaban muncul. Tanggung jawab yang sejati dipihak para pemimpin baru mencakup kesediaan untuk dimintai pertanggung jawab. Dengan bimbingan yang tepat, pemimpin muda tidak akan merasa takut dengan tanggung jawab yang diberikan.

Peninjauan Kembali dari pemimpin kepada pemimpin muda harus dilakukan dalam bentuk evaluasi. Dalam pelaksanaannya seorang pemimpin harus mendukung jika pelaksanaan tanggung jawab dan wewenang berjalan dengan baik dan juga harus jujur jika ada hal yang perlu di koreksi. Memberikan tanggung jawab tanpa sumber daya merupakan hal yang keliru dan itu sangat membatasi. Abraham Maslow mengatakan, “Kalau satu-satunya alat yang anda miliki adalah palu, anda cenderung untuk melihat masalah sebagai paku.” Kalau pemimpin mau melihat pemimpin muda kreatif dan cerdas, berilah sumber-sumber daya. Yang perlu diperhatikan adalah bukan hanya menyediakan segala hal yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, tetapi menyediakan perlengkapan untuk bekerja, apalagi yang di golongkan sebagai prioritas. Berusahalah untuk membebaskan waktu yang dimiliki pemimpin muda untuk hal-hal yang penting. Lebih dari itu, siapkanlah sarana prasarana untuk pengembangan. Seorang pemimpin harus meluangkan waktu untuk mementor pemimpin muda dalam bidang-bidang dengan kebutuhan yang spesifik, seperti memberi seminar dan workshop sebagai bentuk peningkatan kemampuan dalam menghadapi era globalisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian dan penjelasan tentang tentang peran pemimpin dalam mempersiapkan pemimpin-pemimpin muda serta memberikan langkah-langkah praktis bagi pemimpin untuk meregenerasi pemimpin-pemimpin muda yang berhasil dan relevan. Namun dalam kenyataannya banyak pemimpin yang tidak bisa mengenali calon pemimpin dalam organisasi. Keterbatasan sarana prasarana membuat membuat pemimpin enggan mengambil tanggung jawab untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka meregenerasi pemimpin-pemimpin muda. Sebaliknya orang-orang muda tidak tertarik untuk masuk mengambil tanggung jawab dalam organisasi dan berkomitmen didalamnya. Ini dikarenakan tidak adanya pementoran yang efektif dari pemimpin. dengan adanya tulisan ini sebagai upaya untuk mendorong para pemimpin untuk memainkan perannya sebagai pemimpin yang bertanggung jawab bagi generasi. Membangkitkan pemimpin-pemimpin muda yang berdedikasi serta memiliki keunggulan dalam karakter. Menjadikan pemimpin muda yang kreatif dan bermimpi besar. Dengan melihat pemaparan ini, penulis menemukan bahwa ada langkah-langkah baru yang dapat diterapkan oleh gereja selaku organisasi untuk ikut serta dalam mereproduksi dan memperlengkapi orang-orang muda menjadi pemimpin yang sukses dan berhasil.

Referensi

- Budiman, S., & Siswanto, K. (2021). Model Kepemimpinan Yesus Dalam Injil Yohanes Sebagai Teladan Bagi Kepemimpinan Kristen di Gereja Lokal. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan ...*, 2(1), 28–42.
- Budiman, S., Yelicia, & Siswanto, K. (2021). Model Kepemimpinan Yesus Dalam Injil Yohanes Sebagai Teladan Bagi Kepemimpinan Kristen di Gereja Lokal. *Copyright*©, 2(1), 28. <https://osf.io/fa25j/>.
- Daniel. (2020). *Hasil Riset, Kemunafikan Pemimpin Gereja Jadi Alasan Generasi Muda Enggan Ke Gereja*. News. <https://majalahspektrum.com/2020/02/12/hasil-riset-kemunafian-pemimpin-gereja-jadi-alasan-generasi-muda-enggan-ke-gereja/>
- Daniel Fajar Panuntun and Paramita Eunike. (2020). Kaderisasi Pemimpin melalui Pemuridan Kontekstual sebagai Jawaban dari Krisis Keteladanan Kepemimpinan. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat*, 1(1), 1–15. <https://kinaa.iakn-toraja.ac.id/index.php/ojsdatakinaa/article/view/1>
- Hahuluy, M. S. (2020). Menerapkan Pola Regenerasi Kepemimpinan Musa kepada Yosua. *Jurnal Teologi Gracia Deo*, 3(1), 24–41. <https://doi.org/10.46929/graciadeo.v3i1.39>
- Haryono, T. (2021). Model Pemuridan Berbasis Keluarga Era New Normal Pandemi Covid-19. *DUNAMIS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 5(2), 307–324. <https://doi.org/10.30648/dun.v5i2.366>
- Hasanati, N. (2012). Alternatif Model Kepemimpinan Pada Era Globalisasi. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 61–68. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol17.iss1.art7>

- Ipaq, E. W., & Wijaya, H. (2019). Kepemimpinan Para Rasul dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja di Era Revolusi Industri 4.0. *Integritas: Jurnal Teologi*, 1(2), 112–122. <https://doi.org/10.47628/ijt.v1i2.12>
- John W. Creswell. (2015). *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset*. Pustaka Pelajar.
- Kassi, H., Lo, E. J., Hutagalung, S. M., & Gulo, D. M. (2018). Peran Gereja Dalam Regenerasi Pemimpin Rohani Masa Kini. *Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 3(2), 30–36. <https://osf.io/hpq2c/>
- Manurung, R. D. M. B. M., Sibarani, J. P., Jaya Supan, Widjaja, F. I., & Talizaro Tafonao. (2022). Analisis Kepemimpinan Kristen Berdasarkan Markus 10:43-45 dan Implementasinya Dalam Pertumbuhan Rohani Jemaat Di Masa Pandemi. In *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja* (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.54170/dp.v2i1.84>
- Maxwell, J. C. (1997). *Mengembangkan kepemimpinan di sekeliling anda*. Professional Books.
- Maxwell, J. C. (2014). *17 Kualitas Seorang Pemain Tim Sejati*. Interaksara.
- Prihanto, A. (2018). Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Pemuda Di Gereja. *JURNAL JAFFRAY*, 16(2), 198–212. <https://doi.org/10.25278/jj71.v16i2.258>
- Sanders, J. O. (2006). *Kepemimpinan Rohani*. Kalam Hidup.
- Sitepu, E. (2019). Kepemimpinan Kristen di Dalam Gereja. *Jurnal Pendidikan Religius*, 1(1), 7–11.
- Suhadi, S., & Arifianto, Y. A. (2020). Pemimpin Kristen sebagai Agen Perubahan di Era Milenial. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 1(2), 129–147. <https://doi.org/10.47530/edulead.v1i2.32>
- Tambunan, F. (2018). Karakter Kepemimpinan Kristen Sebagai Jawaban Terhadap Krisis Kepemimpinan Masa Kini. *ILLUMINATE: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 1(1), 81–104. <https://doi.org/10.54024/illuminate.v1i1.6>
- Tari, E., & dkk. (2019). Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 1 Timotius 3:1-7. *Jurnal Teruna Bhakti*, 2(1), 15–21.
- Tarigan, S., Hermanto, Y. P., & P, N. O. (2021). Kepemimpinan Tuhan Yesus di Masa Krisis Sebagai Model Kepemimpinan Kristen Saat Ini. *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 6(1), 38–54. <https://doi.org/10.52104/harvester.v6i1.54>
- Topayung, S. L. (2023). Urgensi Kepemimpinan Kristen di Era Society 5.0. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat*, 3(2), 111–124. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v3i2.70>
- Usiel, Y., Bole, S., Lase, S., Natalia, S., Widjaja, I., Tafonao, T., Tinggi, S., & Batam, T. R. (2022). Yosua Sang Pemimpin: Implementasi Pola Kepemimpinan Yosua Dalam Kehidupan Bergereja Masa Kini. *Caraka*, 1407, 2722–1393.
- Vercueil, M., & Nicolaidis, A. (2021). Considering the Issue of Purpose in Leadership: A Review of Literature. *Athens Journal of Law*, 7(3), 279–296.

<https://doi.org/10.30958/ajl.7-3-1>

Widiyanto, M. A., & Parapat, Y. (2021). Suksesi kepemimpinan pentakostal di era disruptif. *Kurios: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 7(1), 317–323.

Zalukhu, N., Angelina, C., & Santosa, M. (2022). Konsep Kepemimpinan Musa Terhadap Pola Kepemimpinan Kristen Di Era Digital. *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 7(2), 90–104. <https://doi.org/10.52104/harvester.v7i2.107>

Zschech, D. (2013). *The Art of Mentoring*. Bethany House.