

Peranan Gaya Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Generasi Milenial dalam Pelayanan di Jemaat Kristen Indonesia Mahanaim Blitar

by Efie Linda Kundjarijati

Submission date: 07-Aug-2024 10:50AM (UTC+0700)

Submission ID: 2428447823

File name: VOL.6_OKTOBER_2024_HAL_15-27.docx (57.94K)

Word count: 4451

Character count: 29919

Peranan Gaya Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Generasi Milenial dalam Pelayanan di Jemaat Kristen Indonesia Mahanaim Blitar

Effie Linda Kundjarijati¹, Fibry Jati Nugroho^{2*}

Sekolah Tinggi Teologi Sangkakala, Indonesia

fibryjatinugroho@gmail.com^{2*}

Alamat: Jl. Raya Salatiga, Pijil, Kopeng, Kec. Getasan, Kabupaten Semarang,
Jawa Tengah 50774

Korespondensi penulis: fibryjatinugroho@gmail.com

Abstract. Leadership style is the leader's way of influencing the group so that they can work together to achieve the goals that have been set. The millennial generation or what is known as generation Y is a social community whose main characteristics are being literate and familiar with technology. The aim of the research is to determine the leadership style of the pastor and its role in the involvement of the millennial generation in ministry at the JKI Mahanaim Blitar church. This research uses a qualitative approach with a descriptive type of research which aims to find out and describe the role of leadership style on the involvement of the millennial generation in service. Meanwhile, the data collection techniques used in this research are primary data and secondary data obtained through observation, interviews and documentation with pastors, congregation boards, and millennial congregation members. The results of the research concluded that the leadership style of the pastor in leading congregation members at JKI Mahanaim Blitar tends to lead to democratic, autocratic and situational leadership styles. This is seen from various aspects, including the pastor's ability to solve problems, the policies taken, and the ability to communicate. The impact of the pastor's leadership style is that the number of millennial congregations involved in ministry increases every year, they have high commitment and loyalty and cadre formation in every field of service is going well.

Keywords: Leadership, Leadership Style, Millennial Generation, Service

Abstrak: Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi kelompoknya agar dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Generasi milenial atau yang dikenal dengan generasi Y adalah masyarakat sosial yang memiliki ciri utama yaitu melek dan akrab terhadap teknologi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan gembala dan peranannya terhadap keterlibatan generasi milenial dalam pelayanan di gereja JKI Mahanaim Blitar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai peranan gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan generasi milenial dalam pelayanan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi kepada gembala, majelis jemaat, serta warga jemaat milenial. Hasil penelitian disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki gembala dalam memimpin anggota jemaat di JKI Mahanaim Blitar cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis, otokratis, dan situasional. Hal tersebut dilihat dari berbagai aspek diantaranya kemampuan gembala dalam memecahkan masalah, kebijakan-kebijakan yang diambil, serta kemampuan dalam berkomunikasi. Dampak yang di timbulkan dari gaya kepemimpinan gembala adalah bertambahnya jumlah jemaat milenial yang terlibat dalam pelayanan setiap tahun, mereka memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi serta kaderisasi dalam setiap bidang pelayanan berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Generasi Milenial, Pelayanan

1. LATAR BELAKANG

Perubahan adalah suatu keniscayaan, di dunia ini tidak ada yang abadi kecuali perubahan itu sendiri. Demikian juga dengan keadaan zaman saat ini yang mengalami perkembangan yang sangat pesat, kemajuan teknologi informasi dan pengetahuan bergerak cepat dan merubah segalanya. Tehnologi berpotensi merubah pola pikir masyarakat yang akhirnya menjadi sebuah peradaban baru, sedangkan perilaku kehidupan setiap generasi

Received Juni 30, 2024; Revised Juli 14, 2024; Accepted Agustus 03, 2024; Online available Agustus 06, 2024

masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda sesuai dengan perkembangan zaman. Menurut Susan Adcox perbedaan generasi akan menimbulkan konflik dan mempersulit komunikasi sehingga menimbulkan generation gap atau kesenjangan generasi (Adcox, 2021). Mengutip berita dari Humas Kemendagri RI bahwa "Generation Gap merupakan fenomena yang disebabkan karena adanya perbedaan sikap antar individu yang berasal dari kelompok usia yang berbeda (DEW-Humas, 2019). Jadi potensi konflik yang timbul karena adanya perbedaan persepsi, ekspektasi, kebiasaan dari masing-masing individu dari generasi yang berbeda.

Kesenjangan generasi bila tidak disikapi dengan tepat dapat dipastikan akan menimbulkan permasalahan dalam masyarakat baik pada unsur terkecil dalam masyarakat yaitu keluarga bahkan dalam pemerintahan. Hal tersebut juga berdampak pada berbagai organisasi, dimana sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Mengutip pendapat Jeni Irnawati bahwa "Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting didalam perusahaan maupun organisasi karena sebagai penggerak dan menjadi aset sehingga harus dikembangkan karena sumber daya manusia adalah factor terpenting untuk perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Jeni Irnawati, S.E., 2021) Sehingga dapat dipahami apabila tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan dalam organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam organisasi apapun sangat penting dan kepemimpinannya menentukan berhasil atau hancurnya organisasi dimasa depan.

Gereja adalah salah satu organisasi yang ada dalam masyarakat yang tidak luput dari permasalahan generatio gap ini. Dalam organisasi gereja, pemimpin gereja memegang peranan yang penting dalam mengelola sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia guna mewujudkan visi dan misi gereja. Mengingat seorang pemimpin gereja tidak akan mampu bekerja sendiri maka dibutuhkan peran serta jemaat sebagai tim kerja. Dengan demikian kemampuan mempengaruhi anggota jemaat menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin gereja agar jemaat dengan kesadarannya mau terlibat dalam pelayanan.

Dalam penyelenggaraan pelayanan gerejani, peran generasi muda khususnya generasi milenial tidak dapat diabaikan, mereka adalah tiang-tiang gereja sebagai penerus dari generasi sebelumnya, maka pemimpin gereja harus mampu memberdayakan dan melakukan kaderisasi terhadap semua bidang pelayan yang ada di gerejanya, sehingga keberlangsungan pelayanan gereja dapat dilakukan dengan baik. Bahkan pada era modern ini dimana kemajuan teknologi sangat pesat, gereja mau tidak mau gereja harus mampu menyesuaikan perkembangan zaman.

Namun demikian gereja juga menghadapi permasalahan organisasi pada umumnya yaitu gap atau kesenjangan generasi yaitu adanya generasi yang sangat melek teknologi dan generasi yang sangat gagap teknologi. Generasi yang melek teknologi ini adalah generasi milenial, dimana mereka memiliki keunikan karakter, perilaku, sikap dan preferensi yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya yaitu generasi gagap terhadap teknologi tetapi merupakan jemaat yang telah lama terlibat dalam pelayanan gereja. Hal ini akan menimbulkan masalah dan akan menjadi kendala apabila tidak disikapi dengan bijaksana.

Mengutip pendapat Jazak Yus Afriansyah Populasi generasi milenial dalam organisasi atau instansi telah mencapai rata-rata 50%-60% dan diperkirakan akan terus bertumbuh mencapai 75% pada tahun 2025 (Afriansyah, 2020). Maka menjadi sesuatu yang tidak dapat dihindari bagi seorang pemimpin gereja untuk memperhatikan dan mengenal karakteristik orang-orang yang dipimpinya, sehingga dapat melakukan pendekatan dengan cara-cara yang tepat agar mereka dapat bertumbuh bersama-sama, bersinergi dalam pelayanan tanpa adanya konflik yang berarti. Karena cara memimpin generasi sebelumnya, tidak tepat atau tidak cocok lagi bagi mereka dan bila dipaksakan justru berpotensi terjadi konflik dalam jemaat.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Kepemimpinan

Ada berbagai definisi tentang kepemimpinan dengan pemaparan yang bermacam-macam, tetapi semuanya berguna untuk memperkaya pengertian tentang kepemimpinan tersebut. Wendy Sepmady Hutahaen (2021:2) mendefinikan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, memengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Wendy Sepmady, Dr, S.E., 2021a) . dalam bukunya berpegang pada definisi yang banyak dianut oleh para ahli dan praktisi kepemimpinan yang dianggapnya paling relevan dengan kondisi saat ini yaitu “Kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dan mencapai tujuan (Wendy Sepmady, Dr, S.E., 2021a). Demikian juga Frans Silalahi setelah memaparkan berbagai pendapat tentang kepemimpinan, menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan merupakan suatu pengaruh, sebagai hasil kualitas pribadi seseorang, yang membuat orang lain mengikutinya dan dengan senang hati melaksanakan kehendak pimpinan dalam mencapai tujuan pimpinan maupun tujuan yang ditetapkan bersama (Silalahi, Frans DR, MA, 2020). Maka dapat dipahami jika seorang pemimpin dapat mencapai tujuan organisasinya, apabila memiliki pengikut (follower), pengaruh (influence) dan kemampuan cara meminta pengikutnya untuk melakukan kehendaknya dengan pengaruh yang dimilikinya.

Mengutip pendapat Belete Fenta Kebede, dkk. Mengatakan " Leadership is the art of influencing followers so that they will work towards the achievement of specific goals and the achievement of organizational goals can only happen if leaders are able to manage their human resources in their (Kebede, B. F., Aboye, T., Genie, Y. D., Tesfa, T. B. & Hiwot, 2023) Dalam hal ini Fenta Kebede, dkk menekankan bahwa kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi pengikutnya agar mereka bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi, hal tersebut dapat tercapai jika pemimpin mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Gereja menjadi sebuah organisasi yang dijalankan dengan Yesus Kristus sebagai kepala dan jemaat Tuhan sebagai Tubuh Kristus (Ef 1:22). Dalam organisasi gereja, ada orang-orang yang diperlengkapi dengan karunia-karunia memimpin, mereka itulah yang diutus oleh Allah untuk mengatur, mengayomi dan mendirikan gereja atau jemaat, diantaranya yang disebut sebagai gembala.

Gembala adalah pemimpin Gereja, yang memiliki otoritas dari Allah untuk memimpin umat-Nya. Menurut Frank Damazio (dalam Elliya Dece: 2019) gembala sidang adalah pemimpin kunci dalam struktur kepemimpinan organisasi gereja, Ia adalah orang dalam jabatan, dan tanggung jawab yang diberikan Allah untuk memimpin dan mengarahkan gereja local (Dece, 2019). Gembala sebagai pemimpin organisasi dalam gereja memiliki pengikut (follower) yaitu umat Allah atau jemaat dan untuk mencapai visi-misi yang telah ditetapkan maka pemimpin gereja harus memiliki karakteristik yang dapat diteladani serta kemampuan mempengaruhi dengan gaya kepemimpinan sesuai kebutuhan Jemaat.

Teori Gaya Kepemimpinan

Ketika memimpin sebuah tim, setiap orang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan menurut Wendy Sepmady H. adalah " Sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin (Wendy Sepmady, Dr, S.E., 2021b) Sedangkan menurut Rivai bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai (Rivai, 2018). Menurut Engkoswara dan Aan Komariah menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma atau dapat juga diartikan sebagai pola perilaku dalam memperagakan kepemimpinannya (Komariah, 2012). Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan

anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada banyak literatur yang membahas tentang gaya kepemimpinan dan beberapa diantaranya yang terkenal adalah kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otokratis, kepemimpinan paternalis kemudian dikembangkan menjadi beberapa gaya diantaranya adalah kepemimpinan situasional. Namun demikian tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik sebab setiap gaya kepemimpinan tentunya memiliki kelebihan dan kelemahannya. Pandangan Daniel Goleman seorang Psikolog dan penulis dikutip oleh Arisatya Yogaswara dalam bukunya "Pemimpin terbaik tidak hanya mengenal satu gaya kepemimpinan. Mereka mahir beberapa gaya dan punya fleksibilitas dalam mengubah gaya sesuai tuntutan situasi" (Arisatya, 2023). Dapat dipahami apabila ada gaya kepemimpinan yang berbeda di setiap organisasi dan setiap gaya memiliki dampak positif dan negatif tersendiri terhadap kinerja bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

Menurut Siagian (dalam Ni Putu Depi Yulia Peramesti & Dedi: 2018) Kusmana gaya kepemimpinan dapat dikategorikan dalam lima tipe, yaitu:

1. Gaya otokratik yang dalam hal pengambilan keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri, menggunakan pendekatan formal dalam pemeliharaan hubungan. Gaya otokratik berpendapat bahwa para bawahannya mempunyai tingkat kedewasaan lebih rendah daripada pimpinan.
2. Gaya paternalistik yaitu kepemimpinan yang menunjukkan kecenderungan pengambilan keputusan sendiri dan berusaha menjualnya kepada bawahan, memperlakukan bawahannya sebagai orang yang belum dewasa, dan berorientasi terhadap penyelesaian tugas dan hubungan baik dengan bawahan.
3. Gaya kharismatik dalam pengambilan keputusan dapat bersifat otokratik dan demokratis. Orientasi gaya kepemimpinan kharismatik mengedepankan hubungan dengan bawahan yang orientasi relasional bukan kekuasaan dan berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya.
4. Gaya laissez faire mempunyai karakteristik yang paling menonjol terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahannya, gaya kepemimpinan ini pada umumnya sangat mementingkan orientasi yang sifatnya relasional.
5. Gaya demokratis dianggap paling ideal. Karakteristik dari gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari hal pemeliharaan hubungan yang menekankan hubungan serasi dengan bawahan, memperlakukan bawahan sebagai orang yang dewasa, dan menjaga

keseimbangan orientasi penyelesaian tugas-tugas dan orientasi hubungan yang sifatnya relasional(Kusmana, 2018).

Menurut Paul Hersey dan Ken Blanchard (dalam Jazak Yus Afriansyah) Situational Leadership Model terdapat 4 gaya kepemimpinan(Afriansyah, 2020).

1. Telling (Directing), Pendekatan dengan cara memberitahu, mengarahkan dan mengajar karena mengingat bawahan belum berpengalaman, dan tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugasnya.
2. Selling (Coaching) Pemimpin memberikan arahan, pelatihan dan dukungan lebih tinggi sebab bawahan dianggap telah memahami tugas dan pekerjaannya dalam waktu yang relative cukup sebagai proses belajar.
3. Participating (Supporting) Pemimpin sedikit memberikan arahan tetapi meningkatkan dukungan agar bawahan dapat mandiri tidak bergantung kepada pemimpin, bahkan diminta menyampaikan pendapat. Karena bawahan dianggap telah memiliki jam terbang yang cukup.
4. Delegating Pemimpin menyerahkan sebagian tugas dan wewenang lebih untuk hal-hal yang memang layak ditangani oleh bawahan karena dianggap sudah ahli dan sangat berkomitmen.

Siagian (dalam Sahlan Asnawi,) menyatakan bahwa “Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan dan perilaku yang mendorong timbulnya dan terpeliharanya semangat kebersamaan(Sahlan, 1999).

Generasi Milenial

Menurut Bencsik & Machova (dalam Imelda Kun Wahyuningtyas) generasi Y lahir pada tahun 1981 –1995(Wahyuningtyas, 2020) . Dikenal dengan generasi milenial dalam editorial surat kabar besar Amerika, istilah Generasi Y pertama kali muncul pada Agustus 1993. Generasi tersebut menggunakan banyak teknologi untuk pesan instan, email, SMS, dan situs jejaring sosial seperti Facebook dan twitter. Sedangkan menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik (2018:16) konsep generasi milenial Indonesia adalah penduduk Indonesia yang lahir antara tahun 1980 - 2000 yang memiliki karakter yang jauh lebih kreatif dan informatif dari generasi sebelumnya. Dari segi pola pikir generasi melineal tumbuh menjadi individu-individu yang open minded, menjunjung tinggi kebebasan, kritis dan berani. Mengutip Harrison (dalam Dede Mustomi dan Eni Reptiningsih:2020) bahwa Generasi Milenial secara karakteristik diidentifikasi sebagai ahli teknis dalam penggunaan teknologi dan cenderung menggunakan alat online secara luas

dalam kehidupan sehari-hari. Mereka ingin bekerja untuk perusahaan yang mengembangkan pemikiran inovatif atau kreatif sehingga mereka dapat mengembangkan kompetensi dan berkontribusi positif untuk organisasi tersebut. Syuryatman Desri, berpendapat salah satu ciri generasi milenial adalah menyukai kemandirian, hal tersebut (Dede Mustomi1, 2020). merupakan tuntutan yang dihasilkan dari cara hidup yang mencari kemandirian dan kebebasan yang lebih besar (Desri, 2023).

Berdasarkan pemahaman karakteristik generasi milenial tersebut, maka untuk melibatkan mereka dalam pelayanan gerejani selain dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai, juga sangat tepat apabila pemimpin gereja menyiapkan sarana prasarana yang mereka perlukan diantaranya perangkat digital, kegiatan-kegiatan yang membutuhkan kompetensi mereka. Dengan upaya semacam itu, diharapkan generasi milenial tidak hanya mau terlibat dalam pelayanan tetapi juga memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi.

Pelayanan

Tuhan melayakkan orang percaya untuk menerima anugerah sebagai pelayan, karena pada hakekatnya mereka tidak layak, tetapi Tuhan melayakkan mereka untuk ikut ambil bagian dalam pekerjaan-Nya. Rasul Paulus nyatakan dalam Efesus 4:11-13, “Dan ialah yang memberikan baik rasul-rasul maupun nabi-nabi, baik pemberita-pemberita Injil maupun gembala-gembala dan pengajar-pengajar, untuk memperlengkapi orang-orang kudus bagi pekerjaan pelayanan, bagi pembangunan tubuh Kristus, sampai kita semua telah mencapai kesatuan iman dan pengetahuan yang benar tentang Anak Allah, kedewasaan penuh, dan tingkat pertumbuhan yang sesuai dengan kepenuhan Kristus.”

Jemaat bukan hanya sebagai pribadi-pribadi yang sudah percaya Yesus, tetapi juga sebagai gereja yang telah diperlengkapi oleh Allah agar menjadi pelayan-pelayan Tuhan yang luar biasa, yaitu menghasilkan murid-murid Yesus yang militant sesuai amanat agung Yesus. Untuk itu diperlukan sentuhan kepemimpinan gembala sidang dalam gereja local yang dipercaya Tuhan untuk memperlengkapi setiap orang percaya ke arah kedewasaan Kristus agar memiliki kecakapan dalam melayani Tuhan secara maksimal sesuai dengan karunia-karunia rohani masing-masing.

Novrianto Lilomboba menjelaskan bahwa “Pelayan di Gereja adalah orang yang dipilih khusus untuk mampu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan, di dalam tugas pelayanan Gereja (Novrianto Lilomboba, n.d.). Oleh sebab itu sebagai seorang pelayan Gereja harus memiliki kemampuan untuk melayani artinya harus memahami dan mengerti tentang apa tugas dan tanggung jawabnya. Tugas dan tanggung jawab yang dimaksud ialah merujuk kepada tata pelayanan gereja yang telah ditetapkan baik itu di dalam pelayanan marturia, koinonia, dan

diakonia. Menjadi seorang pelayan bukanlah pekerjaan yang mudah, karena harus memberi waktu, pikiran, hati, dan komitmen yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan Gereja. Maka tidak heran apabila pada umumnya jemaat enggan terlibat dalam pelayanan. Oleh sebab itu dalam kepemimpinannya seorang gembala dituntut untuk mampu mempengaruhi jemaat dengan kesadaran diri sebagai umat yang telah selamat mengambil bagian dalam pelayanan gereja sebagai ucapan syukur kepada Allah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. sumber data penelitian yang digunakan penulis adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi kepada gembala, majelis jemaat, serta jemaat milenial yang bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai gaya kepemimpinan gembala dan dampaknya terhadap keterlibatan generasi milenial dalam pelayanan di JKI Mahanaim Blitar. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Reduksi data bertujuan untuk memilih, merangkum serta memfokuskan data kepada tema-tema yang penting terkait dengan penelitian. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir yaitu penulis mengutarakan kesimpulan dari data-data yang diperoleh. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik yaitu dengan membandingkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi untuk melihat kesesuaiannya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, wawancara bersama dengan beberapa informan diantaranya gembala, majelis jemaat dan beberapa anggota jemaat milenial serta hasil dokumentasi maka penulis memperoleh data terkait gaya kepemimpinan gembala dan peranannya terhadap keterlibatan generasi milenial dalam pelayanan melalui beberapa indikator diantaranya adalah cara yang dilakukan oleh gembala dalam menyelesaikan permasalahan maupun pengambilan keputusan yaitu dengan melakukan musyawarah bersama. Hal ini didukung dengan adanya jadwal pertemuan para pelayan (fellowship), dokumen berupa video pengumuman undangan fellowship, photo kegiatan fellowship dan notulen rapat sebagai hasil dokumentasi. Peserta fellowship terdiri dari semua Pendeta, para pelayan dan juga terbuka untuk jemaat. Kegiatan dalam fellowship tersebut yaitu mengevaluasi kegiatan selama satu

bulan lalu disetiap bidang pelayanan, menyampaikan kendala atau permasalahan yang mungkin ada, memusyawarahkan penyelesaiannya, serta menyampaikan program-program yang akan datang. Dalam proses musyawarah, gembala meminta masukan, kritikan, saran yang bersifat membangun dari anggota jemaat yang bertujuan untuk kepentingan gereja. Selain itu dari hasil kesepakatan bersama akan diperoleh solusi untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh gereja. Meskipun demikian tidak semua masalah dapat diselesaikan dengan bermusyawarah bersama, tetapi adakalanya dalam hal-hal tertentu yang sangat penting dan urgen, pengambilan keputusan diambil secara individu oleh gembala. Tujuan pertemuan fellowship tersebut tidak hanya untuk evaluasi kegiatan gereja dalam satu bulan, untuk musyawarah dalam mengatasi masalah maupun pengambilan keputusan bersama saja, tetapi juga sebagai kesempatan untuk memberikan pembinaan para pelayan agar memiliki satu visi dan misi yang sama meskipun mereka memiliki berbagai perbedaan diantaranya perbedaan generasi yang seringkali memicu terjadinya konflik. Selain pertemuan fellowship yang diadakan tiap hari selasa pertama dalam satu bulan, gembala juga menjadwalkan pertemuan pengurus gereja beserta staff setiap akhir semester untuk menyampaikan laporan secara tertulis terkait pencapaian program-program yang dilaksanakan, kendala-kendala, solusi, program-program yang akan dijalankan semesrter depan dan juga melaporkan animo jemaat dalam kegiatan yang dilaksanakan misalnya berapa jumlah yang hadir, dsb.

Gembala juga melaksanakan program kaderisasi secara berkelanjutan, hal tersebut nampak ketika berusaha membangun kesadaran jemaat melalui khotbah pada kebaktian umum maupun kebaktian di komisi-komisi, bahwa pelayanan gereja adalah salah satu bentuk ucapan syukur yang dilakukan oleh umat yang telah ditebus oleh Allah. Juga memberikan motivasi dengan satu kalimat yang menjadi slogan dan sering disampaikan berulang-ulang yaitu “Jangan takut salah untuk melakukan sesuatu (pelayanan), tetapi jangan sampai tidak berbuat apa-apa karena takut salah”. Hal tersebut dilakukan dengan harapan jemaat mau terlibat dalam pelayanan. Gembala juga membantu jemaat untuk menemukan potensi dirinya /talenta yang dimiliki dengan menyiapkan kuesioner yang diisi oleh jemaat yang membutuhkan. Bimbingan, pengarahan dan pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan jemaat dalam melayani dibidang apapun yang ada di gereja. Misalnya Pelatihan berkhotbah/School Of Preaching, pemusik, tamborin, WL-singer, Soundman, multimedia, pembekalan untuk gembala maupun pengajar di kebaktian persekutuan keluarga, dll.

Jemaat yang telah mengikuti pelatihan, selanjutnya diberikan kepercayaan untuk melayani dibidangnya dengan pendampingan oleh senior mereka (ditandem) agar mereka memiliki rasa percaya diri dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan, juga

untuk melihat bagaimana motivasi, komitmen dan loyalitas mereka dalam melayani. Apabila dipandang telah mampu untuk diberi kepercayaan dan tanggung jawab maka pendampingan (tandem) tidak dilakukan lagi, melainkan diberikan kepercayaan dan tanggung jawab melayani secara penuh dibidangnya. Pada posisi tersebut apabila seorang pelayan terpantau memiliki kemampuan untuk memimpin maka selanjutnya diberikan wewenang untuk memimpin/menkoordiner para pelayan yang ada dibidangnya. Memberi kesempatan untuk berkreasi untuk kebaikan dan kemajuan gereja serta diberi tanggung jawab melakukan kaderisasi.

Gembala JKI Mahanaim juga memiliki pandangan visioner dan mampu memfasilitasi para pelayan khususnya pelayan usia milenial untuk mengasah skill yang diperlukan, membuat program-program kegiatan yang melibatkan kompetensi yang mereka miliki dibidang teknologi. Gembala juga memperhatikan kebutuhan sarana prasarana gereja dan berusaha menyesuaikan perkembangan jaman, Suatu contoh yang dilakukan gembala adalah memberi kesempatan pelayan milenial untuk melakukan study banding ke beberapa gereja besar dan menampung ide-ide mereka serta memusyawarahkan semuanya dalam pertemuan fellowship untuk mengambil suatu keputusan bersama. Tak jarang juga gembala memutuskan memanggil instruktur untuk melatih mereka agar dapat mengoperasikan peralatan yang ada. Dalam hal ini gembala nampak adaptif terhadap tantangan dan melakukan pembaharuan secara continue terhadap kemajuan teknologi meskipun realisasinya menyesuaikan kemampuan keuangan gereja.

Berdasarkan hasil temuan melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah uraikan diatas, maka terlihat bahwa gaya kepemimpinan gembala JKI Mahanaim Blitar dalam kepemimpinannya melakukan beberapa gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pertama adalah gaya kepemimpinan demokratis, hal ini terlihat dalam cara gembala dalam menyelesaikan masalah, pengambilan keputusan dengan musyawarah, serta sikap dalam menerima kritikan dan saran orang lain. Kedua adalah gaya otokratis yaitu nampak ketika harus memutuskan sendiri terhadap masalah-masalah yang penting dan sifatnya urgen. Gaya kepemimpinan ketiga adalah gaya kepemimpinan situasional, kecenderungan tersebut terlihat dari cara gembala mengajak jemaat untuk terlibat dalam pelayanan, dalam memberikan bimbingan, pelatihan kepada jemaat sebelum terjun dalam pelayanan, memberikan kepercayaan dan tanggung jawab serta memberikan kewenangan untuk memimpin dan melakukan kaderisasi kepada orang-orang yang memiliki kompetensi, komitmen dan loyalitas yang tinggi. Intinya gaya kepemimpinannya disesuaikan dengan situasi dan kondisi jemaat yang mampu dan mau melayani.

Gaya kepemimpinan demokrasi, otokrasi dan situasional yang diterapkan oleh gembala JKI Mahanaim Blitar serta upayanya dalam memfasilitasi milenial untuk mengembangkan ide kreatif mereka dengan menyediakan peralatan digital dan program kegiatan yang melibatkan kompetensi yang mereka miliki, ini cocok dan sangat diterima oleh jemaat milenial. Joni Manumpak Parulian Gultom berpendapat bahwa “Strategi dunia virtual adalah hal yang paling utama untuk dikerjakan khusus bagi generasi milenial. Hal ini dikarenakan dunia digital sudah menjadi bagian hidup mereka sehari-hari (Gultom, n.d.). Hal ini terbukti dengan bertambahnya jumlah jemaat milenial yang mau terlibat dalam pelayanan dan mereka yang telah terlibat dalam pelayanan rata-rata memiliki komitmen dan loyalitas tinggi dalam melayani. Terbukti dari hasil wawancara 14 orang pelayan milenial selain 13 orang dari mereka menyatakan menyukai gaya demokrasi juga dapat dilihat dari lamanya mereka terlibat dalam pelayanan, yaitu mereka yang melayani dibawah 5 tahun ada 2 orang, yang melayani selama 5 s.d 10 tahun ada 6 sedangkan yang melayani 17 s.d 34 tahun ada 6 orang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian tentang peranan gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan generasi milenial dalam pelayanan di gereja JKI Mahanaim Blitar dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh gembala JKI Mahanaim Blitar tidak hanya satu gaya tetapi beragam yaitu gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan otokrasi dan gaya kepemimpinan situasional. Ketiga gaya tersebut sangat berperan terhadap keterlibatan generasi milenial dalam pelayanan gereja, terbukti dengan data yang menunjukkan bertambahnya jumlah milenial yang terlibat dalam pelayanan dan mereka yang telah terlibat dalam pelayanan memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi dilihat dari hasil wawancara 14 orang yang melayani selama 5 s.d 10 tahun ada 6 sedangkan yang melayani 17 s.d 34 tahun ada 6 orang, sedangkan yang 2 orang di bawah 5 tahun.

Harapan penulis, penelitian ini dapat menggambarkan secara khusus tentang gaya kepemimpinan yang tepat dan diperlukan dalam usaha melibatkan generasi milenial dalam pelayanan di gereja di JKI Mahanaim Blitar dan mampu memberikan kontribusi terhadap manajemen gereja dalam menghadapi tantangan zaman serta dapat dipakai sebagai informasi ilmu pengetahuan di bidang teologi yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, generasi milenial serta keterlibatannya dalam pelayanan di lingkungan gerejawi.

DAFTAR REFERENSI

- Adcok, S. (2021). *What Research Says About the Generation Gap tersedia disitus*. Verrywell Family. <https://www.verrywellfamily.com/looking-at-the-generation-gap-1695859>
- Afriansyah, J. Y. (2020). *Lead or leave it to millennials*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arisatya, Y. (2023). *Pemimpin Vs Bos*. Checklist.
- Dece, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Gembala Sidang Terhadap Motivasi Pelayanan Kaum Awam. *Jurnal Teologi Kharismatika*, 2(1), 29.
- Dede Mustomi¹, E. R. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millenial. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1).
- Desri, S. (2023). Syuryatman Desri Menganalisis Gaya Kepemimpinan Pada Era Generasi Milenial. *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya*, 3(5).
- DEW-Humas. (2019). *Kemensetneg Sikapi Generation Gap Dengan 3C*. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Gultom, J. M. P. (n.d.). *No Title*.
- Jeni Irnawati, S.E., M. M. (2021). "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia", dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Masruroh (Ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Kebede, B. F., Aboye, T., Genie, Y. D., Tesfa, T. B. & Hiwot, A. Y. (2023). *The Effect of Leadership Style on Midwives*.
- Komariah, E. dan A. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Kusmana, N. P. D. Y. P. & D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10(1), 73 – 84.
- Novrianto Lilomboba, M. T. (n.d.). Profesionalitas Pelayan Gereja. *E-Journal: Pendidikan Dan Teologi Kristen*, 1(2), 2775–3980.
- Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Sahlan, A. (1999). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2, 86–92.
- Silalahi, Frans DR, MA, M. (2020). *The Secret of Christian Leadership*. Yayasan Kebenaran Masa Kini Alethinus.
- Wahyuningtyas, I. K. (2020). Peran Strategis Generasi Milenial Bagi Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(2), 121.
- Wendy Sepmady, Dr, S.E., M. T. (2021a). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Wendy Sepmady, Dr, S.E., M. T. (2021b). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Adcok, S. (2021). *What Research Says About the Generation Gap tersedia disitus*. Verrywell

Family. <https://www.verywellfamily.com/looking-at-the-generation-gap-1695859>

- Afriansyah, J. Y. (2020). *Lead or leave it to millennials*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arisatya, Y. (2023). *Pemimpin Vs Bos*. Checklist.
- Dece, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Gembala Sidang Terhadap Motivasi Pelayanan Kaum Awam. *Jurnal Teologi Kharismatika*, 2(1), 29.
- Dede Mustomi1, E. R. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millenial. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1).
- Desri, S. (2023). Syuryatman Desri Menganalisis Gaya Kepemimpinan Pada Era Generasi Milenial. *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya*, 3(5).
- DEW-Humas. (2019). *Kemensetneg Sikapi Generation Gap Dengan 3C*. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Gultom, J. M. P. (n.d.). *No Title*.
- Jeni Irnawati, S.E., M. M. (2021). "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia", dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Masruroh (Ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Kebede, B. F., Aboye, T., Genie, Y. D., Tesfa, T. B. & Hiwot, A. Y. (2023). *The Effect of Leadership Style on Midwives*.
- Komariah, E. dan A. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Kusmana, N. P. D. Y. P. & D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10(1), 73 – 84.
- Novrianto Lilomboba, M. T. (n.d.). Profesionalitas Pelayan Gereja. *E-Journal: Pendidikan Dan Teologi Kristen*, 1(2), 2775–3980.
- Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Sahlan, A. (1999). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2, 86–92.
- Silalahi, Frans DR, MA, M. (2020). *The Secret of Christian Leadership*. Yayasan Kebenaran Masa Kini Alethinios.
- Wahyuningtyas, I. K. (2020). Peran Strategis Generasi Milenial Bagi Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(2), 121.
- Wendy Sepmady, Dr, S.E., M. T. (2021a). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Wendy Sepmady, Dr, S.E., M. T. (2021b). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.

Peranan Gaya Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Generasi Milenial dalam Pelayanan di Jemaat Kristen Indonesia Mahanaim Blitar

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Universitas Pelita Harapan 2%
Student Paper

2 repo.uinsatu.ac.id 1%
Internet Source

3 ejournal.yasin-alsys.org 1%
Internet Source

4 aau.e-journal.id 1%
Internet Source

5 www.scribd.com 1%
Internet Source

6 jurnal.sttarastamarngabang.ac.id 1%
Internet Source

7 topsecretapiaccess.dovepress.com 1%
Internet Source

8 etd.umy.ac.id 1%
Internet Source

journal.mediapublikasi.id

9	Internet Source	1 %
10	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet Source	1 %
11	jim.unsyiah.ac.id Internet Source	1 %
12	journal.ipts.ac.id Internet Source	1 %
13	jurnal.stienisel.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Klabat Student Paper	1 %
15	JONI MANUMPAK PARULIAN GULTOM. "PENGEMBANGAN YANG EFEKTIF BAGI GENERASI MILENIAL DI ERA SOCIETY 5.0", Open Science Framework, 2021 Publication	1 %
16	tugaswirausahaan3.blogspot.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Peranan Gaya Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Generasi Milenial dalam Pelayanan di Jemaat Kristen Indonesia Mahanaim Blitar

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
