

Sinergitas Pemimpin Gereja Menuju Kepemimpinan Transformatif di Era Disruptif

Jimmy Lizardo¹, Lenny H. S. Chendralisan², Nicolien Meggy Sumakul³

¹Universitas Kristen Krida Wacana

^{2,3}Sekolah Tinggi Teologi Rahmat Emmanuel, Jakarta

Correspondence: jimmy.lizardo@gmail.com

Abstract: Synergistic leadership is one of the keys to success in building an organization. Despite this, a leader is often associated with seniority or gender status. Still, in the current era of disruption, the stigma of leadership based on seniority and gender must be eliminated because today's leaders place more emphasis on personal competence. To achieve remarkable goals, church leaders must build leadership that synergizes with subordinates, such as church ministers. The synergy referred to here is the collaboration of leadership teams between generations and genders. This study aims to explore the benefits of leadership synergy in an organization and provide direction for leaders on building optimal leadership synergy. Use literature reviews (books and journals) to analyze leadership synergies, transformative leaders, and technological disruption. The author proposes several steps to build leadership synergy to be optimal, including shepherds, creating a clear framework regarding the duties and responsibilities of each leader; generations of leaders respect each other's roles and authorities, strengthen communication in an attitude of mutual respect, and respect; establish a shared vision, mission, and goals; Develop a culture of collaborative work between leaders.

Keywords: leadership synergy, transformative leadership, era of technological disruption

Abstrak: Kepemimpinan yang sinergis merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam membangun suatu organisasi. Sekalipun realita di lapangan, pada umumnya seorang pemimpin masih sering dikaitkan dengan status senioritas atau gender, namun di era disruptif saat ini stigma kepemimpinan berdasarkan senioritas dan gender harus dihilangkan, karena soal pemimpin masa kini lebih ditekankan pada kompetensi pribadi. Untuk mencapai tujuan yang besar, pemimpin gereja perlu membangun kepemimpinan yang bersinergi dengan bawahannya dalam hal ini pelayan-pelayan gereja. Bersinergi yang dimaksud di sini adalah kolaborasi tim kepemimpinan antargenerasi; dan antargender. Penelitian ini bertujuan menggali manfaat sinergitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi dan memberi arah bagi pemimpin bagaimana cara membangun sinergitas kepemimpinan yang optimal. Menggunakan kajian literatur (buku dan jurnal) untuk menganalisis sinergitas kepemimpinan, pemimpin transformatif dan disruptif teknologi. Penulis mengusulkan beberapa langkah membangun sinergitas kepemimpinan agar optimal, di antaranya: gembala membuat kerangka kerja yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing pemimpin; generasi pemimpin saling menghargai peran dan kewenangan masing-masing; memperkuat komunikasi dalam sikap saling menghormati dan menghargai; menetapkan visi, misi dan tujuan bersama; mengembangkan budaya kerja kolaboratif antarpemimpin.

Kata kunci: sinergitas kepemimpinan, kepemimpinan transformatif, era disruptif teknologi



DOI: <https://doi.org/10.47131/jtb.v6i2.155>

Copyright ©2024; Authors

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan sebuah gereja adalah bagaimana hubungan kerjasama yang terjalin di antara para pemimpin dan pelayan di dalam gereja tersebut. Semua program gereja memiliki keterkaitan antar divisi yang satu dengan lainnya, dengan kata lain sebuah divisi gereja tidak dapat berdiri sendiri. Agar program dan semua perencanaan gereja berjalan dengan baik, maka dibutuhkan peran dan fungsi saling melengkapi dan membantu antar bidang pelayanan masing-masing. Istilah ini dikenal dengan sebutan 'sinergi'.

Kata sinergi atau sinergitas merupakan kata yang sering muncul dalam pidato-pidato, sambutan, tulisan, bahkan dalam berbagai pelatihan dengan maksud mengajak para hadirin untuk melakukan kolaborasi atau kerjasama dalam mewujudkan suatu tujuan. Amin Wibowo dalam tulisannya mengatakan sebuah pepatah yaitu 1+1 dapat menjadi 100 bila bersinergi, namun tanpa sinergi maka 1+1=2.¹ Hal ini sejalan dengan pernyataan Stephen Covey yakni, jika 1+1=3 maka itulah yang disebut "synergy". Menurut Covey dalam bukunya *The 7 Habits of Highly Effective People*, Sinergi adalah tindakan saling melengkapi dan menyempurnakan perbedaan untuk memperoleh hasil yang lebih besar dari sekedar penjumlahan bagian per bagian. Sinergi merupakan kerjasama yang dapat dicapai apabila kita dapat menyelaraskan berbagai alternatif keinginan yang berbeda antar anggota kelompok. Sinergi adalah kemampuan untuk menciptakan hasil yang mengejutkan seperti hal-hal baru atau alternatif yang belum pernah ada sebelumnya.² Dan dalam kamus saku Oxford-Inggris, Sinergi berarti interaksi atau kerjasama antara dua atau lebih organisasi, unit atau lembaga untuk menghasilkan penggabungan hasil kinerja yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah hasil yang dicapai secara sendiri-sendiri.³ Dari uraian-uraian ini dapatlah dikatakan bahwa sinergi atau sinergitas adalah sebuah aktivitas kerjasama, bahu membahu, saling melengkapi, sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Sinergitas tidak hanya berlaku dalam organisasi sekuler, di organisasi gerejawi pun sinergitas antar pemimpin sangat diperlukan sebagai sebuah strategi menjalankan tugas dan panggilan gereja di dunia. Amin Wibowo dalam dalam pernyataannya mengatakan, bahwa dalam catatan sejarah terdapat banyak organisasi yang mengalami kejatuhan, penyebab utamanya adalah karena para pemimpinnya tidak solid menerima dan menjalankan amanah.⁴ Untuk mencapai tujuan yang besar, pemimpin gereja perlu membangun kepemimpinan yang bersinergi dengan bawahannya dalam hal ini anggota gereja. Bersinergi yang dimaksud di sini adalah kolaborasi tim kepemimpinan antargenerasi; dan antargender. Seperti sebuah quote terkenal yang disampaikan Heller Killer: "Alone we can

¹ Amin Wibowo, Peran Pemimpin dalam Mewujudkan Sinergisitas, Warta PTM Juli 2023. <https://wartaptm.id/peran-pemimpin-dalam-mewujudkan-sinergisitas/>

² Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People* (cetakan ke-15), (Jakarta: Binarupa Aksara, 2004), 259

³ Letkol Inf Syahli Rio Omar, et.al, Sinergitas Akmil dan Pemerintah Desa dalam mendukung keamanan lingkungan guna mewujudkan Pertahanan Wilayah di desa Gandusari Kecamatan Bandongan Kabupaten Magelang, *Jurnal Dwijakusuma* Volume 2, Edisi 2020. <http://administrasian.akmil.ac.id/wp-content/uploads/2021/12/Jurnal-Prodi-Administrasi-Pertahanan-2020.pdf>

⁴ Amin Wibowo, Peran Pemimpin dalam Mewujudkan Sinergisitas, Warta PTM Juli 2023. <https://wartaptm.id/peran-pemimpin-dalam-mewujudkan-sinergisitas/>

do so little, together we can do so much (Sendirian kita bisa melakukan begitu sedikit; bersama-sama kita bisa melakukan banyak hal).⁵

Gereja saat ini sedang berada di era teknologi digital yang terus maju dan berubah, bahkan Presiden Joko Widodo mengatakan perkembangan teknologi saat ini tidak bisa dibendung.⁶ Kepemimpinan Gereja saat ini memerlukan suatu dinamika yang dapat memenuhi kebutuhan zaman yang terus mengalami perubahan, di mana pemimpin Gereja harus menjadi pelopor perubahan terhadap organisasi yang dipimpinnya. Mengenai hal ini Daniel Ronda mengatakan, era sekarang menuntut pemimpin yang memiliki kemampuan berpikir dan bertindak transformatif agar organisasi yang dipimpinnya tidak stagnan atau berujung pada kematian.⁷

Tetapi masalah yang dihadapi gereja masa kini, masih terdapat pemimpin yang membangun gerejanya dengan pola mandiri atau dikenal dengan istilah 'one man show' tanpa melibatkan jemaatnya. Hal ini memang terjadi di gereja-gereja yang jumlah anggota jemaatnya masih tergolong sedikit. Semua pelayanan gereja dikerjakan sendiri, seperti: pelayanan khotbah setiap minggu, pembuatan program-program gereja, sampai kepada penanganan keuangan pun masih diambil alih pendeta. Padahal bila saja pemimpin seperti ini memberi kesempatan kepada jemaat untuk terlibat, maka tentunya akan sangat menolongnya, bahkan bisa membuat gereja berkembang. Selain itu, ada pemimpin yang masih memiliki pola pemikiran kolot dan kurang pengetahuan, dengan menganggap teknologi adalah alat yang akan digunakan antikris, gereja dilarang mengikutinya, yang penting beribadah dan berdoa sungguh-sungguh kepada Tuhan, sambil menantikan kedatangan Tuhan kedua kalinya. Contoh-contoh ini menunjukkan bahwa pemimpin belum memahami bahwa sekarang adalah era disrupsi teknologi, semua mengalami perkembangan dan perubahan, dan gereja membutuhkan pemimpin yang transformatif, sebagai *agent of change*.

Rumusan masalah dalam tulisan ini adalah Apakah manfaat sinergitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi? bagaimana membangun kepemimpinan yang bersinergi dalam gereja (sinergi antar generasi dan antar gender)? Dari permasalahan ini, maka tulisan ini bertujuan menggali manfaat sinergitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi dan memberi arah bagi pemimpin bagaimana cara membangun sinergitas kepemimpinan yang optimal.

METODE PENELITIAN

Kajian ini merupakan kajian literatur yang menganalisis mengenai sinergitas kepemimpinan, pemimpin transformatif dan disrupsi teknologi, kemudian memaparkan sebuah kerangka konsep tentang manfaat sinergitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi dan cara membangun kepemimpinan yang bersinergi dalam gereja. Menggunakan sumber buku-buku maupun jurnal serta literatur lainnya sebagai data awal dan acuan untuk melakukan analisa sehingga memahami tentang sinergitas kepemimpinan,

⁵ Jevi Nugraha, '40 Kata-Kata Helen Keller Yang Inspiratif, Cocok Dijadikan Penyemangat', *Merdeka.Com*, 2022 <<https://www.merdeka.com/jateng/40-kata-kata-helen-keller-yang-inspiratif-cocok-dijadikan-penyemangat-klm.htm>> [accessed 22 November 2022].

⁶ Okezone.com, "Presiden Jokowi: Perkembangan Teknologi Tak Bisa Dibendung!", *Okenews*, publish 28 September 2017. <https://nasional.okezone.com/read/2017/09/28/337/1784886/presiden-jokowi-perkembangan-teknologi-tak-bisa-dibendung>

⁷ Daniel Ronda, *Kepemimpinan Kristen di Era Disrupsi Teknologi*, Evangelikal, Volume 3, Nomor 1, Januari 2019: h.1

pemimpin transformatif dan disruptif teknologi. Sumber-sumber tersebut kemudian dianalisis dengan cara mencermati keterkaitan, kesamaan, dan kesesuaian dengan topik, dan dijadikan bahan untuk menyusun konsep. Langkah berikutnya adalah menguraikan konsep yang didapat secara deskriptif dan sistematis sesuai konsep penulis.

PEMBAHASAN

Kajian tentang Sinergitas Kepemimpinan

Kepemimpinan yang sinergis merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam membangun suatu organisasi. Hal ini penting ada karena tanpa kepemimpinan yang sinergis, ruang lingkup organisasi menjadi sempit dan tidak bermakna. Salah satu upaya kongrit dari suatu kepemimpinan sinergis adalah menjalin kerjasama dalam mengelola organisasi. Tidak dapat dipungkiri, sebagian besar karakteristik pekerjaan memerlukan kolaborasi antar banyak pihak dengan keahlian berbeda, oleh karenanya diperlukan suatu sinergi dan kerjasama tim yang efektif. Menurut MN Nyoman dan AI Wayan dalam tulisannya mengatakan, pemimpin dikatakan efektif bila berfungsi menciptakan sinergi.⁸ Pernyataan ini memberi indikasi adanya suatu dampak yang baik bagi organisasi bila seorang pemimpin mampu menjalin sinergi dengan pengikut atau bawahannya. Selain itu, pernyataan ini juga mengandung makna bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memberdayakan anggotanya. Yang dimaksud dengan memberdayakan adalah membuat mampu dan memberikan kesempatan, baik atas inisiatif sendiri maupun atas inisiatif orang lain. Memberdayakan merupakan suatu tindakan sinergis yang membangun kepercayaan seseorang atas suatu pekerjaan.

Di organisasi mana pun, kemajuan dan keberhasilan organisasi tersebut sangat ditentukan oleh kinerja tim yang kuat. Dengan demikian, kepemimpinan yang sehat dan kuat bukanlah upaya individu melainkan upaya kolektif. Dalam praktek memimpin, tidak ada seorang pun yang dapat melakukan sesuatu yang hebat sendirian, bila ada suatu tindakan yang kelihatannya seolah-olah dilakukan sendiri, sebenarnya tindakan itu adalah usaha tim. Seperti ada peribahasa mengatakan, dibalik seorang yang cakap, dibelakangnya selalu ada orang dengan kemampuan yang berbeda-beda.⁹ Jadi dapatlah dikatakan bahwa kepemimpinan sinergis sangat diperlukan dalam setiap organisasi, termasuk organisasi gerejawi.

Stephen R. Covey dalam bukunya *"7 Habits of Highly Effective People"* menuliskan bahwa orang yang cakap bersinergi dengan orang lain akan menjadi orang yang efektif dalam hidupnya. Orang yang mampu menciptakan sinergi (bersinergi) dengan rekan kerja akan menjadi pekerja yang efektif. Melalui kolaborasi dan kerjasama yang baik, keduanya akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan jauh lebih ringan, lebih cepat dan lebih baik.¹⁰ Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa hidup bersinergi merupakan kebiasaan baik yang menjadikan seseorang bukan saja menjadi pribadi yang mandiri, namun juga menjadi pribadi yang cakap bekerja sama dan berkolaborasi dengan siapapun.

⁸ MN Nyoman dan AI Wayan, Pemimpin Ujung Tombak Organisasi, Jurnal Arthanitis Studies Vol 2 (1), 2021, 5. <https://ojs.mahadewa.ac.id/index.php/arthaniti/article/view/1344/1029>

⁹ Desi Ratna Yuli, Meningkatkan Kerjasama Tim Melalui Kepemimpinan Yang Efektif, INA-Rxiv Papers, 20 Nov 2019, DOI: 10.31227/osf.io/zbc3n

¹⁰ Stephen R. Covey, *"7 Habits of Highly Effective People"*, (Jakarta: Bina Rupa Aksara.,1997)

Syarat Terbentuknya Sinergitas

Bersinergi memiliki makna lebih dari satu orang, dengan kata lain mereka adalah orang-orang yang berkerja sama dalam suatu organisasi. Untuk membentuk sebuah tim yang sinergis, maka ada sejumlah prasyarat yang harus dipenuhi. Menurut I Ketut Suweca, syarat-syarat terbentuknya sinergitas, di antaranya:¹¹ Pertama, adanya sumber daya organisasi. Sumberdaya yang dimaksud di sini adalah personil-personil yang akan terlibat dalam kerjasama, berasal dari berbagai latar belakang dan keahlian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlahnya wajib lebih dari satu, bisa sampai puluhan bahkan ratusan personil sesuai kebutuhan organisasi. Selain personel, sumber daya lain yang harus tersedia, seperti sarana dan prasarana yang memadai serta seperangkat aturan yang dapat menjadi pedoman. Kedua, memiliki kemampuan bekerja sama. Sejumlah personil yang akan menjadi tim sinergis harus dipilih dengan kriteria bersedia dan mampu dalam kerja tim atau bekerjasama. Bila syarat ini dilanggar, maka sinergi tidak akan berhasil. Ketiga, memahami tujuan. Sejak awal pembentukan, semua personil wajib memahami dengan jelas tujuan yang hendak dicapai, fase-fase pelaksanaannya, serta pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing. Keempat, memiliki motto yang relevan. Motto merupakan slogan singkat, padat, jelas dan kuat yang dipandang dapat menjadi dasar penguatan untuk bergerak dan melayani. Kata-kata yang dipilih memiliki arti dan maksud, yang bertujuan untuk menyemangati semua anggota kelompok dalam mencapai tujuan. Kelima, kepastian deadline atau batas waktu. Sebuah tim sinergis idealnya memiliki *deadline* atau batas waktu untuk setiap pekerjaan dan proyek yang dikerjakan. *Deadline* yang dibuat akan menolong tim membagi waktu yang tersedia untuk menyelesaikan setiap tahapan tugas bersama-sama. Keenam, adanya pemimpin (leader). Dalam menjalankan tugasnya, setiap tim harus mempunyai seorang pemimpin yang mengarahkan kegiatan dan memimpin proses pelaksanaan di lapangan. Pemimpin kelompok akan tampil di garda depan untuk membangun semangat kerja tim, selain itu pemimpin bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian pemimpin tim haruslah orang yang memiliki kemampuan memimpin dengan baik.

Demikianlah pentingnya sinergitas itu. Bila suatu organisasi mampu membangun sinergitas dengan baik, niscaya visi, misi dan tujuan organisasi akan tercapai.

Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif dibentuk dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformatif. Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai kiat seorang pemimpin mendorong perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.¹² Sedangkan istilah transformatif berasal dari kata transform yang berarti

¹¹ I Ketut Suweca, "Sinergitas, Cara Hebat Membawa Organisasi Mencapai Prestasi Terbaiknya!"

Kompasiana.com, <https://www.kompasiana.com/economist-suweca.blogspot.com/62232b3fbb44865540635245/sinergitas-cara-hebat-membawa-organisasi-mencapai-prestasi-terbaiknya?page=all#section2>

¹² Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 55

mentransformasikan atau mengubah sesuatu ke dalam bentuk yang lain.¹³ Dalam KBBI, transformatif diartikan bersifat berubah-ubah bentuk (rupa, macam, sifat, keadaan, dan sebagainya).¹⁴ Ada juga pendapat lain menyebut transformatif adalah perubahan wujud, sifat dan fungsi, atau perubahan menyeluruh pada wujud, penampilan dan kepribadian,¹⁵ Dengan demikian, kepemimpinan transformatif dapat dimaknai sebagai upaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar tidak alergi terhadap perubahan sekalipun perubahan itu bersifat radikal demi mencapai cita-cita organisasi yang lebih baik.

Daniel Ronda dalam tulisannya menyatakan, pemimpin yang transformatif merupakan agen perubahan, artinya pemimpin harus siap membawa perubahan bagi organisasi yang dipimpinnya jika ingin organisasi itu terus relevan dalam zamannya. Pernyataan Ronda ini memberi makna bahwa pemimpin tidak boleh terpaku (kaku) pada suatu pola kepemimpinan, melainkan harus siap beradaptasi dengan perkembangan zaman dan membawa organisasinya relevan dengan zamannya. Menariknya, Richard L. Daft memperkuat pernyataan Ronda sekaligus memberi penegasan bahwa seorang Pemimpin transformatif idealnya memiliki kemampuan istimewa untuk memunculkan inovasi dan perubahan dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara baru demi kepentingan organisasi dan para pengikutnya.¹⁶

Mewujudkan kepemimpinan transformatif dalam suatu organisasi akan terasa sulit bila dilakukan seorang diri, namun menjadi mudah dijalankan bila semua tim kerja dan anggota yang dipimpin ikut terlibat menjalankannya. Di sinilah peran pemimpin diperlukan untuk menjadi pelopor perubahan, pemberi motivasi dan inspirasi kepada anggotanya, serta membangun suasana kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan pandangan Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge yang menyatakan, kepemimpinan transformatif (*transformational leaders*) adalah tipe pemimpin yang mengarahkan atau memotivasi para pengikutnya pada tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas anggotanya. Pemimpin transformatif (*transformational leaders*) menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.¹⁷ Dari uraian di atas dapat ditarik simpulan bahwa esensi kepemimpinan transformatif adalah team work dengan melibatkan anggota secara bersama-sama untuk merumuskan visi, misi dan tujuan serta melakukan perubahan.

Membangun Sinergitas Kepemimpinan Di Era Disrupsi Teknologi

Disrupsi teknologi adalah suatu era yang telah mempengaruhi sekaligus mengubah kehidupan, bahkan hampir semua aktivitas manusia secara mendasar, yaitu cara manusia berpikir, cara manusia hidup, dan cara manusia berhubungan dengan sesama satu sama lain. Cara kerja dan beraktivitas manusia berubah dari manual atau konvensional menjadi

¹³ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Cet.ke-2, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 54

¹⁴ KBBI, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/transformatif>

¹⁵ Tjiptadinata Efendi, *Transformasi Diri: Dalam Mengarungi Samudra Kehidupan*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007), 1.

¹⁶ Richard L. Daft, *Era Baru Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat, 2012, hlm. 349

¹⁷ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *"Perilaku Organisasi"*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm.

modern, dengan bantuan teknologi digital.¹⁸ Untuk hal ini jelas terlihat bahwa teknologi digital telah mendisrupsi hampir seluruh aktivitas manusia di sektor pemerintahan, sektor swasta, sektor industri, perekonomian, pasar modal, sektor politik, sektor bisnis, sektor keagamaan dan berbagai sektor global yang tidak lain adalah masyarakat luas.

Sektor gerejawi merupakan salah satu sektor yang terkena imbas dari disrupsi ini. Jelas, gereja tidak bisa menghindar akan kenyataan bahwa era disrupsi telah memasuki area gerejawi. Di era disrupsi ini, gereja membutuhkan suatu transformasi bila tidak ingin tergilas oleh zaman. Salah satu yang perlu ditransformasi adalah pola kepemimpinan, dari pola yang lama kepada pola yang baru yaitu kepemimpinan transformatif, yang siap mengalami perubahan dalam memimpin organisasinya.

Penting bagi pemimpin gereja, untuk menerima era disrupsi teknologi ini dengan sukacita. Jika gereja tidak bersahabat dengan teknologi, maka gereja akan tergilas oleh perkembangan zaman. Dengan demikian, gereja harus merancang pola kepemimpinan transformatif, inovatif dan kreatif, serta mencoba terobosan baru dalam pelayanan, sehingga dapat menolong gereja tidak mengalami stagnan, akibat perubahan dan situasi rawan ini, melainkan tetap eksis di tengah tantangan disrupsi. Maksudnya, para pendeta perlu mempersiapkan diri dan menyadari bahwa perubahan akibat disrupsi teknologi digital sedang terjadi saat ini.¹⁹ Mengenai perubahan teknologi ini, John Maxwell juga menjelaskan, tampaknya masa depan akan lebih cepat mendatangi para pemimpin. Masa depan menurutnya tidak akan melambat, dan teknologi, media sosial, dan tingkat perubahan tidak akan pernah membiarkannya terjadi. Supaya dapat bergerak maju, pemimpin tersebut harus bergerak lebih cepat dimana ia harus tetap berada di depan, melihat lebih banyak hal ketimbang orang lain, dan melihatnya lebih cepat dari pada orang lain.²⁰

Era disruptif teknologi dapat diartikan sebagai masa di mana bermunculan inovasi-inovasi yang tidak terlihat, yang tidak disadari oleh organisasi, namun keberadaannya mengganggu tatanan aktivitas dari sistem yang telah lama berlaku, dan yang secara perlahan mematikan sistem yang lama tersebut. Era disruptif ini tidak hanya berkenaan dengan perkembangan dan inovasi pada teknologi informasi dan komunikasi yang terjadi pada saat ini, namun juga mengacu pada perubahan-perubahan dimasa yang akan datang.²¹ Perubahan-perubahan ini tentu saja sangat sulit diprediksi di masa depan, namun tentu saja diperlukan kesadaran pendeta untuk mengenali perubahan tersebut.²²

Seyogyanya, gereja memandang dan merespon kemajuan zaman dan teknologi digital masa sekarang ini, sebagai bagian dari pelayanan pastoral, dan sarana atau media penginjilan, bagi jiwa-jiwa yang belum mengenal Kristus. Pemimpin gereja harus menyadari bahwa dunia saat ini adalah dunia digital. Itulah sebabnya, diperlukan kepedulian pemimpin gereja terhadap kemajuan teknologi yang semakin canggih, bukan karena faktor

¹⁸ Nicolien Meggy S & Jimmy Lizardo, *"Membangun Generasi Y Dan Z Sebagai Pemimpin Muda Kristen Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0"*, (Surabaya: Scopindo, 2023), 2

¹⁹ Paulus Eppang, Pendeta Sebagai Pemimpin di Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Transformatif dan Adaptif Kepemimpinan Kristen, *Journal of Religious and Socio-Cultural*, Vol.3, No.1 (2022): h.33

²⁰ John C. Maxwell, *Leadershift* (Surabaya: Menuju Insan Cemerlang Publishing, 2019), 3

²¹ Mikha Agus Widiyanto and Yohanes Parapat, "Suksesi Kepemimpinan Pentakostal Di Era Disruptif" 7, no. 1 (2021): 31.

²² Patricia Diana Hasibuan dan Susanti Embong Bulan. "Kepemimpinan Dalam Gereja Katolik Paroki Ignatius Loyola Dan Huria Kristen Batak Protestan Setiabudi Menuju Persatuan (Leadership In The Ignatius Loyola Parish Catholic Church And Setiabudi Batak Christian Protestant Church To Unity)." *QUAERENS: Journal of Theology and Christianity Studies* 1, no.2 (2019): 111-121. <https://doi.org/10.46362/quaerens.v1i2.5>

ikut-ikutan saja, atau tidak ingin disebut ketinggalan zaman, tetapi pemimpin gereja perlu melakukan tugas pemberitaan Injil dengan menggunakan sarana media-media online kepada orang banyak.

Andre Carnegie pernah memberi pernyataan bahwa Pemimpin yang menjalankan semua pekerjaan kepemimpinannya seorang diri atau menerima pujian atas apa yang ia lakukan seorang diri, orang tersebut tidak akan pernah menjadi pemimpin yang hebat. Carnegie melanjutkan, seorang pemimpin yang baik pasti percaya kepada potensi anggotanya, dan melibatkan mereka dalam pekerjaan kepemimpinan, bila kepemimpinannya sukses maka itu merupakan kesuksesan bersama.²³ Pandangan Carnegie ini merupakan pernyataan yang dapat dibenarkan, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki keterbatasan dalam hal kekuatan, kemampuan juga ketrampilan yang dimilikinya, sehingga tidak mungkin dapat melakukan semua pekerjaan kepemimpinan seorang diri. Inilah salah satu alasan mendasar mengapa kepemimpinan harus didasarkan pada upaya kolektif dan bukan upaya individu.

Dalam konteks kepemimpinan gereja, terdapat beberapa kasus yang dapat dijadikan contoh bagi gereja akan pentingnya kepemimpinan yang bersinergi dalam upaya membangun gereja yang sehat dan kuat. Salah satunya beberapa pemimpin mengalami kekeringan rohani. Di beberapa gereja tertentu terdapat pemimpin yang sibuk sendiri dengan pekerjaannya sebagai pemimpin, seperti membuat program-program gereja, mengurus keuangan, membesuk jemaat, dan sebagainya, sehingga mengabaikan hubungan pribadinya dengan Tuhan. Cerita Maria dan Marta dalam Alkitab merupakan contoh yang tepat untuk merefleksikan keadaan pemimpin seperti ini. Inilah yang menjadi salah satu sebab beberapa pemimpin mengalami kekeringan rohani, karena ia mengerjakan semua sendiri. Bila saja ia membagi dan melibatkan tugas kepemimpinan kepada bawahannya atau tim kerjanya, maka akan membuatnya menjadi lebih ringan dan maksimal dalam tugas dan tanggungjawabnya.

Contoh kasus yang lain dapat ditemukan adalah pemimpin gereja yang gaptak (gagap teknologi). Di era disrupsi teknologi yang terus-menerus berubah seperti sekarang ini menuntut hampir semua aktivitas gereja bersentuhan dengan dunia digital. Banyak pemimpin gereja khususnya yang tergolong pemimpin tua/senior yang masuk generasi *baby boomers* atau generasi X mengalami kebingungan dan ketidaktahuan dalam mengoperasikan aplikasi digital. Bila hal ini tidak segera mendapat solusi, maka akan berpotensi menjadi gereja yang ketinggalan zaman, dan sebagai akibat akan banyak anggota jemaat khususnya generasi muda yang merasa bosan dan berpindah gereja karena merasa apa yang mereka inginkan tidak terakomodasi oleh gereja. Bila saja pemimpin gereja bersinergi dengan generasi muda, yang bukan saja memiliki kemahiran terhadap dunia digital namun juga memiliki kreatif dan inovatif dalam merencanakan program-program, maka persoalan-persoalan seperti ini tidak akan menjadi rumit.

Selain contoh di atas, terdapat juga kasus dalam gereja yang dilakoni oleh pendeta yaitu pemimpin yang tidak mau berubah. Di beberapa gereja tertentu masih terdapat pemimpin yang masih kokoh berpegang pada pola keberhasilan yang dulu pernah membuat gerejanya maju. Pemimpin seperti ini kecenderungannya menceritakan pengalaman-pengalaman masa lalunya, dan kemudian mempertahankan pengalaman itu sebagai pola

²³ Abrar Firdiansyah, "15 Leadership Quotes yang Bisa Jadi Bahan Inspirasimu", Glints.com, publish 14 November 2022, <https://glints.com/id/lowongan/leadership-quotes-agar-sukses/>

yang harus diterapkan saat ini tanpa menyadari bahwa zaman telah berubah, dan yang dibutuhkan gereja sekarang adalah pemimpin transformatif dan bukan otoriter. Kepemimpinan transformasional akan membebaskan seorang pemimpin dari gaya kekuasaan otoriter menjadi gaya kolaboratif; dari gaya hierarki menjadi fleksibel, responsif, dan memberdayakan; dari kepemimpinan individu menjadi kepemimpinan tim yang akan saling terhubung satu sama lain.²⁴

Sinergitas kepemimpinan gereja diartikan sebagai kolaborasi kepemimpinan antara pemimpin senior (gembala jemaat) dan pemimpin muda (generasi muda gereja yang dikaider menjadi pemimpin) untuk mencapai tujuan. Kerja sama ini dibangun berdasarkan prinsip inklusifitas, respek, delegasi tanggung jawab, dan kepercayaan antara kedua pihak, yang semuanya berlandaskan Alkitab sebagai Firman Allah. Sekalipun realita di lapangan, pada umumnya seorang pemimpin masih seringkali dikaitkan dengan status senioritas atau gender, namun di era transformasi saat ini stigma kepemimpinan berdasarkan senioritas dan gender harus dihilangkan, karena soal pemimpin pada era sekarang ini lebih ditekankan pada kompetensi pribadi.

Membentuk sinergitas kepemimpinan antara pemimpin senior dan pemimpin muda dalam gereja memang merupakan hal yang tidak mudah dilakukan, dibutuhkan sikap terbuka baik itu pikiran, hati dan keinginan dari gembala gereja untuk ikhlas membagi tugas dan tanggungjawab kepada generasi muda yang akan melayani secara bersama-sama. Seperti yang dikatakan Eddie Gibbs dalam bukunya "Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang", bahwa di era informasi yang semakin maju, diperlukan cara pandang kepemimpinan sebagai fungsi tim, serta mengenal setiap kontribusi anggota tim melalui kepribadian, bakat dan pengalaman.²⁵

Beberapa tantangan yang kerap kali menjadi penghalang terbentuknya sinergitas kepemimpinan, di antaranya: Perbedaan Generasi. Pemimpin senior biasanya generasi babyboomers atau Generasi X, sedangkan pemimpin muda biasanya generasi Y (milenial) dan generasi Z. Kedua generasi ini mungkin memiliki pandangan yang berbeda mengenai hal-hal tertentu karena perbedaan generasi dan pengalaman. Sikap egoisme; kadang-kadang pemimpin senior mempunyai ego tinggi yang sering dipertahankan karena merasa memiliki banyak pengetahuan dan pengalaman memimpin, sedangkan pemimpin muda kadang juga menganggap ide-ide generasi senior sudah ketinggalan zaman dan tidak relevan. Sikap egoisme seperti ini dapat menjadi hambatan dalam membentuk sinergitas pemimpin senior dan pemimpin muda. Delegasi Tugas. Pemimpin senior seringkali sulit untuk melakukan delegasi tanggung jawab dan memberikan otonomi penuh pada pemimpin muda. Masih terdapat kekuatiran dari pemimpin senior berkaitan dengan kompetensi pemimpin muda dalam memimpin. Komunikasi; kesalahpahaman dan kurangnya komunikasi yang baik dapat menjadi masalah serius dalam sinergi pemimpin senior dan pemimpin muda. Dalam kasus seperti ini, kebanyakan terjadi dimana pemimpin muda terjebak kepada semangat melaksanakan tugas, dan lupa melakukan koordinasi dengan pemimpin senior.

Namun demikian, bila dilihat dari segi manfaat, sinergitas pemimpin senior dan pemimpin muda memiliki beberapa keunggulan, antara lain: Keahlian yang berbeda. Antara pemimpin senior dan pemimpin muda memiliki keahlian yang berbeda. Pemimpin

²⁴ Bill Hybels, "Kepemimpinan yang Berani", (Batam: Gospel Press, 2004), 87.

²⁵ Eddie Gibbs, "Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang", (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2012), 45

senior memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas, sedangkan pemimpin muda dapat memberikan ide-ide segar dan kreatif. Kepemimpinan yang menginspirasi. Pemimpin senior dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada pemimpin muda serta memperkuat kepercayaan diri dan kompetensi mereka dalam menjalankan kepemimpinannya. Pertukaran informasi. Pemimpin senior dan pemimpin muda dapat saling bertukar informasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai situasi organisasi gereja serta program-program gereja yang kreatif, inovatif dan menjawab kebutuhan jemaat. Generasi penerus. Sinergitas pemimpin senior dan pemimpin muda merupakan solusi dalam mempersiapkan calon pemimpin muda untuk mengambil peran kepemimpinan gereja di masa depan sehingga tidak terjadi kekosongan pemimpin yang kompeten dan takut akan Tuhan

Dari berbagai uraian di atas, dapatlah dikatakan bahwa membangun sinergi antar pemimpin memiliki tantangan, namun juga memiliki keunggulan yang berdampak pada kesuksesan dan keberlangsungan gereja secara jangka panjang. Beberapa saran berikut ini dapat menjadi usulan bagi pemimpin gereja agar pembentukan sinergitas kepemimpinan dalam gereja dapat optimal, di antaranya: Pertama, Gembala membuat kerangka kerja yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pemimpin senior dan pemimpin muda, serta otonomi dan kewenangan masing-masing pemimpin. Kedua, Pemimpin senior dan pemimpin muda hendaknya saling menghargai peran dan kewenangan masing-masing, serta membangun komunikasi secara terbuka dan transparan. Ketiga, Dalam memperkuat komunikasi di antara pemimpin gereja, hendaknya mempertimbangkan gaya komunikasi yang berbeda-beda, namun tetap dalam sikap saling menghormati dan menghargai. Keempat, Pemimpin senior dan pemimpin muda menetapkan visi, misi dan tujuan yang sama serta memastikan bahwa tim kepemimpinan dan anggota tim memahami visi, misi dan tujuan tersebut. Kelima, Mengembangkan budaya kerja kolaboratif di antara pemimpin dan anggota tim, serta memperkuat rasa saling percaya di antara pemimpin senior dan pemimpin muda.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sinergitas kepemimpinan antara pemimpin senior dan pemimpin muda sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat diwujudkan dengan cara memahami dan menghormati peran masing-masing, menjalin komunikasi yang efektif, menjalin kepercayaan, serta membentuk budaya kerja kolaboratif.

KESIMPULAN

Sinergitas kepemimpinan gereja adalah kolaborasi kepemimpinan antara pemimpin senior (gembala jemaat) dan pemimpin muda (generasi muda gereja yang dikader menjadi pemimpin) untuk mencapai tujuan. Kerja sama ini dibangun berdasarkan prinsip inklusivitas, respek, delegasi tanggung jawab, dan kepercayaan antara kedua pihak, yang semuanya berlandaskan Alkitab sebagai Firman Allah. Pemimpin yang transformatif adalah pemimpin yang mendukung terealisasinya sinergitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Langkah-langkah membentuk sinergitas kepemimpinan agar optimal, di antaranya: Pertama, Pemimpin membuat kerangka kerja yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pemimpin senior dan pemimpin muda, serta otonomi dan kewenangan masing-masing pemimpin. Kedua, Pemimpin senior dan pemimpin muda saling menghargai peran dan kewenangan masing-masing, serta membangun komunikasi secara terbuka dan transparan. Ketiga, Memperkuat komunikasi di antara pemimpin, meskipun gaya komunikasi yang berbeda-beda, namun tetap dalam sikap saling menghormati dan menghargai.

Keempat, Menetapkan visi, misi dan tujuan secara bersama-sama serta memastikan bahwa tim kepemimpinan dan anggota memahami visi, misi dan tujuan tersebut. Kelima, Mengembangkan budaya kerja kolaboratif di antara pemimpin dan anggota tim, serta memperkuat rasa saling percaya di antara pemimpin senior dan pemimpin muda.

REFERENSI

- Covey, Stephen R., *"The 7 Habits of Highly Effective People"* (cet.15), (Jakarta: Binarupa Aksara, 2004), 259
- Desi Ratna Yuli, *"Meningkatkan Kerjasama Tim Melalui Kepemimpinan Yang Efektif"*, INA-Rxiv Papers, 20 Nov 2019
- Draft, Richard L., *"Era Baru Manajemen"*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 349
- Eppang, Paulus., *"Pendeta Sebagai Pemimpin di Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Transformatif dan Adaptif Kepemimpinan Kristen"*, Journal of Religious and Socio-Cultural, Vol.3, No.1 (2022),33
- Firdiansyah, Abrar., *"15 Leadership Quotes yang Bisa Jadi Bahan Inspirasimu"*, Glints.com.
- Gibbs, Eddie., *"Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang"*, (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2012), 45
- Hasibuan, Patricia Diana., & Susanti Embong Bulan, *"Kepemimpinan Dalam Gereja Katolik Paroki Ignatius Loyola Dan Huria Kristen Batak Protestan Setiabudi Menuju Persatuan" (Leadership In The Ignatius Loyola Parish Catholic Church And Setiabudi Batak Christian Protestant Church To Unity)"*, QUAERENS: Journal of Theology and Christianity Studies 1 (2) 2019, 111-121
- Hybels, Bill., *"Kepemimpinan yang Berani"*, (Batam: Gospel Press, 2004), 87.
- Jevi Nugraha, *'40 Kata-Kata Helen Keller Yang Inspiratif, Cocok Dijadikan Penyemangat'*, Merdeka.Com, 2022
- Kamus Besar Bahasa Indonesia
Kompasiana.com.
- Maxwell, John C., *"Leadershift"*, (Surabaya: Menuju Insan Cemerlang Publishing, 2019), 3
- MN Nyoman dan AI Wayan, *"Pemimpin Ujung Tombak Organisasi"*, Jurnal Arthanitis Studies Vol 2 (1), 2021, 5.
- Okezone.com, *"Presiden Jokowi: Perkembangan Teknologi Tak Bisa Dibendung!"*, Okenews
- Omar, Syahli Rio Omar, et.al, *"Sinergitas Akmil dan Pemerintah Desa dalam mendukung keamanan lingkungan guna mewujudkan Pertahanan Wilayah di desa Gandusari Kecamatan Bandonan Kabupaten Magelang,"* Jurnal Dwijakusuma Volume 2, 2020.
- Robins, Stephen P & Timothy A.Judge, *"Perilaku Organisasi"*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 91
- Ronda, Daniel., *"Kepemimpinan Kristen di Era Disrupsi Teknologi"*, Evangelikal, Volume 3 (1), 2019: h.1
- Sudarwan Danim, *"Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran"*, Cet.ke-2, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 54
- Sudarwan Danim, *"Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok"*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004),55
- Sumakul, Nicolien Meggy & Jimmy Lizardo, *"Membangun Generasi Y Dan Z Sebagai Pemimpin Muda Kristen Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0"*, (Surabaya: Scopindo, 2023), 2
- Suweca, I Ketut., *"Sinergitas, Cara Hebat Membawa Organisasi Mencapai Prestasi Terbaiknya!"*,

- Tjiptadinata Efendi, *“Transformasi Diri: Dalam Mengarungi Samudra Kehidupan”*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007), 1.
- Wibowo, Amin *“Peran Pemimpin dalam Mewujudkan Sinergisitas,”* Warta PTM Juli 2023.
- Widiyanto, Mikha Agus., & Yohanes Parapat, *“Suksesi Kepemimpinan Pentakostal Di Era Disruptif”* 7 (1) 2021, 31.