

Signifikansi Paradigma Kepemimpinan Intergenerasional Menurut Gary L. McIntosh bagi Revitalisasi Pelayanan Tim Kemajelisan Gereja

I Wayan Agus Wiratama

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

email: aguswiratama9@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel:
Dikirim 3 Oktober 2023
Direvisi 18 April 2024
Diterima 18 April 2024
Terbit 20 Juni 2024

Kata kunci:
Revitalisasi kepemimpinan
Kepemimpinan Intergenerasional
Inklusif
Apresiatif
Akomodatif

Keywords:

*Leadership revitalization
Intergenerational leadership
Inclusive
Appreciative
Accommodative*

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam tim kemajelisan jemaat adalah format yang lumrah dipakai gereja-gereja di Indonesia, khususnya pada tradisi presbiterial. Walaupun pola kepemimpinan tersebut sudah dipandang baik, namun tidak banyak yang menyadari bahwa corak kepemimpinan dalam tim kemajelisan masih cenderung bersifat monogenerasional. Dominasi satu atau dua generasi yang dianggap berpengalaman dapat berimplikasi pada melemahnya efektivitas pelayanan gerejawi secara holistik. Bertolak dari keprihatinan itu, maka artikel ini mengeksplorasi beberapa intisari gagasan kepemimpinan intergenerasional sebagai upaya revitalisasi kepemimpinan tim kemajelisan gereja. Melalui metode kajian pustaka, penulis menyajikan berbagai isu kepemimpinan gereja dalam konteks perubahan demografis serta menggali sejumlah indikator terkait karakteristik kepemimpinan intergenerasional menurut Gary L. McIntosh. Analisis terhadap pemikiran McIntosh menghasilkan tiga karakteristik utama kepemimpinan intergenerasional, yakni inklusif, apresiatif, dan akomodatif, sebagai upaya evaluatif bagi pelayanan tim kemajelisan gereja demi terselenggaranya efektivitas pelayanan gerejawi secara optimal dan menyeluruh.

ABSTRACT

Leadership in congregational assembly teams is a common format used by churches in Indonesia, especially in the presbyterial tradition. Even though this leadership pattern is considered good, not many people realize that the leadership style in assembly teams still tends to be monogenerational. The dominance of one or two generations who are considered experienced can have implications for weakening the effectiveness of holistic church ministry. Starting from these concerns, this article explores some of the essence of the idea of intergenerational leadership as an effort to revitalize the leadership of the church assembly team. Through a literature review method, the author presents various church leadership issues in the context of demographic change and explores a number of indicators related to the characteristics of intergenerational leadership according to Gary L. McIntosh. Analysis of McIntosh's thoughts produces three main characteristics of intergenerational leadership, namely inclusive, appreciative and accommodative, as an evaluative effort for the service of the church assembly team for the optimal and comprehensive implementation of church ministry effectiveness.

PENDAHULUAN

Diskursus tentang kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang paling esensial dalam rangka pembangunan efektivitas pelayanan gerejawi. Jan Hendriks, misalnya, mengemukakan bahwa kepemimpinan yang menggairahkan merupakan salah satu dari lima faktor fundamental bagi vitalisasi jemaat, di samping empat faktor lainnya seperti iklim, struktur, tujuan serta tugas, dan konsepsi identitas.¹ Penekanan Hendriks pertama-tama diarahkan pada kepemimpinan yang mengedepankan prinsip relasional, yakni memaknai fungsi kepemimpinan yang menggairahkan itu sebagai partner sekaligus penolong bagi komunitas untuk menjalankan tugasnya. Hal tersebut tentu melibatkan adanya pendelegasian tugas/wewenang yang didukung pula oleh iklim yang baik dan struktur yang memenuhi syarat-syarat tertentu.² Dengan perkataan lain, upaya-upaya untuk membentuk komunitas iman transformatif sejatinya tidak terlepas dari peran vital kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan gerejawi bukanlah kepemimpinan yang menganut prinsip otoritarian, namun lebih mengedepankan fungsi suportif dan akomodatif bagi segenap pihak dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing guna mencapai tujuan bersama.

Pada tataran ideal, peran kepemimpinan semacam ini menjadi pegangan bagi banyak gereja di Indonesia untuk membangun kultur berkomunitas yang sehat dan adaptif terhadap perubahan zaman. Namun demikian, tidak jarang pula posisi kepemimpinan gerejawi justru lebih dominan bergeser ke arah pragmatis-formalistik yang tercermin melalui pemberlakuan tata laksana organisatoris yang amat *rigid* di tiap tingkatannya, baik secara sinodal, wilayah/klasis, maupun kejemaatan. Implikasinya, peran kepemimpinan gerejawi pertama-tama cenderung lebih dilihat sebagai jabatan fungsional yang cenderung formalistis bahkan militeristis. Kepemimpinan semacam ini memiliki tendensi yang kuat untuk menjalankan fungsinya dengan menggunakan sistem komando/ perintah (*top-down*), menggandrungi formalitas maupun hal-hal yang bersifat seremonial, bahkan memberlakukan aturan-aturan yang kaku terhadap para anggotanya.³ Padahal, kepemimpinan Kristiani yang berporos pada Kristus seyogianya lebih menekankan prinsip *servant leadership* (kepemimpinan yang melayani). Menurut Richard Osmer, *servant leadership* dapat dimaknai sebagai kepemimpinan yang menginternalisasikan kepelayanan Yesus sehingga dapat membawa pengaruh bagi jemaat untuk bertransformasi.⁴ Karena itu, ia juga menambahkan bahwa pola kepemimpinan yang demikian mensyaratkan adanya keberanian, kemampuan untuk memecahkan masalah, serta komitmen untuk memberdayakan komunitas menuju perubahan sosial.⁵ Lebih jauh,

¹ Jan Hendriks, *Jemaat Vital Dan Menarik: Membangun Jemaat Dengan Menggunakan Metode Lima Faktor* (Yogyakarta: Kanisius, 2002), 35.

² Hendriks, 69.

³ Mega Intan Tambunan, Trivena Nadeak, and Ibelala Gea, "Meretas Tipe Kepemimpinan Militeristis Dalam Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Digital," *Jutipa: Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama* 1, no. 2 (April 2023): 15, <https://doi.org/10.55606/jutipa.v1i2.84>.

⁴ Richard R. Osmer, *Practical Theology: An Introduction* (Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans Publishing, 2008), 192.

⁵ Osmer, 192.

korelasi antara 'kehambaan' dan 'kepemimpinan' dalam *servant leadership* dapat menjiwai aktualisasi kepemimpinan pastoral, yang tentunya merujuk pada apa yang sudah dilakukan oleh Yesus Kristus sendiri di dalam kesaksian Alkitab.⁶

Secara umum, gereja-gereja sebenarnya sudah memiliki pemahaman sekaligus kesadaran untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan pastoral-transformatif guna menunjang efektivitas pelayanannya. Namun demikian, masalah kerap muncul ketika prinsip-prinsip yang dimaksud hanya berhenti pada tataran teoretis semata. Rumitnya dinamika perubahan acapkali menjadi tantangan yang begitu besar bagi para pemimpin gereja dalam menjangkau dan memberdayakan segenap pihak dalam komunitasnya. Artikel ini berupaya untuk menyediakan jawaban atas kegelisahan tersebut. Di sini penulis menawarkan sejumlah prinsip serta karakteristik kepemimpinan intergenerasional sebagai salah satu alternatif yang dapat dipertimbangkan gereja-gereja dalam praktik kepemimpinannya. Secara lebih spesifik, tulisan ini menyoroti beberapa isu terkait aktualisasi kepemimpinan gerejawi di era perubahan demografis serta memberi kajian tentang signifikansi paradigma kepemimpinan intergenerasional terhadap revitalisasi pelayanan tim kemajelis gereja. Paradigma yang dimaksud kiranya dapat memberi kiat sekaligus wawasan baru terhadap implementasi kepemimpinan gerejawi yang lebih adaptif dalam merespon berbagai dinamika dalam realitas multigenerasional.

METODE

Dalam artikel ini, fokus kajian terhadap pola kepemimpinan gerejawi akan lebih banyak diupayakan melalui perspektif intergenerasional. Untuk itu, penulis mengupayakan penelitian yang dimaksud dengan metode kualitatif melalui tinjauan pustaka. Menurut John Creswell, tinjauan pustaka dimaksudkan untuk menginformasikan hasil penelitian lain yang berkaitan erat dengan topik penelitian, menghubungkan penelitian dengan literatur-literatur yang ada, serta mengisi celah-celah pada penelitian sebelumnya.⁷ Adapun metode tinjauan kepustakaan ini penulis upayakan dengan dua pendekatan. Pertama, menggunakan literatur yang relevan untuk menyajikan masalah dalam penelitian.⁸ Di sini, penulis memaparkan berbagai data, temuan, serta isu sentral terkait kepemimpinan gerejawi (khususnya di tengah dinamika secara demografis) yang bersumber dari buku maupun artikel penelitian terkait. Kedua, penulis juga menggunakan literatur untuk membangun kerangka kerja secara teoretis untuk menemukan kebaruan dari penelitian terdahulu.⁹ Sehubungan dengan ini, maka rujukan utama yang penulis pergunakan adalah teori intergenerasional menurut Gary L.

⁶ Pandir Manurung and Yuni Karlina Panjaitan, "Pemimpin Yang Melayani Dalam Konteks Pastoral," *Skenoo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 1, no. 2 (2021): 108, <https://doi.org/10.55649/skenoo.v1i2.10>.

⁷ John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*, 4th ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 36.

⁸ John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*, 4th ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 39.

⁹ Creswell, 36.

McIntosh dalam bukunya yang berjudul *One Church, Four Generations*. Berdasarkan landasan teoretis tersebut, analisis penulis akan diarahkan pada penarikan intisari gagasan McIntosh tentang karakteristik kepemimpinan intergenerasional sebagai sumbangsih pemikiran bagi transformasi kepemimpinan gereja-gereja di Indonesia. Dengan demikian, hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah tercetusnya wawasan baru tentang tim kepemimpinan gerejawi yang berlandaskan prinsip-prinsip intergenerasional beserta kiat-kiat praktis untuk mengaktualisasikannya secara konkret.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi Kepemimpinan Gereja dalam Arus Perubahan Demografis

Dewasa ini, merebaknya perubahan-perubahan secara demografis merupakan sebuah keniscayaan yang tak tersangkalkan, bahkan berpengaruh signifikan terhadap berbagai dinamika dalam hidup menggereja. Fenomena tersebut dengan sendirinya memperlihatkan bahwa variasi kelompok usia di dalam komunitas itu sendiri semakin kompleks dan beragam. Tidak hanya berhenti sampai di situ, derasnya arus perubahan secara demografis juga dinampakkan oleh terjadinya fluktuasi antar kelompok usia. Berdasarkan sensus penduduk tahun 2020 di Indonesia, misalnya, diperlihatkan bahwa jumlah usia produktif (usia 15-64 tahun) berada pada persentase sejumlah 70,72% dari total jumlah penduduk.¹⁰ Dengan demikian, penduduk usia produktif pada era bonus demografi ini lebih didominasi oleh kelompok usia dari generasi X, milenial, dan Z, dibandingkan generasi senior seperti *Silent* dan *Boomers* yang mulai berkurang jumlahnya. Fenomena tersebut dengan sendirinya memperlihatkan bahwa gelombang generasi baru kini tampil dengan keperkasaannya, sedangkan gelombang generasi yang lebih senior mulai terlihat menyusut. Gary L. McIntosh menyebut fenomena tersebut sebagai *waves of change* (gelombang perubahan). Tatkala setiap individu bergerak melewati masa kanak-kanak, pemuda, paruh baya, hingga masa pensiun sebagai satu kelompok, maka gelombang perubahan itu akan tercipta. Semakin besar generasinya, semakin besar pula gelombang yang ditimbulkannya.¹¹ Oleh sebab itu, kepemimpinan dalam komunitas iman mesti menyikapi kenyataan tersebut secara bijak. Berbagai persoalan yang mengemuka dalam hidup menggereja umumnya disebabkan oleh praktik kepemimpinan gereja yang cenderung hanya berfokus pada satu generasi dominan tanpa memberi ruang yang lebih leluasa bagi setiap individu untuk mengaktualisasikan dirinya dalam kebersamaan. Jika gaya kepemimpinan semacam itu tetap dipertahankan, maka bukan tidak mungkin gereja-gereja justru akan menjadi semakin sepi karena perlahan-lahan ditinggalkan oleh generasi mudanya.

Isu kepemimpinan gerejawi yang erat kaitannya dengan dinamika secara demografis antara lain diperlihatkan oleh hasil penelitian Bilangan Research Center (BRC) pada tahun

¹⁰ David Eko Setiawan, "Kepemimpinan Kristen Di Era Bonus Demografi Pasca Sensus Penduduk Indonesia Tahun 2020," *Kinaa: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pembedayaan Jemaat* 2, no. 1 (June 2021): 12-13, <https://doi.org/10.34307/kinaa.v2i1.23>.

¹¹ Gary L. McIntosh, *One Church, Four Generations: Understanding and Reaching All Ages in Your Church* (Grand Rapids, Michigan: Baker Books, 2002), 15-16.

2018, yang disajikan oleh Bambang Budijanto. Dalam surveinya terhadap 4.095 responden yang terdiri dari generasi muda Kristen (berusia 15-25 tahun) di 42 kota dan kabupaten di seluruh Indonesia, BRC memperoleh sebuah temuan menarik yang memperlihatkan bahwa sebanyak 399 responden (8%) ternyata tidak lagi berminat untuk mengikuti ibadah/kebakhtian di gereja.¹² Di sini, Budijanto mengemukakan bahwa salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap melemahnya partisipasi kaum muda dalam aktivitas bergereja adalah program-program gereja yang tidak lagi dipandang menarik dan relevan. Jumlah responden yang berpendapat demikian ternyata cukup besar, yakni mencapai lebih dari 50%.¹³ Di samping faktor tersebut, kepemimpinan juga menjadi isu yang berpengaruh cukup besar bagi alasan kaum muda meninggalkan gereja. Mereka merasa kurang diberi ruang untuk berkreasi dan terlibat dalam pelayanan sesuai dengan kapasitas mereka. Dampaknya, mereka pun memandang bahwa para pemimpin gereja tidak memahami pola pikir mereka, sehingga seringkali terjadi benturan persepsi maupun miskomunikasi antara kaum muda dengan pimpinan mereka di gereja.¹⁴ Padahal, potensi kelompok usia muda dengan jumlahnya yang begitu besar semestinya menjadi perhatian bagi gereja, karena kelompok usia ini sangat penting bagi pertumbuhan gereja di masa depan.¹⁵

Walaupun jumlah responden sebanyak 8% tadi tidak serta-merta bisa dijadikan acuan untuk menilai minat seluruh populasi kaum muda Kristen Indonesia terhadap aktivitas bergereja, namun jumlah itu masih berpotensi untuk mengalami peningkatan apabila gereja-gereja tidak segera menyikapinya secara serius. Guna merespon keprihatinan tersebut, maka amat penting bagi gereja-gereja untuk mulai mempertimbangkan bahkan menumbuhkan paradigma intergenerasionalitas dalam pelayanannya. Kendati beberapa gereja sudah memperlihatkan adanya kesadaran untuk menuju pada model pelayanan itu, namun istilah 'intergenerasional' itu sendiri mungkin masih terdengar cukup asing di telinga para praktisi religius. Pada prinsipnya, istilah 'intergenerasional' mengacu pada realita berkomunitas yang ditandai oleh adanya interaksi/ keterhubungan antar generasi yang hidup berdampingan satu sama lain di dalamnya. Dalam paradigma intergenerasional, gereja dipandang sebagai komunitas orang percaya yang di dalamnya terdapat jalinan relasi persahabatan antar individu yang akrab dan jauh dari perasaan canggung.¹⁶ Karena itulah, Peter Menconi mengemukakan bahwa paradigma intergenerasionalitas itu sendiri akan membuka peluang bagi terselenggaranya pelayanan gereja secara menyeluruh, sebab ia memiliki potensi yang besar untuk memberi dampak bagi kehidupan personal sekaligus dapat mentransformasi

¹² Bambang Budijanto, "Spiritualitas Generasi Muda Dan Gereja," ed. Bambang Budijanto (Jakarta: Bilangan Research Center, 2018), 47.

¹³ Budijanto, 51.

¹⁴ Budijanto, 52-53.

¹⁵ Setiawan, "Kepemimpinan Kristen Di Era Bonus Demografi Pasca Sensus Penduduk Indonesia Tahun 2020," 13.

¹⁶ Pascal Dwi Aprilia, "Membangun Relasi Dalam Pendidikan Kristiani Intergenerasi," *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika* 6, no. 1 (2023): 1, <https://doi.org/10.34081/fidei.v6i1>.

komunitas iman.¹⁷ Ia juga menyebutkan bahwa pelayanan intergenerasional dicirikan oleh terjadinya relasi yang sehat antar generasi, yang kemudian dapat mengarah pada terbangunnya efektivitas pelayanan gerejawi secara menyeluruh.¹⁸

Pencapaian efektivitas pelayanan yang berbasiskan paradigma intergenerasional tentu tidak bisa dilepaskan dari peran penting kepemimpinan gereja. Dalam kaitannya dengan ini, maka menarik untuk sedikit mencermati pola/ praktik kepemimpinan yang banyak diterapkan oleh gereja-gereja *mainline* (arus utama) di Indonesia, khususnya tradisi presbiterial. Umumnya gereja-gereja tidak menganut sistem kepemimpinan tunggal, melainkan kepemimpinan dalam tim. Gereja-gereja yang dimaksud menerapkan sistem tata laksana organisasi gereja dengan melibatkan beberapa anggotanya sebagai Majelis Jemaat. Pola serupa juga antara lain diterapkan di gereja asal penulis, yakni Gereja Kristen Protestan di Bali (GKPB). Baik pada tingkat sinodal maupun jemaat, kepemimpinan dalam gereja direpresentasikan oleh tim kemajelisannya yang terdiri dari Pendeta (sebagai Ketua Majelis), Penatua, Diaken, dan Penginjil. Jumlah keanggotaan dalam tim tersebut juga bervariasi, tergantung besar-kecilnya suatu jemaat dari segi jumlaharganya. Di GKPB sendiri ada sebuah sistem yang mengatur jumlah ideal dalam tim kemajelisannya, yakni keterwakilan satu orang yang melayani 10 KK. Misalnya, apabila sebuah jemaat terdiri dari 50 KK, maka jumlah ideal dalam tim kemajelisannya adalah 6 orang (5 orang masing-masing bertanggung jawab untuk melayani 10 KK dan ditambah pendeta setempat sebagai ketua majelis).

Dalam konteks dunia multikultural, banyak gereja di Indonesia sebenarnya sudah tiba pada kesadaran bahwa keanggotaan dalam tim kemajelisannya mesti memperhitungkan pula keterwakilan dari unsur wanita dan pemuda. Di GKPB, misalnya, sudah diterapkan peraturan bahwa komposisi kemajelisannya sepatutnya melibatkan keterwakilan unsur wanita dan pemuda sekurang-kurangnya 40% dari total keanggotaan dalam tim. Kendati demikian, aturan itu tidak sepenuhnya dijalankan oleh semua jemaat di lingkungan GKPB. Di sebagian jemaat, tim kemajelisannya masih cenderung bersifat monogenerasional, yakni hanya melibatkan orang-orang dari satu kelompok usia tertentu. Di beberapa jemaat lainnya, komposisi tim kemajelisannya memang sudah melibatkan kaum muda dari generasi milenial dan generasi Z, namun kontribusi mereka dalam tim masih belum terlalu signifikan. Peran kaum muda dalam kemajelisannya cenderung hanya menjadi 'pemanis' kursi kepemimpinan gereja karena suara mereka masih kalah jauh dibanding mereka yang dianggap lebih senior. Karena itulah, para majelis muda umumnya hanya disertai tugas untuk mendampingi kelompok kategorial tertentu (seperti Sekolah Minggu dan Pemuda) serta membuat laporan-laporan khusus yang ada sangkut-pautnya dengan kategorial itu.

Format kepemimpinan gerejawi dalam tim kemajelisannya memang dicirikan oleh adanya pembagian/ pendelegasian tugas berdasarkan fungsi dan perannya masing-masing. Namun demikian, mereka sesungguhnya memiliki tanggung jawab yang sama, yakni melayani,

¹⁷ Peter Menconi, *The Intergenerational Church: Understanding Congregations from WWII to www.com.* (Littleton: Mt. Sage Publishing, 2010), 3.

¹⁸ Menconi, *The Intergenerational Church*, 4.

membimbing, dan mendorong jemaat dalam pertumbuhan mereka menuju kedewasaan iman.¹⁹ Karena itu, apabila dalam tubuh tim kemajelisian gereja masih ditemukan adanya kesenjangan antar kelompok usia, maka dapat dipastikan bahwa kepemimpinan gereja itu sedang tidak baik-baik saja. Kesenjangan yang dimaksud antara lain dinampakkan oleh masih maraknya stigmatisasi terhadap kaum muda. Mereka dianggap kurang berpengalaman, enggan bekerja keras, bahkan tidak disiplin. Sebagaimana keprihatinan yang terungkap melalui penelitian BRC di atas, terlihat bahwa gereja-gereja rupanya lebih memilih untuk tidak memberi ruang yang leluasa bagi generasi muda untuk mengekspresikan nilai-nilai yang mereka hidupi di tengah-tengah komunitas. Kalaupun ada keterlibatan kaum muda dalam tim kemajelisian, peran mereka pun amat terbatas karena suara-suara generasi senior dalam tim tersebut masih sangat dominan. Akibatnya, kepemimpinan di banyak gereja cenderung hanya berjalan di tempat karena terlalu berfokus untuk melayani satu generasi yang dianggap paling berpengaruh dalam dinamika hidup bergereja. Apabila ditilik dari kacamata intergenerasional, maka dapat dipastikan bahwa kecenderungan semacam itu sama sekali tidak membawa pengaruh positif bagi terselenggaranya efektivitas pelayanan gerejawi secara holistik. Partisipasi kaum muda tidak bisa diabaikan begitu saja. Maka paradigma kepemimpinan gereja-gereja harus berubah.

Kepemimpinan Intergenerasional menurut Gary L. McIntosh

Pada bagian sebelumnya telah dikemukakan bahwa realitas menggereja dewasa ini tidak dapat dilepaskan dari berbagai dinamika dalam dunia multikultural. Dinamika yang dimaksud tidak hanya berkaitan dengan keberagaman etnis maupun status sosial yang melatarbelakangi tiap individu dalam komunitas, tetapi juga pemunculan kelompok-kelompok usia yang semakin variatif. Jika dicermati lebih saksama, keanggotaan gereja saat ini umumnya terdiri dari empat (bahkan hingga lima) generasi yang berbeda. McIntosh mengkategorikan kelompok-kelompok usia tersebut ke dalam empat gelombang generasi utama. Keempat generasi itu adalah kaum muda (*young*), dewasa muda (*adult*), dewasa (*mature*), dan kaum senior (*senior*), yang disebutnya sebagai gelombang *Bridgers*, *Busters*, *Boomers*, dan *Builders*.²⁰ Dalam konteks bergereja, McIntosh mengemukakan bahwa keempat generasi tersebut tidak hanya sekadar hidup berdampingan, tetapi masing-masing juga memiliki sistem nilai yang khas. Ia juga menekankan bahwa pemahaman yang tepat berkenaan dengan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap pembentukan tiap-tiap generasi akan dapat membekali para pemimpin gereja untuk mewujudkan Amanat Agung Kristus, yakni menjadikan segala bangsa sebagai murid-Nya. Keempat generasi itu eksis di

¹⁹ Elsi Sumbeang and I Gede Supradnyana, "Kinerja Kepemimpinan Dalam Konteks Pembangunan Jemaat," *Uepuro: Jurnal Ilmiah Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 2, no. 1 (December 2022): 247.

²⁰ McIntosh, *One Church, Four Generations: Understanding and Reaching All Ages in Your Church*, 15.

sebagian besar gereja, sehingga sepatutnyalah pelayanan gerejawi mengikutsertakan semua generasi yang ada.²¹

Menurut McIntosh, 'generasi' adalah sekelompok orang dengan karakter dan batasan tertentu yang berhubungan satu sama lain sesuai perannya masing-masing pada suatu masa.²² Karena itu, efektivitas pelayanan gerejawi akan sangat tertolong apabila para pemimpinnya mengedepankan upaya untuk menemukan persamaan-persamaan umum yang terdapat pada setiap generasi. Dalam hal ini, McIntosh memakai sebuah "pendekatan mikroskopis" yang ia sebut sebagai *panoramic approach*, yakni suatu pendekatan yang meliputi setiap detail, aspek, maupun nuansa pada setiap generasi. Berikut adalah pengelompokan gelombang generasi ala McIntosh:²³

Gelombang *Builders*

Gelombang *Builders* terdiri dari dua generasi, yakni GI dan *Silent*. Gelombang generasi *Builders* dicirikan oleh karakteristiknya yang setia, taat, dan bertekad kuat. Masa-masa Perang Dunia II, era *Great Depression*, dan hidup tanpa televisi menjadi kenangan yang membekas di benak mereka.

Gelombang *Boomers*

Gelombang *Boomers* juga terdiri dari dua kelompok utama, yaitu *Leading-Edge Boomers* (LEBs) dan *Trailing-Edge Boomers* (TREBs). Mereka tergolong generasi yang makmur karena hidup di tengah-tengah masa pertumbuhan ekonomi, dengan karakternya yang cenderung suka memberontak dan independen. Mereka juga terkenang dengan masa-masa Perang Vietnam dan memiliki ketergantungan pada televisi.

Busters

Busters adalah gelombang yang lebih kecil daripada *Boomers*. Mereka terbagi lagi ke dalam dua kelompok, yakni *Bust* dan *Boomlet*. Dibandingkan dengan keempat generasi yang ada, bisa dikatakan bahwa *Busters* merupakan generasi yang paling tertindas, terlupakan, bahkan terpinggirkan. Kepahitan hidup mengarahkan generasi ini untuk mencari bentuk spiritualitas yang otentik. Mereka mengalami masa-masa fluktuasi ekonomi, operasi militer *Desert Storm*, dan era keemasan MTV (*Music Television*).

Bridgers

Bridgers adalah gelombang generasi yang paling baru. Walaupun karakteristiknya belum terlalu kentara, namun beberapa sifat yang teridentifikasi dari kelompok ini meliputi kecerdasan dalam pemanfaatan teknologi, menghargai perbedaan, dan sangat pemilih. Mereka mengalami masa-masa ketidakstabilan ekonomi, perlawanan terhadap kelompok

²¹ McIntosh, 14.

²² McIntosh, 11.

²³ McIntosh, 14-17.

teroris Taliban di Afghanistan, dan hidup dalam dunia yang sangat interaktif melalui penggunaan internet, ponsel, maupun perangkat digital lainnya.

Dalam pengelompokan gelombang generasi tersebut, generasi seperti X dan milenial memang tidak disebut secara spesifik. Namun jika merujuk pada pengelompokan generasi menurut Menconi yang mengemukakan bahwa generasi X berada pada kisaran tahun kelahiran 1963-1981²⁴ dan generasi milenial (Y) pada 1982-2000,²⁵ maka generasi X dapat dikategorikan ke dalam gelombang *Busters* dan generasi milenial tergolong sebagai gelombang *Bridgers*.

Namun demikian, keanggotaan gereja hari ini juga kian disemarakkan oleh keikutsertaan generasi-generasi yang lebih baru lagi, yakni generasi Z dan generasi *Alpha*. Generasi Z adalah kelompok yang lahir pada 1995-2010. Mereka merupakan generasi yang akrab dengan alat-alat komunikasi pintar (*gadget*), seperti *smartphone*, PC, tablet, *MP3 Players*, iPads, dan sejenisnya. Karena lahir dan dibesarkan di era digital, maka generasi Z sering disebut *digital natives*.²⁶ Generasi *Alpha* merupakan kelompok yang lahir pada 2011-2025. Mereka adalah generasi yang semakin fasih dengan alat-alat komunikasi sejak lahir, dan sangat familiar dengan dunia digital.²⁷ Oleh karena kedua generasi terakhir ini sangat akrab dengan dunia digital, maka karakteristik yang menumbuh pada mereka di antaranya adalah mudah terpengaruh oleh tren-tren yang berkembang, bersikap terbuka terhadap perbedaan, serta cenderung menjadi orang-orang yang humanis/ sosialis ketimbang agamis.

Dari sejumlah uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa berbagai karakteristik yang mencirikan kekhasan tiap generasi amat dipengaruhi oleh dinamika politik, perkembangan teknologi, serta keyakinan personal yang mereka anut. Oleh karena tiap-tiap generasi bertumbuh seturut preferensi dan nilai-nilai yang mereka hidupi, maka para pemimpin gerejawi perlu menyusun berbagai pendekatan serta langkah strategis untuk menjangkau mereka. Para pemimpin juga perlu mengantisipasi berbagai perubahan pada tiap generasi seiring perkembangan zaman. Itulah sebabnya McIntosh mengibaratkan generasi-generasi tersebut seperti gelombang lautan yang senantiasa berubah-ubah. Ketika sebuah generasi bergerak melintasi waktu, maka generasi tersebut akan menimbulkan suatu fenomena yang ia sebut sebagai *generational wave* (gelombang generasi). Dengan demikian, apabila tiap generasi dalam gereja digambarkan seperti gelombang di lautan lepas, maka para pemimpin adalah peselancarnya. Seorang peselancar yang andal harus mengenali karakteristik tiap-tiap gelombang generasi yang bergejolak di dalam komunitasnya. Di samping itu, para peselancar juga perlu mewaspadaai sifat gelombang-gelombang yang cenderung temporal (berubah-ubah) bahkan rawan berbenturan satu sama lain.

²⁴ Menconi, *The Intergenerational Church: Understanding Congregations from WWII to www.com.*, 87.

²⁵ Menconi, 123.

²⁶ Tabita Kartika Christiani, "Pendidikan Kristiani Intergenerasional," in *Pembangunan Jemaat Intergenerasional*, ed. Wisnu Sapto Nugroho (Yogyakarta: Yayasan Taman Pustaka Kristen, 2022.), 69.

²⁷ Christiani, 71.

Karena sifat gelombang generasi yang cenderung berubah-ubah, maka perubahan itu mesti diselaraskan pula dengan transformasi kepemimpinan yang dapat menjangkau setiap generasi. Pada titik inilah kepemimpinan intergenerasional mengambil peranan pentingnya. Pemimpin yang menjiwai paradigma intergenerasionalitas tidak hanya berupaya agar semua generasi dalam komunitasnya tersentuh/ terlayani. Namun lebih jauh, ia juga mengupayakan agar generasi-generasi itu dapat terhubung satu sama lain dalam relasi interpersonal yang sehat. Dalam konteks hidup bergereja, siapapun yang memutuskan untuk berselancar perlu memahami tipikal/ peran tiap-tiap generasi serta menyusun strategi-strategi tertentu untuk mengatasi berbagai gelombang perubahan.²⁸ Menurut McIntosh, strategi yang dimaksud mensyaratkan adanya restrukturisasi pelayanan agar dapat diterima oleh generasi yang lebih baru.²⁹ Maka iklim yang perlu dibangun dalam suatu komunitas iman/ gereja adalah suasana yang saling menghargai (*mutual respect*) antar generasi. Dalam hal ini, *scriptural values* (nilai-nilai alkitabiah) yang memuat prinsip-prinsip berelasi perlu dikedepankan. Generasi muda seyogianya mendengarkan nasihat generasi terdahulu, dan sebaliknya, generasi terdahulu sepatutnya tidak memprovokasi ataupun memaksakan paham maupun gaya tertentu kepada generasi muda.³⁰

Tumpang tindih (*overlapping*) antar generasi dalam sebuah komunitas iman umumnya terjadi pada generasi-generasi yang berdekatan. McIntosh mengemukakan bahwa singgungan tersebut dipengaruhi oleh dua aspek utama, yakni masa hidup dan pesatnya perubahan. Adapun masa hidup yang lebih panjang mengakibatkan terjadinya interaksi yang melibatkan generasi yang lebih banyak pula. Dalam iklim semacam itu, ketegangan kerap mengemuka ketika masing-masing generasi mencoba untuk mengekspresikan pandangan serta agenda tertentu. Di lain pihak, faktor pesatnya perubahan juga turut berkontribusi terhadap resiko peningkatan konflik antar generasi.³¹ Dalam hidup bergereja, berbagai pertentangan umumnya ditemukan dalam hal format peribadatan, bentuk/ penyajian khotbah, pelayanan pastoral, keterlibatan dalam kegiatan gerejawi, pandangan terhadap misi, dan lain sebagainya. Realitas tersebut mesti ditangani secara bijak dan tidak tergesa-gesa. Maka para pemimpin gereja mesti terbuka terhadap perubahan serta mengikuti ritme gelombang dengan tenang, barulah model-model pelayanan yang disesuaikan dengan situasi jemaat dapat dikembangkan lebih jauh.³²

Menciptakan iklim intergenerasional yang ditandai oleh adanya sikap saling menghargai antar generasi tentu tidak mudah. Sebagaimana penulis uraikan sebelumnya, salah satu tantangan terbesar untuk mengupayakan konektivitas antar generasi adalah adanya kecenderungan pola kepemimpinan gereja yang masih bersifat monogenerasional. Menconi, misalnya, mengemukakan bahwa kecenderungan itu antara lain dinampakkan oleh

²⁸ McIntosh, *One Church, Four Generations: Understanding and Reaching All Ages in Your Church*, 225.

²⁹ McIntosh, 228.

³⁰ McIntosh, 232.

³¹ McIntosh, 201.

³² McIntosh, 209.

persepsi kepemimpinan gereja yang beranggapan bahwa generasi muda punya waktunya sendiri untuk menjadi aktor penentu masa depan gereja. Dengan perkataan lain, generasi muda sebaiknya 'mengantre' atau menunggu gilirannya sebagai pemimpin gereja. Gereja yang memakai pendekatan seperti ini amat beresiko kehilangan satu atau dua generasi dari jemaatnya.³³ Oleh karena kecenderungan yang demikian tidak lagi relevan bagi efektivitas pelayanan gerejawi, maka prinsip kepemimpinan dalam tim mesti dikedepankan. Joseph H. Hellerman menyebut prinsip tersebut sebagai *plurality of leaders*. Pada dasarnya, *plural leadership* merupakan pola kepemimpinan yang dicirikan oleh kerjasama tim serta menekankan prinsip "*from the bottom up*" ketimbang "*from the top down*."³⁴ Dari pemikiran tersebut, dapat dilihat bahwa aspek partisipatif sangat ditonjolkan dalam gagasan *plural leadership*. Selain itu, Hellerman juga mengemukakan bahwa *plural leadership* juga dapat menjadi sarana *check and balance* agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.³⁵

Dengan kembali merujuk pada gagasan McIntosh, muara dari pelayanan gerejawi yang diakomodir oleh kepemimpinan intergenerasional adalah restrukturisasi pelayanan. Pada prinsipnya, restrukturisasi itu mencakup berbagai langkah strategis yang dicirikan oleh penemuan kebaruan pelayanan gerejawi. Upaya tersebut antara lain dilakukan dengan memperbarui pola pelayanan terdahulu serta meniadakan beberapa program yang sukses di masa lalu namun belum tentu relevan di masa kini. Langkah-langkahnya antara lain: (1) menghargai masa lalu (khususnya jerih-juang para peletak dasar komunitas); (2) menghargai tradisi-tradisi yang telah terbangun beserta nilai-nilai alkitabiah yang melatarbelakanginya); (3) mengambil intisari nilai-nilai tersebut dan mengembangkannya sedemikian rupa dalam pendekatan pola pelayanan yang lebih baru; (4) ketika mengusulkan pendekatan tersebut, para pemimpin sepatutnya membuka diri terhadap berbagai masukan dari anggota komunitas; (5) meyakinkan tiap anggota bahwa tradisi-tradisi yang telah ada justru akan lebih hidup ketika diaktualisasikan melalui pola pelayanan baru; (6) bersabar dalam menghadapi dinamika gelombang perubahan generasi; dan (7) berfokus pada visi Allah yang senantiasa mencintai umat-Nya, baik dahulu, kini, dan selamanya.³⁶

Pekerjaan besar ini tentu tidak bisa hanya digarap ataupun diselesaikan oleh kepemimpinan tunggal. Dengan demikian, kepemimpinan gereja yang cenderung mempertahankan corak monogenerasional tidak lagi relevan ketika berhadapan dengan dinamika pelayanan gerejawi yang amat kompleks. Maka dari itu, dibutuhkan soliditas tim kepemimpinan yang tidak hanya berkutat pada dominasi generasi tertentu. Para pemimpin perlu membuka diri untuk terus-menerus belajar dalam konteks zaman yang senantiasa mengalami perubahan. Kesediaan pemimpin untuk mengembangkan potensi diri seiring dinamika yang merebak dalam gerak maju peradaban akan memungkinkan mereka untuk

³³ Menconi, *The Intergenerational Church: Understanding Congregations from WWII to www.com.*, 5.

³⁴ Joseph H Hellerman, *When the Church Was a Family: Recapturing Jesus' Vision for Authentic Christian Community* (Nashville: B&H Publishing Group, 2009), 215.

³⁵ Hellerman, 195-196.

³⁶ McIntosh, *One Church, Four Generations: Understanding and Reaching All Ages in Your Church*, 228-232.

terus berkembang sekaligus memberikan pelayanan yang lebih efektif dalam membimbing dan menginspirasi jemaat yang dipimpinnya.³⁷ Di samping itu, para pemimpin yang membuka diri untuk belajar juga lebih dimungkinkan untuk memahami berbagai pola, idealisme, maupun preferensi yang dicirikan oleh setiap generasi dalam komunitasnya. Oleh sebab itu, berbagai dinamika dalam hidup menggereja yang banyak ditengarai oleh adanya benturan maupun gesekan antar gelombang generasi mesti ditangani secara arif oleh tim kepemimpinan gerejawi. Dengan mempertimbangkan prinsip intergenerasionalitas, pelayanan tim kepemimpinan gereja tidak hanya dimungkinkan untuk menjangkau setiap generasi, tetapi juga berperan vital dalam mengupayakan pembangunan relasi/ konektivitas yang sehat antar generasi di dalam komunitas itu sendiri.

Revitalisasi Kepemimpinan Tim Kemajelisan Gereja

Implementasi kepemimpinan gereja yang tercermin melalui tim kemajelisan merupakan format yang lumrah dipakai oleh banyak gereja di Indonesia. Kendati demikian, tim kemajelisan tersebut belum sepenuhnya menjawab berbagai dinamika hidup menggereja yang diwarnai oleh friksi maupun ketegangan antar generasi di dalamnya. Bahkan, rasanya tidak berlebihan apabila penulis menilai bahwa kepemimpinan dalam tim kemajelisan itu cenderung bersifat elitis dan formalistis. Disebut elitis karena kepemimpinan gerejawi lebih condong dilihat sebagai sebuah jabatan prestisius yang hanya dijalankan oleh segelintir orang yang dianggap layak, dan disebut formalistis karena aktualisasi kepemimpinan tersebut hanya beroperasi pada ranah tata kelola organisatoris semata. Jika demikian adanya, maka kepemimpinan gereja dapat dipastikan menemui kegagalan karena cenderung dimotivasi/ dilatarbelakangi oleh pertimbangan-pertimbangan politis semata.³⁸ Akibatnya, tim kemajelisan gereja cenderung dilihat sebagai kepemimpinan dari, oleh, dan untuk satu generasi dominan saja. Tendensi kepemimpinan semacam ini tentu tidak lagi relevan apabila gereja-gereja ingin membangun kultur berkomunitas yang sehat.

Jika ditilik dari perspektif intergenerasional, kemajelisan gereja yang menganut prinsip kepemimpinan sebagai tim sesungguhnya sudah baik. Hanya saja pelaksanaannya secara konkret masih perlu dibenahi agar efektivitas pelayanan yang memastikan terjadinya penjangkauan kepada semua generasi dapat tercapai secara optimal. Itulah sebabnya, penulis dalam hal ini memakai istilah 'revitalisasi'. Pemakaian istilah tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk mengupayakan optimalisasi paradigma pelayanan tim kemajelisan gereja tanpa banyak mengubah pola/ tradisi penyelenggaraan kepemimpinan gereja yang telah dihidupinya sekian lama. Adapun optimalisasi tersebut mengedepankan adanya

³⁷ Jenie Aurensia Clara Sambeta, Marde Christian Stenly Mawikere, and Johann Nicolaas Gara, "Menelusuri Kualitas Karakter Dan Kompetensi Pemimpin Kristen Yang Signifikan," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 3 (February 2024): 1025, <https://doi.org/10.5281/zenodo.10677378>.

³⁸ Romelus Blegur, Meldaria Manihuruk, and Leniwan Darmawati Gea, "Dimensi Etis-Teologis Kegagalan Kepemimpinan Raja Saul: Sebuah Antisipasi Bagi Pemimpin Kristen Masa Kini," *Skenoo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 2, no. 1 (2022): 13-23, <https://doi.org/10.55649/skenoo.v2i1.22>.

implementasi kepemimpinan gerejawi yang tidak hanya berfokus pada kepentingan maupun preferensi satu generasi, namun lebih berfokus pada penjangkauan semua generasi yang ada di dalam komunitas itu sendiri. Bahkan lebih jauh lagi, optimalisasi pelayanan yang dimaksud juga tidak hanya sekadar menyentuh semua generasi, tetapi juga dapat menciptakan iklim berkomunitas yang sehat, di mana semua generasi dapat saling berinteraksi, saling belajar, dan saling melayani.

Guna mencapai tujuan tersebut, maka berdasarkan prinsip serta teori kepemimpinan intergenerasional sebagaimana dikemukakan pada bagian sebelumnya, penulis menarik beberapa gagasan pokok sebagai berikut:

1. Kepemimpinan intergenerasional adalah kepemimpinan yang *inklusif*. Karakteristik ini dicirikan oleh kepemimpinan dalam tim. Prinsip ini penting sebagai sebuah upaya untuk saling berbagi pengalaman dan saling belajar antar pemimpin dalam suatu komunitas. Muaranya adalah terciptanya kebaruan pewacanaan dan praksis-praksis kontekstual terkait visi bergereja yang berlandaskan kasih Kristus. Dalam hal ini, penulis setuju dengan pandangan Helleman yang menekankan prinsip kepemimpinan dalam tim sebagai upaya preventif terhadap kecenderungan kepemimpinan tunggal yang hanya melayani dirinya sendiri atau sekadar menegaskan dominasi golongan tertentu. Kepemimpinan dalam tim juga membuka peluang bagi terjadinya interaksi yang sehat antar generasi melalui pendelegasian tugas secara proaktif dan proporsional.
2. Kepemimpinan intergenerasional adalah kepemimpinan yang *apresiatif*, yakni memberi ruang bagi setiap generasi dalam komunitas untuk mengaktualisasikan dirinya sedemikian rupa. Oleh karena itu, kepemimpinan intergenerasional perlu menghindari sikap yang cenderung memberi 'label' (*stereotype*) kepada generasi tertentu.³⁹ Sebaliknya, kepemimpinan intergenerasional perlu mengapresiasi kepelbagaian yang menumbuh dalam komunitas yang ia pimpin sehingga tidak hanya melayani kepentingan satu atau sebagian generasi. Hal tersebut menjadi nyata melalui adanya kesediaan untuk mendengarkan berbagai pihak dan menolong mereka untuk menghadapi tantangan-tantangan di dunia multikultural dalam kebersamaan. Prinsip tersebut juga menjadi hal yang fundamental bagi pembentukan jemaat sebagai komunitas transformatif.⁴⁰
3. Kepemimpinan intergenerasional adalah kepemimpinan yang *akomodatif*, yakni terbuka terhadap berbagai dinamika perubahan. Paradigma ini penting bagi para pemimpin untuk menciptakan iklim/ kultur berkomunitas yang mengedepankan kesediaan untuk selalu belajar dan menemukan hal-hal baru. Muaranya sudah barang tentu adalah terbentuknya komunitas yang adaptif terhadap perubahan.

³⁹ Howard Vanderwell, "Biblical Values to Shape the Congregation," in *The Church of All Ages: Generations Worshiping Together*, ed. Howard Vanderwell (Herndon, Virginia: The Alban Institute, 2008.), 30.

⁴⁰ Mark Lau Branson and Juan Francisco Martinez, *Churches, Cultures and Leadership* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2011), 217.

Namun demikian, prinsip kepemimpinan tersebut tidak serta-merta meninggalkan tradisi yang telah dibangun sekian lama. Hal ini antara lain tercermin melalui reinterpretasi terhadap nilai-nilai positif/ alkitabiah yang mendasari tradisi tersebut. Merujuk pada gagasan McIntosh, tentu hasil yang diharapkan adalah terjadinya restrukturisasi pola pelayanan yang dapat menjangkau semua generasi. Nilai-nilai yang mendasari sebuah tradisi tidak berubah. Yang diubah adalah pola/ praksis pelayanan yang lebih relevan dengan konteks perubahan.

Di sini perlu dicatat bahwa McIntosh sendiri tidak menyebut ketiga karakteristik itu secara spesifik dalam tulisannya. Karakter kepemimpinan intergenerasional sebagai kepemimpinan yang inklusif, apresiatif, dan akomodatif merupakan sejumlah indikator yang penulis tarik dan simpulkan sendiri dari teori McIntosh. Bertolak dari gagasan pokok tersebut, maka ketiga prinsip yang dimaksud kiranya dapat menyediakan sederet wawasan untuk dipertimbangkan dan diaktualisasikan sedemikian rupa dalam konteks pelayanan tim kemajelis jemaat sebagai upaya revitalisasi kepemimpinan gerejawi. Adapun analisis terkait usaha-usaha untuk menuju pada revitalisasi tersebut akan penulis jabarkan pada bagian-bagian yang lebih spesifik berikut ini.

Kepemimpinan Inklusif

Kepemimpinan intergenerasional yang bersifat inklusif erat kaitannya dengan keterlibatan generasi-generasi dalam suatu komunitas untuk ambil bagian dalam pelayanan-pelayanan gerejawi, termasuk tim kemajelis gereja. Walaupun tradisi kepemimpinan dalam tim ini sudah baik dan layak dipertahankan oleh gereja-gereja, namun beberapa kecenderungan tim kemajelis yang masih bersifat monogenerasional perlu ditiadakan. Oleh karena itu, kiat praktis utama yang dapat diterapkan gereja-gereja untuk menciptakan kepemimpinan semacam ini adalah sedapat mungkin mengupayakan keterlibatan ragam generasi dalam komposisi keanggotaan tim kemajelis. Namun demikian, komposisi tim yang terdiri dari aneka ragam generasi juga belum tentu bisa menjamin terciptanya kepemimpinan inklusif apabila aspirasi serta gagasan kaum muda masih cenderung diabaikan. Paradigma lama yang kerap mendiskreditkan generasi tertentu (terutama kaum muda) sebagai kelompok yang tidak bisa dipercaya, belum waktunya diberi tanggung jawab lebih, serta tidak memiliki spiritualitas yang baik mesti diubah.⁴¹ Kepemimpinan inklusif menyadari keberagaman-keberagaman yang terdapat dalam tim, mengenali kekuatan-kekuatan dalam keberagaman itu, serta mengupayakan harmonisasi tim kemajelis yang bebas dari kecenderungan yang bersifat diskriminatif.

⁴¹ Hengki Irawan Setia Budi, "Urgensi Konstruksi Generasi Penerus Bagi Gereja," *Skenoo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* Vol. 1 No. 2 (Desember 2021), <https://doi.org/10.55649/skenoo.v1i2.14>, 68.

Selain memastikan keterwakilan setiap generasi dalam tim, kepemimpinan inklusif juga mendorong partisipasi aktif semua anggota tim kemajelis dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan tersebut memastikan agar pendapat/ suara setiap orang didengar, memberikan ruang bagi setiap generasi untuk berkontribusi, serta menghormati ide-ide yang berbeda. Jika mengamati kecenderungan yang banyak terjadi dalam tim kemajelis gereja, saat ini gelombang *Boomers* rupanya menjadi generasi yang amat dominan dalam menentukan arah hidup berkomunitas, sedangkan gelombang generasi yang lebih muda seperti *Bridgers* dan generasi Z masih cenderung terabaikan. Padahal, generasi muda dengan berbagai nilai yang dihidupinya sesungguhnya dapat memberi sumbangsih berharga bagi perjalanan menggereja ke depan. Sebagaimana telah penulis kemukakan juga pada bagian awal tulisan ini, generasi milenial dan generasi Z yang notabene amat menghargai fleksibilitas dan kepelbagaian sesungguhnya dapat berkontribusi untuk memberi nuansa baru bagi kehidupan berkomunitas yang lebih terbuka terhadap berbagai ekspresi iman yang mengemuka dalam komunitas itu sendiri. Maka alangkah baiknya jika generasi yang lebih dominan sedapat mungkin menangguk berbagai idealisme, agenda, serta kepentingan golongannya. Ruang-ruang kreasi dan aktualisasi kaum muda perlu dibuka agar mereka dapat mengartikulasikan gagasan-gagasannya tanpa merasa dipaksa atau ditekan.

Hal yang perlu juga diperhatikan para pemimpin gereja adalah menyikapi keberadaan generasi *Alpha* yang saat ini menginjak usia anak-anak dan remaja. Bagaimana peran generasi tersebut dalam pengambilan keputusan sedangkan dari segi umur belum cukup dewasa untuk turut terlibat dalam tim kemajelis? Untuk menjawab ini, maka penulis mengusulkan agar paradigma intergenerasional perlahan-lahan diimplementasikan oleh tim kemajelis jemaat dalam beberapa aktivitas bergereja. Salah satu upaya paling sederhana yang dapat dilakukan tim kemajelis adalah membiasakan penyelenggaraan ibadah intergenerasional. Menurut James W. White, pelayanan ibadah (*worship service*) yang mengusung prinsip intergenerasional merupakan satu dari enam model dasar Pendidikan Kristiani Intergenerasional (*Intergenerational Religious Education*). Dalam model ini, kelompok-kelompok usia tidak dipisahkan pada saat penyelenggaraan peribadatan, melainkan dilibatkan secara aktif dalam ritus-ritus yang ada. Untuk menjembatani variasi usia tersebut, maka dilakukanlah beberapa penyesuaian terhadap format peribadatan lama, misalnya dalam hal formulasi liturgi dan khotbah yang bisa dipahami oleh semua kalangan usia.⁴² Namun demikian, bisa dimaklumi bahwa gereja-gereja di Indonesia sudah terlanjur menerapkan pelayanan yang bersifat segregasional. Karena itu, ibadah intergenerasional tidak perlu diupayakan agar terselenggara secara rutin pada setiap minggunya, namun setidaknya dapat dimulai sekali dalam sebulan terlebih dahulu dan ditingkatkan intensitasnya seiring berjalannya waktu. Pembiasaan semacam itu dengan sendirinya akan memperlihatkan berbagai kecenderungan, tindak-tanduk, kebutuhan, serta harapan anak-anak. Pada titik

⁴² James W White, *Intergenerational Religious Education: Models, Theory, and Prescription for Interage Life and Learning in the Faith Community* (Birmingham, Alabama: Religious Education Press, 1988), 46-49.

inilah tim kemajelis jemaat dapat melakukan observasi secukupnya dan menentukan berbagai keputusan maupun program yang bisa berlaku bagi semua.

Kepemimpinan Apresiatif

Karakteristik kepemimpinan intergenerasional yang kedua adalah kepemimpinan apresiatif. Dalam konteks berkomunitas iman, karakteristik kepemimpinan apresiatif yang perlu diaktualisasikan oleh tim kemajelis adalah upaya-upaya yang mengarah pada pertumbuhan kognitif serta pembentukan spiritualitas (*spiritual formation*) jemaat. Terkait dengan ini, maka kepemimpinan apresiatif sesungguhnya memiliki korelasi dengan penciptaan iklim/ suasana berkomunitas sebagai rumah bersama. Hal tersebut pada gilirannya akan bermuara pada menguatnya “rasa memiliki” (*sense of belonging*). Merujuk pada Holly Catterton Allen dan Christine Lawton Ross, *belonging* sendiri merupakan faktor penting dalam upaya pembentukan spiritualitas.⁴³ Maka peran tim kemajelis dalam hal ini adalah menciptakan iklim yang memungkinkan setiap generasi untuk merasa diterima di komunitasnya, sehingga setiap generasi memiliki peluang untuk saling berbagi pengalaman hidup. Menurut Allen dan Ross, pengalaman-pengalaman tersebut adalah sumber kekayaan spiritual yang amat bermanfaat bagi pertumbuhan gereja. Secara lebih spesifik, iklim yang terbangun melalui prinsip kepemimpinan intergenerasional juga mendatangkan manfaat bagi pertumbuhan karakter, karena iklim yang dimaksud akan memungkinkan setiap generasi untuk saling belajar.⁴⁴

Prinsip apresiatif ini juga amat ditekankan oleh McIntosh sebagai sebuah budaya yang perlu menumbuh dalam komunitas iman. Pada tataran umum, ciri apresiatif ini ditunjukkan dengan adanya tindakan yang saling menghormati/ menghargai antar generasi. Sedangkan pada tataran kepemimpinan, sifat apresiatif dinampakkan melalui penguatan potensi-potensi yang ada pada setiap individu/ generasi serta mendorong pertumbuhan mereka sedemikian rupa. Para pemimpin gereja perlu menumbuhkan kesadaran akan berbagai perbedaan yang ada beserta potensi-potensi di dalamnya demi terbangunnya sistem kerja yang kooperatif.⁴⁵ Karena itu, kiat praktis yang dapat diupayakan oleh tim kemajelis jemaat adalah memberi pengakuan dan penghargaan secara proporsional terhadap berbagai kontribusi maupun pencapaian segenap pihak, baik anggota dalam tim kemajelis maupun setiap individu dalam komunitas. Contoh tindakan yang paling sederhana namun berdampak signifikan adalah kebiasaan memberi umpan balik secara positif tanpa memperlihatkan sikap menghakimi. Apresiasi semacam itu akan membuat setiap individu merasa dihargai, bahkan merasa lebih ‘betah’ untuk tinggal dalam komunitasnya. Muaranya adalah terbangunnya kultur berkomunitas yang lebih toleran dan partisipatif.

Menurut penulis, salah satu tantangan untuk mengaktualisasikan prinsip kepemimpinan apresiatif adalah terlalu mengakarnya kesalahpahaman tentang konsep

⁴³ Holly Catterton Allen and Christine Lawton Ross, *Intergenerational Christian Formation: Bringing the Whole Church Together in Ministry, Community and Worship* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2012).

⁴⁴ Allen and Ross, 51-52.

⁴⁵ Branson and Martinez, *Churches, Cultures and Leadership*, 222.

maturity (kedewasaan/ kematangan). Dalam pandangan umum, *maturity* kerap dilekatkan pada satu atau dua generasi tertentu yang dianggap lebih berpengalaman dibandingkan dengan lainnya. Anggapan semacam itu perlu ditantang. Paradigma intergenerasional memandang bahwa 'kebenaran' tidak hanya menjadi milik mereka yang sudah senior. Maka gagasan-gagasan klasik yang mengatakan: "kalian tidak tahu apa-apa," "dengarkanlah saya," atau "yang tualah yang paling tahu" sejatinya tidak lagi relevan. Kepemimpinan tim kemajelisian yang menginternalisasikan karakter apresiatif senantiasa berpandangan bahwa mereka yang senior perlu memberi ruang bagi yang muda untuk mengekspresikan 'kebenarannya' sendiri sedemikian rupa. Dalam kepemimpinan yang sehat, posisi dan peran pemimpin selalu ada dalam hubungan dengan posisi dan peran yang lainnya. Dengan demikian tepatlah yang dikatakan oleh Jan Hendriks bahwa jabatan kepemimpinan gereja pertama-tama harus dilihat sebagai pelayanan, di mana setiap karisma (potensi) tidak disisihkan, melainkan dihargai, dimampukan, dan diikutsertakan agar dapat melayani.⁴⁶

Kepemimpinan Akomodatif

Pada akhirnya, karakteristik kepemimpinan intergenerasional yang tidak kalah pentingnya adalah kepemimpinan akomodatif. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan akomodatif memiliki dampak signifikan bagi penciptaan kultur/ budaya berkomunitas yang dicirikan oleh kesediaan berbagai generasi di dalamnya untuk saling belajar dan saling melayani. Karakter kepemimpinan ini erat kaitannya dengan paradigma teologi akomodasi yang dicirikan oleh adanya kesediaan untuk saling membuka ruang (*mutual accommodation*) guna membangun refleksi-refleksi yang berkaitan dengan preferensi personal maupun generasional.⁴⁷ Tim kemajelisian yang berkarakter akomodatif adalah kepemimpinan yang menekankan fleksibilitas, adaptabilitas, dan pemahaman terhadap kebutuhan, preferensi, bahkan perbedaan setiap individu, baik dalam tim itu sendiri maupun dalam jemaat. Oleh sebab itu, kepemimpinan akomodatif senantiasa berusaha untuk menciptakan lingkungan yang dapat mendukung/ mengakomodir kebutuhan-kebutuhan tiap generasi demi tercapainya maksimalisasi potensi mereka. McIntosh sendiri juga mengemukakan bahwa salah satu prasyarat yang amat dibutuhkan untuk menyelenggarakan kepemimpinan semacam ini adalah adanya keterbukaan, terutama sekali dalam menghadapi berbagai benturan kepentingan dari setiap gelombang generasi.⁴⁸

Dalam realitas menggereja, tantangan terbesar untuk mengaktualisasikan kepemimpinan akomodatif adalah penyelarasan berbagai perasaan dan kepentingan yang berbeda-beda. Rawannya benturan antar gelombang generasi juga amat dipengaruhi oleh

⁴⁶ Hendriks, *Jemaat Vital Dan Menarik: Membangun Jemaat Dengan Menggunakan Metode Lima Faktor*, 82.

⁴⁷ Gareth Crispin and Holly Catterton Allen, "Intergenerational Communities and a Theology of Accomodation," in *InterGenerate: Transforming Churches Through Intergenerational Ministry* (USA: ACU Press, 2018), 41.

⁴⁸ McIntosh, *One Church, Four Generations: Understanding and Reaching All Ages in Your Church*, 209.

perbedaan-perbedaan semacam itu. Untuk menjawab tantangan ini, maka kiat yang diusulkan McIntosh melalui pendekatan *blending ministry* dapat menjadi sebuah upaya praktis yang perlu dipertimbangkan. Menurutnya, pendekatan *blending* adalah salah satu contoh paling lazim yang banyak diterapkan oleh gereja-gereja. Dalam gagasannya, McIntosh mengemukakan bahwa *blending ministry* adalah upaya untuk mengkombinasikan dua atau lebih filosofi pelayanan gerejawi (terutama dalam hal penyelenggaraan ibadah). Dua filosofi yang paling mendasar adalah tradisional dan kontemporer. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan ibadah, misalnya, prinsip *blending* dapat diaplikasikan dengan dua pendekatan. Pendekatan pertama adalah segmentasi dua gaya peribadatan yang terbagi ke dalam dua sesi yang sama rata, sedangkan pendekatan kedua adalah menciptakan gaya peribadatan baru dengan mengadopsi gaya tradisional maupun kontemporer sedemikian rupa. Bagi McIntosh, pendekatan yang terakhir disebutkan tadi merupakan kiat yang paling masuk akal bagi sebagian besar gereja.⁴⁹ Walaupun pengembangan pelayanan semacam ini akan memakan waktu yang cukup lama dan bahkan menimbulkan beberapa resiko, namun McIntosh mendorong para pemimpin gereja agar mengambil langkah berani, sehingga rencana pelayanan jangka panjang dapat terselenggara demi terwujudnya kesatuan gereja.⁵⁰

Walaupun McIntosh mengklaim bahwa pendekatan *blending* merupakan upaya yang signifikan menuju kesatuan gereja, namun penulis tetap menyarankan agar tim kemajelis gereja senantiasa menggali ide-ide baru yang relevan dan kontekstual seturut kebutuhan masing-masing jemaatnya. Menurut hemat penulis, pendekatan *blending ministry* hanyalah salah satu contoh dari upaya pemimpin gereja untuk mengakomodir ragam kepentingan tiap generasi dalam komunitasnya. Akan tetapi, gagasan pokok yang perlu digarisbawahi di sini adalah pentingnya keterbukaan para pemimpin gereja untuk menerima masukan dan menghargai perbedaan, sehingga upaya-upaya kreatif yang bertujuan untuk menyelaraskan berbagai preferensi itu dapat terus-menerus dieksplorasi dan dikembangkan. Perlu diingat bahwa perjalanan menggereja sangat dinamis seiring berjalannya waktu. Diana Butler Bass, misalnya, mengemukakan bahwa perubahan tradisi pada dasarnya terjadi secara natural dan sangat dinamis ketika tradisi tersebut diperjumpakan dengan konteks yang ada.⁵¹ Prinsip yang sama juga berlaku bagi tradisi kepemimpinan dalam gereja. Maka tim kemajelis yang menjiwai kepemimpinan akomodatif harus menjadi pemimpin yang adaptif terhadap berbagai perubahan yang terjadi, sekaligus senantiasa menjelajahi peluang-peluang bagi pembentukan komunitas iman transformatif yang dicirikan oleh partisipasi aktif setiap generasi di dalamnya.

⁴⁹ McIntosh, 215-217.

⁵⁰ McIntosh, 223.

⁵¹ Diana Butler Bass, *The Practicing Congregation: Imagining a New Old Church* (Virginia: Alban Institute, 2004), 40.

KESIMPULAN

Dalam paradigma intergenerasional, setiap generasi dirangkul, dihargai, dan sama-sama diberi tempat untuk berpartisipasi. Oleh karena itu, kepemimpinan intergenerasional sadar betul bahwa generasi-generasi yang ada dalam komunitasnya tidak hanya sekadar hidup berdampingan, tetapi masing-masing juga memiliki sistem nilai yang khas. Perbedaan-perbedaan itu perlu diakomodir di dalam wadah kebersamaan lintas generasi yang dicirikan oleh terciptanya iklim yang saling berbagi, saling belajar, bahkan saling melayani. Kesadaran-kesadaran tersebut pada gilirannya dapat membentuk karakteristik kepemimpinan intergenerasional yang tidak lagi berkutat pada gaya kepemimpinan lama yang cenderung monogenerasional. Tentu dampak yang diharapkan dari upaya revitalisasi kepemimpinan semacam ini adalah terbangunnya kebaruan paradigma kepemimpinan gerejawi guna mengikis tantangan dalam realitas hidup bergereja yang notabene banyak diacuhkan/ditinggalkan oleh generasi mudanya. Sepatutnyalah para pemimpin gereja mengedepankan karakter yang bersifat inklusif, apresiatif, dan akomodatif guna menciptakan kultur berkemunitas yang dilandasi semangat kebersamaan antar generasi.

Kepemimpinan intergenerasional yang mengedepankan prinsip inklusif, apresiatif, dan akomodatif sebenarnya bukan lagi hal baru dalam berbagai wacana tentang kepemimpinan Kristiani. Namun, paling tidak, prinsip-prinsip tersebut sejatinya berupaya untuk menantang (bahkan menggugat) gaya kepemimpinan gerejawi yang cenderung terlalu formalistik dan monogenerasionalistik. Dalam hal ini, kepemimpinan tidak lagi semata-mata hanya dilihat sebagai posisi (mengatur orang lain) atau peran (membawa pengaruh pada orang lain). Lebih jauh, kepemimpinan harus menghadirkan hal baru dalam budaya komunitas yang dipimpinnya. Dalam paradigma intergenerasional, seluruh generasi diajak untuk berjalan bersama dan produktif bersama. Karena itulah, posisi dan peran pemimpin selalu ada dalam hubungan dengan posisi dan peran yang lainnya (egaliter). Ketika kepemimpinan hanya bertahan pada posisi dan peran yang cenderung stagnan, maka kepemimpinan itu tidak lagi relevan. Akibatnya, kepemimpinan hanya eksis untuk melayani satu generasi. Dengan demikian, kebaruan prinsip kepemimpinan intergenerasional tidak hanya dinampakkan melalui teori maupun diskursus tentang aktualisasi kepemimpinan gereja yang ideal, tetapi juga soal bagaimana kepemimpinan itu dapat berkontribusi bagi penciptaan iklim serta kultur komunitas relasional yang saling berbagi dan melayani.

Hidup bergereja tidak pernah sepi dari tantangan. Karena itulah kepemimpinan dalam komunitas iman perlu bersikap terbuka terhadap berbagai dinamika yang mengemuka di tengah-tengah peziarahan komunitas itu sendiri. Berbagai tantangan bisa dihadapi asalkan para pemimpin tetap bersikap terbuka dan adaptif terhadap perubahan. Berkaca dari gagasan McIntosh, maka restrukturisasi pola pelayanan yang erat kaitannya dengan revitalisasi kepemimpinan gerejawi menjadi aspek penting yang perlu dipertimbangkan. Demi terbangunnya efektivitas pelayanan secara holistik, maka para pemimpin seyogianya mengupayakan evaluasi terhadap tradisi menggereja yang cenderung bersifat segregasional/monogenerasional dan mulai mempertimbangkan *mindset* intergenerasional dalam komunitas

yang mereka pimpin.⁵² Ibarat berselancar di gelombang lautan, mengarungi gelombang-gelombang generasi yang terus-menerus mengalami perubahan itu bisa menjadi aktivitas yang menyenangkan sekaligus membahayakan. Walaupun hal ini tidak mudah dan memerlukan jerih-juang yang tidak sedikit, namun McIntosh mendorong 'para peselancar' untuk berani menyusuri gelombang-gelombang generasi tersebut dan memandangnya sebagai aktivitas yang menantang sekaligus menyenangkan, tentunya di dalam keyakinan akan pertolongan Tuhan yang senantiasa mencintai umat-Nya.

Daftar Pustaka

- Allen, Holly Carterton. "Bringing the Generations Together: Support from Learning Theory." *Christian Education Journal Research on Educational Ministry* 1 (2009). <https://doi.org/DOI:10.1177/073989130500200207>.
- Allen, Holly Catterton, and Christine Lawton Ross. *Intergenerational Christian Formation: Bringing the Whole Church Together in Ministry, Community and Worship*. Downers Grove: InterVarsity Press, 2012.
- Aprilia, Pascalini Dwi. "Membangun Relasi Dalam Pendidikan Kristiani Intergenerasi." *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika* 6, no. 1 (2023): 1-19. <https://doi.org/10.34081/fidei.v6i1>.
- Bass, Diana Butler. *The Practicing Congregation: Imagining a New Old Church*. Virginia: Alban Institute, 2004.
- Blegur, Romelus, Meldaria Manihuruk, and Leniwan Darmawati Gea. "Dimensi Etis-Teologis Kegagalan Kepemimpinan Raja Saul: Sebuah Antisipasi Bagi Pemimpin Kristen Masa Kini." *Skenoo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 2, no. 1 (2022): 13-23. <https://doi.org/10.55649/skenoo.v2i1.22>.
- Branson, Mark Lau, and Juan Francisco Martinez. *Churches, Cultures and Leadership*. Downers Grove: InterVarsity Press, 2011.
- Budi, Hengki Irawan Setia. "Urgensi Konstruksi Generasi Penerus Bagi Gereja." *Skenoo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 1, no. 2 (December 2021). <https://doi.org/10.55649/skenoo.v1i2.14>.
- Budijanto, Bambang. "Spiritualitas Generasi Muda Dan Gereja." In *Dinamika Spiritualitas Generasi Muda Kristen Indonesia*, edited by Bambang Budijanto, 20-58. Jakarta: Bilangan Research Center, 2018.

⁵² Holly Catterton Allen, "Bringing the Generations Together: Support from Learning Theory," *Christian Education Journal Research on Educational Ministry*, 2009, <https://doi.org/DOI:10.1177/073989130500200207>, 8.

- Christiani, Tabita Kartika. "Pendidikan Kristiani Intergenerasional." In *Pembangunan Jemaat Intergenerasional*, edited by Wisnu Sapto Nugroho, 57–80. Yogyakarta: Yayasan Taman Pustaka Kristen, 2022.
- Creswell, John W. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Crispin, Gareth. "Intergenerational Communities and a Theology of Accomodation." In *InterGenerate: Transforming Churches Through Intergenerational Ministry*, edited by Holly Catterton Allen. USA: ACU Press, 2018.
- Hellerman, Joseph H. *When the Church Was a Family: Recapturing Jesus' Vision for Authentic Christian Community*. Nashville: B&H Publishing Group, 2009.
- Hendriks, Jan. *Jemaat Vital Dan Menarik: Membangun Jemaat Dengan Menggunakan Metode Lima Faktor*. Yogyakarta: Kanisius, 2002.
- Manurung, Pandir, and Yuni Karlina Panjaitan. "Pemimpin Yang Melayani Dalam Konteks Pastoral." *Skenoo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 1, no. 2 (2021): 104–15. <https://doi.org/10.55649/skenoo.v1i2.10>.
- McIntosh, Gary L. *One Church, Four Generations: Understanding and Reaching All Ages in Your Church*. Grand Rapids, Michigan: Baker Books, 2002.
- Menconi, Peter. *The Intergenerational Church: Understanding Congregations*. Littleton: Mt. Sage Publishing, 2010.
- Osmer, Richard R. *Practical Theology: An Introduction*. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans Publishing, 2008.
- Sambeta, Jenie Aurensia Clara, Marde Christian Stenly Mawikere, and Johann Nicolaas Gara. "Menelusuri Kualitas Karakter Dan Kompetensi Pemimpin Kristen Yang Signifikan." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 3 (February 2024): 1012–28. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10677378>.
- Setiawan, David Eko. "Kepemimpinan Kristen Di Era Bonus Demografi Pasca Sensus Penduduk Indonesia Tahun 2020." *Kinaa: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 2, no. 1 (June 2021): 12–27. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v2i1.23>.
- Sumbeang, Elsi, and I Gede Supradnyana. "Kinerja Kepemimpinan Dalam Konteks Pembangunan Jemaat." *Uepuro: Jurnal Ilmiah Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 2, no. 1 (December 2022): 243–58.
- Tambunan, Mega Intan, Trivena Nadeak, and Ibelala Gea. "Meretas Tipe Kepemimpinan Militeristis Dalam Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Digital." *Jutipa: Jurnal*

Teologi Injili Dan Pendidikan Agama 1, no. 2 (April 2023): 14–25.
<https://doi.org/10.55606/jutipa.v1i2.84>.

Vanderwell, Howard. "Biblical Values to Shape the Congregation." In *The Church of All Ages: Generations Worshiping Together*, edited by Howard Vanderwell. Herndon, Virginia: The Alban Institute, 2008.

White, James W. *Intergenerational Religious Education: Models, Theory, and Prescription for Interage Life and Learning in the Faith Community*. Birmingham, Alabama: Religious Education Press, 1988.