

Mengintegrasikan Teknologi dan Spiritualitas: Kepemimpinan Gereja di Era 5.0

Yaterorogo Zebua,¹ Zakharia Suparyadi,² Hariyanto³
Sekolah Tinggi Teologi Sangkakala, Jakarta, Indonesia¹²³
Email: yaterzebua@gmail.com¹

Submitted: 7 February 2024 Accepted: 30 October 2024 Published: 17 November 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstract

Church leadership in the 5.0 era refers to how the church and its leadership adapt to the continuous changes of the times. Church leaders need to understand the role of technology in the life of modern society (the use of social media and digital communication) to reach out and deliver the message of Christian faith in the development of congregational spirituality. The purpose of this paper is: how a church leader adapts to the rapidly changing times and how church leaders use social media, online church streaming, and digital communication to develop congregational spirituality. This research uses a qualitative method of literature through books, journals, and other sources that are in accordance with the topic of discussion. This research explains that: first, church leaders must rethink the approach that has been done so far to be in line with the Gospel and the core values of faith as well as the reality of contemporary society. Second, social media platforms have emerged as an important tool for church leaders to communicate their messages, foster community, and enhance outreach efforts.

Keywords:

Leadership, Church, Transformational, Era 5.0.

Abstrak

Kepemimpinan gereja di era 5.0 merujuk pada bagaimana gereja dan kepemimpinannya beradaptasi dengan perubahan zaman yang berkelanjutan. Pemimpin gereja perlu memahami peran teknologi dalam kehidupan masyarakat modern (penggunaan media sosial dan komunikasi digital) untuk menjangkau dan menyampaikan pesan iman kekristenan dalam pengembangan spiritualitas jemaat. Tujuan penulisan ini adalah bagaimana seorang pemimpin gereja beradaptasi dengan perubahan zaman yang cepat dan bagaimana pemimpin gereja menggunakan media sosial, streaming gereja secara online, dan komunikasi digital untuk mengembangkan spiritualitas jemaat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif kepustakaan melalui buku, jurnal, dan sumber lain yang sesuai dengan topik pembahasan. Penelitian ini menjelaskan bahwa: pertama, pemimpin gereja harus memikirkan ulang pendekatan yang telah dilakukan selama ini agar selaras dengan Injil dan nilai-nilai inti iman serta realitas masyarakat kontemporer. Kedua, Platform media sosial telah muncul sebagai alat penting bagi para

pemimpin gereja untuk mengomunikasikan pesan mereka, membina komunitas, dan meningkatkan upaya penjangkauan.

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Gereja, Transformational, Era 5.0.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional dalam konteks gereja telah menarik perhatian yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tingkat kinerja dan pengembangan pribadi yang lebih tinggi, yang sangat relevan dalam organisasi berbasis agama di mana para pemimpin sering berusaha untuk mendorong pertumbuhan spiritual dan keterlibatan masyarakat dalam dunia pendidikan (Tafetin et al., 2022).

Pemimpin Kristen yang transformasional adalah seseorang yang mampu memimpin dengan inspirasi, membawa perubahan positif dalam hidup orang-orang atau masyarakat, dan mempromosikan nilai-nilai kekristenan sebagai dasar kepemimpinannya. Secara lugas pengertian transformasional merujuk pada sebuah proses perubahan yang secara berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap akhir (*ultimate*). Menurut kamus *Cambridge* transformasi adalah perubahan total dalam penampilan atau karakter seseorang agar hal itu menjadi lebih baik (Vip Paramata, 2022, p. 25).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terutama melalui stimulasi intelektual, secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan hasil kesehatan gereja di Nairobi, Kenya (Muthuku et al., 2023). Efek positif dari kepemimpinan transformasional pada kinerja gereja, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan semacam itu dapat meningkatkan efektivitas operasi gereja secara keseluruhan (Benedicte et al., 2022). Komponen kunci dari kepemimpinan transformasional, dikaitkan dengan tingkat kepuasan dan keterlibatan jemaat yang lebih tinggi, yang merupakan komponen penting dari kesehatan gereja (Demesi et al., 2022).

Penelitian oleh Carter menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan efektivitas pastoral, menekankan perlunya para pemimpin untuk mengadopsi pendekatan yang dipersonalisasi untuk tugas jemaat mereka.(Carter, 2009)

Hal ini digaungkan dalam temuan Demesi et al., yang menemukan bahwa pertimbangan individual seorang pemimpin memiliki hubungan terkuat dengan kinerja pemimpin gereja di antara anggota, menunjukkan bahwa para pemimpin yang memenuhi kebutuhan individu jemaat mereka menumbuhkan komunitas yang lebih terlibat dan berkomitmen. (Demesi et al., 2022)

Penelitian-penelitian terdahulu telah berkontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu teologi, hanya masih terdapat kekosongan pada konsep *transformational leadership* dalam kaitannya dengan kepemimpinan gereja di era 5.0. Konsep “kepemimpinan gereja di era 5.0” merujuk pada gagasan tentang bagaimana gereja dan kepemimpinan gereja harus beradaptasi dengan perubahan zaman yang berkelanjutan. Era 5.0 adalah istilah yang mencerminkan tahap perkembangan sosial, teknologi, dan budaya yang terus berubah.

Gereja perlu memahami peran teknologi dalam kehidupan masyarakat modern. Ini mencakup penggunaan media sosial, *streaming* gereja secara *online*, dan komunikasi digital untuk mencapai anggota jemaat dan mempromosikan pesan iman kekristenan. Meskipun adaptasi teknologi dan perubahan sosial penting, pengembangan spiritualitas individu tetap menjadi fokus utama. Kepemimpinan gereja di era 5.0 harus berfokus pada adaptasi, pelayanan yang berkelanjutan, dan pemeliharaan inti ajaran iman kristen sambil memahami perubahan budaya dan teknologi yang terus berlangsung. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan spiritual anggota jemaat dan tetap relevan dalam masyarakat yang terus berkembang (S. Tanasyah et al., 2022; Y. Tanasyah et al., 2020).

Singkatnya, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kesehatan gereja, efektivitas pemimpin, dan keterlibatan jemaat. Ketika gereja-gereja terus menavigasi tantangan kontemporer, adopsi prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dapat memberikan jalan untuk membina komunitas iman yang dinamis dan tangguh.

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian ini adalah: pertama bagaimana seorang pemimpin gereja beradaptasi dengan perubahan zaman yang cepat demi meningkatkan kesehatan gereja, efektivitas pemimpin, dan keterlibatan jemaat. Kedua bagaimana pemimpin gereja menggunakan media sosial, *streaming* gereja secara *online*, dan komunikasi digital untuk mengembangkan spiritualitas jemaat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif kepustakaan. Penelitian kualitatif sebagai suatu pendekatan analisis mendalam dengan menggunakan teknik analisis induktif untuk memahami permasalahan secara subjektif (Mau, 2021; S. J. Taylor et al., 2016). Penelitian kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang berkaitan erat dengan pengumpulan data dengan cara menganalisis data atau informasi untuk mendapatkan hasil pencarian yang akurat (Billups, 2020; Mau, 2022) Sumber perpustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan penulis dari berbagai sumber, misalnya melalui buku, jurnal, dan sumber lain yang sesuai dengan topik pembahasan (Mau, 2022; Paré & Kitsiou, 2017; Y. Tanasyah et al., 2022).

Adapun Langkah-langkah yang penulis lakukan, sebagai berikut: pertama, mengumpulkan data-data tentang kepemimpinan, transformational dan gereja. Pada tahap ini, penulis memeriksa data-data yang berhubungan dengan gagasan utama naskah ini. Kedua, penulis meneliti data-data yang ada secara komprehensif. Ketiga, penulis membangun kerangka penelitian berdasarkan informasi data yang dikumpulkan dari pengamatan pertama dan kedua.

HASIL

Kepemimpinan adalah salah satu fenomena yang paling banyak diamati orang dan paling sedikit dipahami di dunia ini, begitu pernyataan James MacGregor Burns dalam bukunya *Leadership* (Kepemimpinan) (Henry, 2005, p. 33). Banyak sekali bahan yang dipublikasikan seputar masalah kepemimpinan tetapi kenyataannya masih kurang pemahaman yang jelas yang diterima orang banyak yang dilakukan oleh pemimpin. Tanpa memahami dengan jelas peranannya, maka seorang pemimpin akan gagal. Oleh karena itu ada beberapa hal penting yang perlu dibahas sehubungan dengan kepemimpinan secara kristiani serta serta *transformational leadership* dalam gereja.

Kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan Kristen mempunyai prinsip yang sama dengan pemimpin secara umum. Namun demikian, pada kepemimpinan Kristen terdapat perbedaan yang mendasar, di mana kepemimpinan kristen didasarkan pada Alkitab. Perbedaannya

terletak pada keunikan yang terdapat dalam kepemimpinan kristen, yakni hakikatnya yang teosentris. Ted Engstrom menulis bahwa; kepemimpinan Kristen ialah kepemimpinan yang dimotivasi oleh kasih dan disediakan khusus untuk melayani (Engstrom Ted, 1998, p. 20). Jelas di sini bahwa kepemimpinan Kristen bukanlah kepemimpinan “dunia” di mana unsur “bos” terlibat di dalamnya. Tetapi sebaliknya kepemimpinan Kristen diperuntukan untuk “melayani.” Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Yakob Tomatala bahwa kepemimpinan Kristen juga memiliki konteks pelayanan (Tomatala, 1997, p. 43). Maksudnya ialah kepemimpinan pada sisi ini lebih menekankan aspek melayani: kepemimpinan yang melayani dan kepemimpinan yang berkarakter.

Kepemimpinan yang melayani. Kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan kepada umat yang perlu dilayani. Dari pengertian kepemimpinan dan pelayanan saja terdapat kontradiksi. Pemimpin dunia berkonotasi “bos,” atau “tuan,” sedangkan pelayan berkonotasi “hamba,” atau “budak.” Menurut Greenleaf (1998, p. 3), kedua kata yang menjadi kontradiksi dan paradoks ini, dapat dipersatukan dalam kepemimpinan Kristen sebagai “Kepemimpinan –Pelayan.” Sebenarnya paradoks ini memang tidak masuk akal, bagaimana seseorang bisa menjadi pemimpin sekaligus menjadi pelayan (hamba)? Yesus memberikan pengajaran yang menjadi paradoks bagi kebanyakan orang, “Jika seseorang ingin menjadi yang terdahulu, hendaklah ia menjadi yang terakhir dari semuanya dan pelayan dari semuanya” (Markus 9:30-37). Sebuah prinsip kepemimpinan yang diajarkan oleh Yesus pada bagian ini, di mana yang ingin menjadi terdepan, haruslah menjadi yang terbelakang, dan yang ingin menjadi “pemimpin,” haruslah menjadi “hamba.” Ini berarti keberhasilan kepemimpinan kristen tidak terletak pada berapa orang yang mengikutinya, tetapi berapa jumlah orang yang dilayani. Yesus memutar balikan seratus delapan puluh derajat konsep kepemimpinan yang dipikirkan oleh dunia dan juga para murid-Nya (Sanjaya, 2004).

Kepemimpinan yang berkarakter. Sanjaya mengatakan bahwa seorang pemimpin yang berkarakter adalah seorang yang mempunyai integritas. Sanjaya mengutip Waren Bennis, menulis bahwa integritas adalah fondasi untuk membangun rasa percaya (Sanjaya, 2004). Rasa percaya disini berhubungan dengan tantangan yang akan dihadapi oleh seorang pemimpin kristen. Apabila bertemu dengan tantangan moral, seorang yang berintegritas dan berkarakter dapat mengantisipasi dan

memprediksi apa yang akan dihadapi. Integritas merupakan unsur yang sangat penting bagi seorang pemimpin, namun juga merupakan unsur yang jarang dimiliki oleh para pemimpin. Alasan yang dikemukakan oleh Fred Smith dapat menjadi rujukan, mengapa dibutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai integritas. Memimpin dengan integritas menumbuhkan beberapa pengertian kepada kita bahwa sekarang lembaga gereja sudah hampir sangat tergantung kepada prinsip-prinsip kepemimpinan manusia. Apa yang saya khawatirkan adalah bahwa di dalam gereja mungkin kita akan berusaha melakukan pekerjaan Tuhan dengan cara manusia (Fred, 2002, p. 11). Indikasi seperti ini membuat gereja harus mempunyai seorang pemimpin yang berkarakter baik dan kuat, serta mempunyai integritas.

Kepemimpinan Transformasional

Transformational leadership merupakan sebuah proses ketika *leaders* dan *followers* saling membantu untuk meningkatkan moral dan motivasi kedua belah pihak. Yammarino dan Bas (1990) menyatakan bahwa transformasi *leadership* merupakan gaya sebuah kepemimpinan ketika *leader* mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis menstimulasi *followers* dengan cara yang intelektual dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh *followers*. Menurut H. Vip Paramarta kepemimpinan transformasional adalah sebuah cara menginspirasi *followers* untuk bertransformasi dengan motivasi internal.

Menurut Vip Paratama (2022) terdapat 4 (empat) komponen yang membentuk sebuah gaya *transformational leadership* yaitu: pertama, *idealized/charismatic influence* (memiliki visi dan misi yang sejalan dengan organisasi, pendirian kokoh serta berkomitmen dan konsisten pada setiap keputusan sehingga *followers* dengan sukarela mengikuti pemimpin). Kedua, *inspirational motivation* (menetapkan standar yang tinggi sekaligus mendorong pencapaiannya). Ketiga, *intellectual stimulation* (mendorong *followers* untuk memiliki budaya belajar dan selalu mengembangkan ide). Keempat, *individualized Consideration*, (kemampuan *leader* untuk memahami perbedaan setiap *followers* dan memfasilitasi pengembangannya). Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Tikno Lensufiie (2010, p. 85) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat faktor, yaitu pertama, kharisma dan idealisme (*Idealized Influence*) yang dimiliki pemimpin. Kedua, motivasi inspirasional (*Inspiration Motivation*) dari pemimpin kepada para pengikut. Ketiga, stimulasi intelektual

(*Intellectual motivation*) oleh pemimpin kepada pengikut. Keempat, perhatian kepada individu (*Individualized Consideration*) dari pemimpin agar pengikutnya bertumbuh.

Kepemimpinan transformasional memiliki ciri memperhatikan perkembangan dan perubahan prestasi dari para pengikutnya apakah menjadi semakin baik menurut kriteria organisasi atau tidak. Pemimpin membangun kepercayaan serta mendukung pengikut untuk mengekspresikan segenap potensi yang ada dalam dirinya. Tujuan yang hendak dicapai antara pemimpin dan pengikutnya sama atau mirip dan berjalan dengan sinkron. Lensuifiie (2010) menjelaskan ada beberapa unsur yang ada di dalam kepemimpinan transformasional, yaitu: Pertama, pemimpin (memiliki Kharisma di mata pengikut) Kedua, pengikut (memiliki inspirasi dari dirinya dan memandang pemimpin mampu membawanya untuk mewujudkan inspirasi tersebut). Ketiga, kerjasama (pemimpin mampu merangsang atau memicu kreatifitas intelektual dari para pengikut). Keempat, keputusan (pengikut bebas mengambil keputusan dan bukan karena tekanan).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan partisipatif yang meningkatkan moral motifasi internal, dan performa *followers* sehingga menghasilkan perubahan *mindset* dan perilaku *followers* serta efektifitas organisasi.

Tantangan dan Urgensi Kepemimpinan Transformasional

Banyak pihak menyebut bahwa dunia saat ini telah berubah dengan cepat dan telah memasuki lingkungan baru dengan *Votality* (votalitas), *Uncertainty* (ketidakpastian), *Complexity* (kompleksitas), dan *Ambiguity* (kerancuan) yang terus meningkat dan ini dikenal dengan *terminology* VUCA.(Vip Paramata, 2022)

Votality artinya perubahan kecepatan jumlah besaran cakupan yang tidak dapat diprediksi dan dapat juga diartikan sebagai pergolakan atau perubahan yang tidak dapat diprediksi. Perubahan tatanan atau sistem sosial secara tiba-tiba ataupun penemuan-penemuan baru yang dapat mempengaruhi kehidupan sosial. *Uncertainty* artinya ketidak pastian. Keraguan kita dalam memprediksi suatu isu dan kejadian membuat suatu hal menjadi tidak pasti. Ketidak mampuan kita dalam memprediksi suatu isu dapat menjebak kita dalam dunia ketidakpastian. *Complexity* artinya situasi atau keadaan yang kompleks. Hampir semua fenomena yang terjadi bersifat saling mempengaruhi. *Ambiguitas* artinya mengalami kesulitan dalam memahami isu yang

dikarenakan adanya banyak faktor yang masuk dalam satu isu. Kesulitan dalam memahami permasalahan dan proses *mitigasi factor-factor* penyebab masalah membuat banyak informasi yang beredar namun belum terbukti kebenarannya.

Mengutip Donald Rumsfeld (2002), Vip Paramarta mengemukakan dalam mengelola tantangan masa depan terdapat empat jenis tantangan yang dihadapi: (Vip Paramarta, 2022) Pertama, *Known-known* (disadari dan dikenali). Kedua, *Known-Unknown* (disadari namun tidak dikenali). Ketiga, *Unknown-known* (hal yang sebenarnya kita kenali, namun tidak disadari signifikansinya). Keempat, *Unknown-unknown* (hal yang tidak disadari dan tidak dikenali). VUCA hanyalah mencakup area tantangan *known-known, known-unknown, dan unknown-known*, dan masih ada satu area lagi yang belum di cakup yaitu *unknown-unknown* dan justru dari area ini terkadang lahir disrupsi dan menghasilkan banyak sekali perubahan dan perbedaan. Oleh karena itu dalam *oxford scenario planning* dipopulerkan istilah baru (Vip Paramarta, 2022) TUNA (*turbulence, uncertainty, novelty, and ambiguitas*).

Turbulence menunjukkan betapa besarnya potensi gejolak permasalahan yang dibawanya, Turbulensi menunjukkan betapa besarnya potensi gejolak dari perubahan yang di masa depan terjadi.

Novelty (kebaruan) yang menyatu dengan karakteristik masa depan dibawa oleh para pembaharu ekonomi. Kebaruan membutuhkan pembaharuan berpikir sehingga apa yang kita tahu terkadang kurang relevan dan yang relevan adalah seberapa baik kita mencari tahu dan berkolaborasi dengan yang tahu.

Kepemimpinan Transformasional Dalam Gereja

Kepemimpinan gereja di era 5.0 merujuk pada bagaimana gereja dan kepemimpinannya harus beradaptasi dengan perubahan zaman yang berkelanjutan baik dalam perkembangan sosial, teknologi, dan budaya yang terus berubah.

Dunia yang berubah menuntut gereja untuk memprakarsai pendekatan pendekatan yang kreatif untuk mempromosikan nilai-nilai Firman Tuhan dan pelayanan. Menurut Jerry C. Wofford, bagi gereja stimulan pertama yang dibutuhkan dalam transformasi adalah harus tetap mengacu kepada kehendak Allah yang berlawanan dengan daya tarik dunia (Jerry, 2001).

Prinsip dan nilai nilai Firman Tuhan meneguhkan posisi kita dan mengarahkan jalan kita dalam mengejar kehendak Allah. Kepada jemaat Korintus Paulus berbicara

mengenai standar yang harus diterapkan baik oleh perorangan maupun kelompok: “Aku meminta kepada kamu: jangan kamu memaksa aku untuk menunjukkan keberanianku dari dekat, sebagaimana aku berniat bertindak keras terhadap orang-orang tertentu yang menyangka, bahwa kami hidup secara duniawi. Memang kami masih hidup di dunia, tetapi kami tidak berjuang secara duniawi, karena senjata kami dalam perjuangan bukanlah senjata duniawi, melainkan senjata yang diperlengkapi dengan kuasa Allah, yang sanggup untuk meruntuhkan benteng-benteng” (II Kor 10:2-4). Paulus mengatakan bahwa orang-orang percaya perlu mengalami transformasi transformasi yang tidak di dasarkan pada cara dunia tetapi cara Allah.

Stimulan perubahan yang kedua ditemukan dalam pergeseran kebutuhan-kebutuhan individual. Kebutuhan individual orang percaya muncul dalam banyak bentuk dan tingkatan, meliputi kebutuhan fisik, emosi, rohani, sosial, keamanan, status, dan prestasi. Para pemimpin memberi makan domba sesuai dengan kelaparan mereka, membawa yang terhilang kedalam keselamatan, membangun orang percaya di dalam Kristus, mempersiapkan orang-orang beriman kepada pelayanan yang menghibur mereka yang bermasalah.

Selanjutnya dalam kepemimpinan yang transformasional harus mampu melihat kurang efektifan kepemimpinan yang ada sehingga bisa bergerak untuk mentransformasi kepemimpinan. Dalam hal ketidak efektifan dapat muncul sementara pendekatan lama digunakan sekalipun pendekatan itu pada masanya berhasil dengan baik, tetapi jika suatu program yang pernah efektif mulai membosankan dan kehilangan vitalitasnya maka diperlukan beberapa bentuk perubahan. Perubahan yang diperlukan mungkin mencakup pembaruan komitmen, ide-ide baru, sumber daya baru, atau pendaftaran orang-orang baru, barangkali perlu menguburkan pendekatan yang sudah tidak dapat digunakan lagi .

Menurut Jerry C Wofford (2001), kesempatan dan tantangan merupakan *stimulant* yang dapat mendorong perubahan. Perubahan-perubahan sangat diperlukan dalam pelayanan gereja Tuhan dan hal itu tidak terjadi secara instan. Dibutuhkan pemimpin kristen yang transformatif yang dapat membangkitkan energi kreatifitas dan inovasi baik bagi dirinya maupun bagi organisasi untuk berubah dan juga mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang tepat guna sebagai sarana penunjang dalam kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Pemimpin gereja yang berubah sesuai perkembangan zaman

Cara pemimpin gereja dalam menanggapi perubahan yang sangat cepat mencerminkan sifat dinamis dalam menghadapi perubahan masyarakat dan kebutuhan mendesak akan strategi adaptif dalam konteks gerejawi. Salah satu contoh, pada saat pandemi COVID-19, seorang pemimpin harus menjadi seorang yang inovatif dengan cara berkolaboratif dan partisipatif untuk mengatasi tantangan adaptif yang dihadapi oleh gereja-gereja (Handley, 2021). Pandemi COVID-19 menjadi sarana bagi gereja untuk memikirkan kembali gaya kepemimpinan di dalam gereja. Pendeta dan pemimpin gereja melakukan perubahan secara signifikan dalam cara pelayanan mereka, dengan melakukan pendekatan yang lebih inovatif dan fleksibel terhadap ibadah dan keterlibatan jemaat.(Johnston et al., 2022)

Pemimpin gereja harus dapat mengikuti perubahan zaman untuk menjawab kebutuhan pelayanan maupun jemaat. Pemimpin gereja juga harus tanggap terhadap berbagai kebutuhan jemaat dan masyarakat luas, serta menumbuhkan budaya inklusivitas dan tanggung jawab Bersama (Handley, 2021; Handley, 2021). Ini berarti bahwa para pemimpin gereja harus memikirkan ulang pendekatan yang telah dilakukan selama ini agar selaras dengan Injil dan nilai-nilai inti iman serta realitas masyarakat kontemporer (Sendjaya, 2022).

Kemampuan beradaptasi seorang pemimpin gereja ditegaskan oleh beberapa penelitian yang membahas pentingnya para pemimpin untuk memahami dan menanggapi secara proaktif dinamika internal dan eksternal. Lolowang (2023) mengatakan bahwa kepemimpinan pastoral yang efektif memerlukan kesadaran yang tajam terhadap perubahan kontekstual dan kemampuan untuk menerapkan strategi yang mendorong keterlibatan masyarakat secara holistik. Pemimpin gereja yang dipanggil untuk menjadi “terang dan garam” dimanapun ia berada harus menjadi jawaban bagi lingkungannya. Dengan kata lain pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan kesuluruhan (holistik) (Lepong et al., 2023; Widjaja, 2023).

Kemampuan beradaptasi ini semakin diperkuat oleh pengakuan bahwa kepemimpinan gereja harus berevolusi sebagai respons terhadap budaya yang berubah, yang mencakup penanganan masalah identitas, konflik, dan integrasi berbagai perspektif dalam kehidupan jemaat (Ayuk, 2022; Ochorokodi, 2023).

Pemimpin gereja yang menggunakan media sosial

Perkembangan dunia yang berubah dengan pesat membuat pemimpin gereja untuk memikirkan bentuk-bentuk baru dalam kepemimpinannya, bukan hanya secara spiritual tetapi juga memprioritaskan inovasi dan kemampuan beradaptasi menuju struktur kepemimpinan yang lebih terdesentralisasi dan kolaboratif (R. J. Taylor et al., 2017). Karenanya seorang pemimpin gereja harus belajar dan terbuka terhadap perkembangan-perkembangan baru serta siap untuk berubah kearah yang lebih baik.

Media sosial merupakan salah satu yang mengalami perkembangan pesat dan menjadi media yang dipakai dalam pelayanan gereja saat ini. Integrasi media sosial ke dalam kepemimpinan gereja telah menjadi semakin penting dalam beberapa tahun terakhir, khususnya karena gereja berupaya melibatkan jemaat dan komunitas yang lebih luas dengan cara yang inovatif. Platform media sosial telah muncul sebagai alat penting bagi para pemimpin gereja untuk mengomunikasikan pesan mereka, membina komunitas, dan meningkatkan upaya penjangkauan (Ayuk, 2022; Y. Tanasyah et al., 2020). Media sosial selain mendorong keterlibatan komunitas, media sosial juga menghadirkan peluang untuk penginjilan. Gereja-gereja semakin menyadari perlunya mengadaptasi strategi penginjilan mereka ke lanskap digital, memanfaatkan media sosial untuk menjangkau individu-individu yang mungkin tidak terlibat dengan lingkungan gereja tradisional (Banaszak, 2022). Hal yang sama juga dikatakan oleh Fridah (2022) bahwa penggunaan media sosial yang efektif dapat meningkatkan visibilitas kegiatan gereja dan meningkatkan rasa memiliki di antara jemaat, sehingga memfasilitasi pertumbuhan rohani dan pembangunan komunitas .

Para pemimpin gereja memanfaatkan media sosial tidak hanya untuk menyiarkan pesan tetapi juga untuk membangun hubungan dan membina keterlibatan dengan jemaat mereka. Sircar mengatakan dalam penelitiannya bahwa gereja-gereja di Inggris telah memanfaatkan media sosial untuk meningkatkan penjangkauan mereka dan menjaga hubungan dengan para anggota selama masa-masa sulit (Sircar & Rowley, 2020). Pemimpin gereja harus dapat memaksimalkan penggunaan media sosial untuk membangun pertumbuhan spiritual jemaat.

Salah satu yang mendorong penggunaan media sosial dalam pelayanan dan kepemimpinan gereja adalah pandemi COVID-19. Keterbatasan untuk berinteraksi secara langsung digantikan dengan platform digital. Banyak pemimpin gereja telah melaporkan bahwa media sosial telah menjadi komponen penting dari pelayanan

mereka, yang memungkinkan mereka untuk melanjutkan penjangkauan dan menjaga hubungan dengan komunitas meskipun ada tindakan menjaga jarak fisik (Gozum & Sarmiento, 2021; Y. Tanasyah et al., 2020). Pergeseran ini telah mendorong gereja untuk melihat kehadiran mereka di media sosial sebagai perpanjangan dari pelayanan mereka, yang menekankan pentingnya setiap interaksi di platform ini sebagai sarana untuk terhubung dengan individu yang mencari bimbingan rohani (Hasibuan & Bulan, 2019; Sastrohartoyo et al., 2021).

KESIMPULAN

Untuk menjadi organisasi yang kuat dan relevan dibutuhkan kepemimpinan yang berdampak nyata yang tidak anti dengan perkembangan dan tidak mempertahankan *status quo*. Bergerak dengan dinamis dan terukur yaitu memiliki visi yang jelas dan bergerak secara *uptodate*, serta relevan, juga mampu mengelola setiap tantangan yang ada serta memahami situasi dan kondisi jaman (VUCA) serta berkarakter dan berintegritas.

Kepemimpinan gereja merupakan cerminan dari pergeseran masyarakat yang lebih luas yang menuntut evaluasi ulang terhadap model-model tradisional. Ketika para pemimpin gereja beradaptasi dengan perubahan ini, mereka semakin mengadopsi praktik-praktik kolaboratif, inklusif, dan inovatif yang sejalan dengan kebutuhan jemaat mereka yang terus berkembang. Transisi ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kepemimpinan gereja tetapi juga memastikan bahwa misi gereja tetap relevan di dunia yang berubah dengan cepat.

Media sosial telah menjadi alat yang sangat penting bagi para pemimpin gereja, yang memungkinkan mereka untuk terlibat dengan jemaat mereka, mempromosikan penginjilan, dan beradaptasi dengan pelayanan yang terus berkembang. Ketika gereja terus menghadapi tantangan dan peluang yang dihadirkan oleh komunikasi digital, penggunaan media sosial yang efektif akan menjadi sangat penting untuk membina komunitas dan meningkatkan upaya penjangkauan mereka.

PENGAKUAN

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena anugerah-Nya karya tulis ini dapat selesai. Saya sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat secara

langsung dalam proses penelitian sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, cukup sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya tulis ini. Oleh sebab itu saya mengucapkan terima kasih kepada: Zakharia Suparyadi yang menjadi rekan dalam mencari ide-ide serta membangun konsep berpikir tentang topik ini serta Hariyanto sebagai rekan yang menuangkan seluruh ide, konsep berpikir menjadi karya tulis sampai selesai.

REFERENSI

- Ayuk, A. A. (2022). Theological Higher Education Leadership Challenges and Solutions amidst the Covid 19 Pandemic. *MAHABBAH: Journal of Religion and Education*, 3(1), 43–65. <https://doi.org/10.47135/mahabbah.v3i1.40>
- Banaszak, A. (2022). Evangelization Through Social Media – Opportunities and Threats to the Religious Life of an Individual and Community. *Kościół i Prawo*, 11(2), 45–62. <https://doi.org/10.18290/kip22112.3>
- Benedicte, B. B., Andemariam, K., & Wasike, S. (2022). Leadership Styles and Church Performance; A Survey of Protestant Churches in Ongata Rongai. *Journal of Human Resource & Leadership*, 6(1), 99–113. <https://doi.org/10.53819/81018102t2073>
- Billups, F. D. (2020). *Qualitative Data Collection Tools: Design, Development, and Applications (Qualitative Research Methods)* (1st ed.). SAGE Publications.
- Carter, J. C. (2009). Transformational Leadership and Pastoral Leader Effectiveness. *Pastoral Psychology*, 58(3), 261–271. <https://doi.org/10.1007/s11089-008-0182-6>
- Demesi, A., Kibaara, D. J. M., & Kithinji, D. C. (2022). Leader's Intellectual Stimulation Training and Church Leadership Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 12(4), 31. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.12.04.2022.p12406>
- Engstrom Ted, E. D. (1998). *Seni manajemen bagi pemimpin kristen*. Yayasan Kalam Hidup.
- Fred, S. (2002). *Memimpin dengan integritas*. Yayasan Pekabaran Injil Imanuel.
- Gozum, I. E. A., & Sarmiento, P. J. D. (2021). Maximizing social media for evangelization and religious activities during the COVID-19 pandemic as a model going forward.

- International Journal of Research Studies in Education*, 10(9).
<https://doi.org/10.5861/ijrse.2021.680>
- Handley, J. W. (2021). Polycentric mission leadership: Toward a new theoretical model: OCMS Montagu Barker Lecture Series: "Polycentric Theology, Mission, and Mission Leadership." *Transformation: An International Journal of Holistic Mission Studies*, 38(3), 225–239. <https://doi.org/10.1177/02653788211025065>
- Hasibuan, P. D., & Bulan, S. E. (2019). Kepemimpinan dalam Gereja Katolik Paroki Ignatius Loyola dan Huria Kristen Batak Protestan Setiabudi Menuju Persatuan. *QUAERENS: Journal of Theology and Christianity Studies*, 1(2), 111–121.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46362/quaerens.v1i2.5>
- Henry, R. B. (2005). *Kepemimpinan Rohani*. Gospel Press.
- Jerry, W. C. (2001). *Transforming christian leadership*. ANDI Offset.
- Johnston, E. F., Eagle, D. E., Headley, J., & Holleman, A. (2022). Pastoral Ministry in Unsettled Times: A Qualitative Study of the Experiences of Clergy during the COVID-19 Pandemic. *Review of Religious Research*, 64(2), 375–397.
<https://doi.org/10.1007/s13644-021-00465-y>
- Kathambi Fridah, Josephine Gitome, & John P. Bwire. (2022). Use of social media for evangelisation: A case of full gospel churches of Kenya (FGCK) Meru, Kenya. *Journal of Pastoral and Practical Theology (JPPT)*, 1(1).
<https://doi.org/10.51317/jppt.v1i1.268>
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk professional dan mahasiswa*. Airlangga Group.
- Lepong, R., Eunike, P., & Iswahyudi, I. (2023). Implementasi Pemimpin Sejati Yang Berintegritas Di Era Globalisasi Melalui Keteladanan Kepemimpinan Yesus. *Journal of Religious and Socio-Cultural*, 4(2), 131–145.
<https://doi.org/10.46362/jrsc.v4i2.175>
- Lolowang, C. L., Purba, B. C., & Budi Kelana. (2023). Dinamika Kepemimpinan Pastoral dalam Konteks Manajemen Gereja Modern. *JUITAK: Jurnal Ilmiah Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 1(4), 40–53. <https://doi.org/10.61404/juitak.v1i4.190>
- Mau. (2022). Kompetensi Guru Pendidikan Agama Kristen Dalam Membimbing Kepribadian Peserta Didik Di SMK Negeri 1 Parindu. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 6.
- Mau, M. (2021). Pengajaran Tentang Makna Ego Eimi Berdasarkan Injil Yohanes Dan Implikasinya Bagi Umat Kristen. *Jurnal Manna Rafflesia*, 8(1), 220–240.

- Muthuku, M., Oginde, D., & Chiroma, N. (2023). Relationship between Transformational Leadership and Church Health: A Survey of Selected Denominational Churches in Nairobi City County, Kenya. *European Scientific Journal ESJ*, 1. <https://doi.org/10.19044/esipreprint.1.2023p374>
- Ochorokodi, J. (2023). Adventist Leadership and Changing Trends: Navigating Meaning and Influence in a Dynamic World. *EAST AFRICAN JOURNAL OF EDUCATION AND SOCIAL SCIENCES*, 4(3), 183–189. <https://doi.org/10.46606/eajess2023v04i03.0289>
- Paré, G., & Kitsiou, S. (2017). Methods for Literature Reviews. In F. Lau & C. Kuziemsky (Eds.), *Handbook of eHealth Evaluation: An Evidence-based Approach* (1st ed., pp. 157–180). University of Victoria. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK481583/>
- Robert, G. K. (1998). *The power of servant leadership*. Berrett Kohler Publishers.
- Sanjaya. (2004). *Kepemimpinan Kristen*. Kairos Books.
- Sastrohartoyo, A. R., Abraham, R. A., Haans, J., & Chandra, T. (2021). The Priority of the Church's Ministry during a Pandemic. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 5(2), 164. <https://doi.org/10.46445/ejti.v5i2.336>
- Sendjaya, S. (2022). Building A Gospel Culture in the Contemporary Church: Ten Imperatives for Church Leaders. *Veritas: Jurnal Teologi Dan Pelayanan*, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.36421/veritas.v21i1.551>
- Sircar, A., & Rowley, J. (2020). How are U.K. churches using social media to engage with their congregations? *Journal of Public Affairs*, 20(1). <https://doi.org/10.1002/pa.2029>
- Tafetin, K. K., Maranatha, C. A., & Tandana, E. A. (2022). Penerapan Kepemimpinan Guru Pendidikan Agama Kristen Untuk Mewujudkan Mutu Sekolah Minggu Di Gereja Kristen Batu Hidup Muara Karang Jakarta. *SERVIRE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 129–139. <https://doi.org/10.46362/servire.v2i1.130>
- Tanasyah, S., Putrawan, B. K., & Tanasyah, Y. (2022). New Era Management of Millennial Leadership Towards Emotional Intelligence Leadership in Higher Education. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 16(2), 685–698. https://ijicc.net/images/Vol_16/Iss2/16214_Setiawan_2022_E1_R.pdf
- Tanasyah, Y., Iswahyudi, & Phang, S. (2020). Membangun Kepemimpinan Kristen Entrepreneurial Sebagai Landasan Keberhasilan Upaya Memimpin. *QUAERENS:*

Journal of Theology and Christianity Studies, 2(2), 127–146.

<https://doi.org/10.46362/quaerens.v2i1.1>

Tanasyah, Y., Sutrisno, G., & Putrawan, B. K. (2022). *Metode Penelitian Teologi & Pendidikan Agama Kristen* (Iswahyudi (ed.); 1st ed.). Moriah Press.

Taylor, R. J., Chatters, L. M., Lincoln, K. D., & Woodward, A. T. (2017). Church-Based Exchanges of Informal Social Support Among African Americans. *Race and Social Problems*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.1007/s12552-017-9195-z>

Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. L. (2016). *Introduction to qualitative research methods: a guidebook and resource* (10th ed.). John Wiley & Sons.

Tomatala, Y. (1997). *Kepemimpinan yang Dinamis*. Gandum Mas.

Vip Paramata, D. (2022). *Digital Leadership*. Deepublish.

Widjaja, I. (2023). Kepemimpinan Karismatik Menuju Kepemimpinan Transformatif sebagai Misi Gereja di Indonesia. *Indonesia Journal of Religious*, 7(2), 77–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.46362/ijr.v7i2.38>.