TRACK: Jurnal Kepemimpinan Kristen, Teologi, dan Entrepreneurship | Vol. 03, No. 01 | **APRIL 2024**

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

KEPEMIMPINAN YANG BERSAHABAT: KAJIAN PELAYANAN KEPEMIMPINAN INTERGENERASIONAL DALAM MENJAWAB TANTANGAN PELAYANAN BERGEREJA DI INDONESIA

Costantinus Ponsius Yogie Mofun

Abstract

In various churches in Indonesia, there are still not too many intergenerational patterns of ministry. This is because in the church system the relationship between generations is not very strong. There are several generations that have always dominated in it and caused other generations to not be actively involved in the church. The process also takes place within the leadership of the church. Leadership in the church in Indonesia has always placed their position as servitude leadership. This is seen from the concept of understanding that church leaders are servants of God. This servitude leadership is also often seen as leadership that is done with the dominant thing so that the ministry cannot run effectively. Therefore, friendly leadership is needed in answering the problems that occur.

Keynotes: *Leadership, Intergenerational, Friendly Leadership, Intergenerational Ministry.*

Abstrak

Dalam berbagai gereja di Indonesia masih belum terlalu banyak melakukan pola pelayanan yang bersifat intergenerasional. Hal ini disebabkan karena dalam sistem bergereja hubungan antargenerasi belum terlalu kuat. Ada beberapa generasi yang selalu mendominasi di dalamnya dan menyebabkan generasi-generasi lain tidak terlibat aktif dalam gereja. Proses tersebut juga terjadi di dalam kepemimpinan gereja. Kepemimpinan dalam gereja di Indonesia selalu menempatkan posisi mereka sebagai kepemimpinan yang menghamba. Hal ini dilihat dari konsep pemahaman bahwa para pemimpin gereja sebagai hamba dari Tuhan. Kepemimpinan yang menghamba ini juga sering dilihat sebagai kepemimpinan yang dilakukan dengan hal yang dominan sehingga pelayanan tidak dapat berjalan dengan efektif. Oleh sebab itu diperlukan kepemimpinan yang bersahabat dalam menjawab persoalan yang terjadi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Intergenerasi, Kepemimpinan Bersahabat, Pelayanan Intergenerasional.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun kelompok. Baik dan tidaknya suatu organisasi secara tidak langsung dapat diukur dari kemampuan kepemimpinan di dalamnya. Untuk menjadi seorang pemimpin maka diperlukan integritas dan kerja sama yang baik antara pemimpin dan anggota-anggotanya sebab kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting yang mana harus bersifat kritikal dan krusial. Bersifat kritikal selain menjadi kritis tetapi juga dapat dikritisi sama halnya dengan krusial yang mana pemimpin memegang peranan yang sangat penting guna melaksanakan tujuan organisasi maupun kelompok dengan baik. Selain dua hal tersebut, memiliki sifat yang mana dapat mempengaruhi kelompok maupun pribadi seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik bentuk dari kepemimpinan itu sendiri. Setelah melihat tujuan serta sifat-sifat dari kepemimpinan maka diperlukan suatu definisi mengenai teori kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai seseorang yang dipercayakan untuk menjadi pemimpin dalam suatu organisasi maupun kelompok sehingga dalam kepemimpinan tersebut, dia dapat mengerahkan, mempengaruhi, dan membentuk organisasi atau kelompok itu dapat berjalan dengan baik.

Banyak teori selama beberapa abad terakhir selalu membahas tentang bagaimana kepemimpinan yang sejati itu dapat dipahami dan dilihat secara bersama sehingga dalam penerapannya seorang pemimpin dapat menjadi seseorang yang dipercayakan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. Apalagi dalam konteks kepemimpinan Kristen. Oleh karena itu, jika kita membicarakan tentang kepemimpinan dalam Kekristenan, tulisan ini akan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimaksud merujuk pada kepemimpinan di dalam gereja. Secara struktural dan fungsional, pendeta kemudian dipandang sebagaii seorang yang mampu untuk memimpin di dalam gereja itu sendiri. Kepemimpinan yang dilakukan dalam gereja terkadang lebih terfokus pada generasi tua sehingga mengabaikan generasi muda yang ada di dalamnya. Generasi yang lebih cenderung tua pun kemudian ditempatkan dalam berbagai pelayanan dan memiliki peranan penting di dalamnya. Hal ini dapat dilihat dalam pelayanan terhadap generasi muda yang kurang mendapatkan perhatian yang serius di mana konsep bergereja belum tepat dalam memandang kaum muda itu sendiri. Generasi yang cenderung tua terkadang memandang

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

bahwa kaum muda akan memiliki tempat di kemudian hari dan bukan pada masa sekarang ini.[1]

Ketika membahas tentang kepemimpinan di sebagian besar gereja lokal maupun denominasi nasional, jarang ditemui kepemimpinan yang melintasi generasi. Akibatnya, fokus dalam kepemimpinan gereja tidak memberikan prioritas pada dimensi intergenerasional, cenderung hanya pada generasi yang lebih tua, sehingga gereja-gereja tersebut mungkin tidak mengalami perubahan atau transformasi, melainkan hanya menjalani kestagnanan. Dengan demikian, kepemimpinan intergenerasional menjadi sangat penting untuk diterapkan dalam metode kepemimpinan gereja. Kepemimpinan intergenerasional memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin dapat memfasilitasi hubungan yang berlangsung di antara setiap generasi untuk saling belajar, berkembang, dan melengkapi satu sama lain. Konsep ini berakar dari makna kata 'intergenerasi' sendiri, yang menekankan pentingnya membangun hubungan yang sehat di setiap generasi yang ada dalam komunitas gereja. Seorang pemimpin intergenerasional harus mampu memberikan arah dan tujuan yang jelas, serta berperan sebagai sahabat dalam memfasilitasi proses hubungan antargenerasi dalam lingkup gerejanya. Lebih dari itu, pemimpin intergenerasional juga dapat mendorong perubahan yang sesuai dengan konteks dan zaman, menjaga gereja tetap relevan dan dinamis

Menjadi seorang pemimpin intergenerasional dalam gereja bukanlah tugas yang mudah, sebab dalam dinamikanya tentu saja pendeta selalu diperhadapkan dengan berbagai tantangan dalam memahami dan mengelola hubungan antargenerasi di dalam gereja. Menurut Cory Siebel, ada dua tantangan yang akan dihadapi, pertama dalam konsep bergereja, upaya untuk menerapkan pelayanan intergenerasi merupakan hal yang sedikit berbeda atau mungkin bertentangan dari kerangka kerja yang telah tersegmentasi oleh usia yang lebih mendominasi dalam beberapa dekade terakhir. Keinginan untuk menerapkan pendekatan pelayanan intergenerasional seperti ini menuntut kita untuk menghadapi tantangan dalam melakukan perubahan terhadap struktur yang telah ada. Kedua, berpikir tentang perubahan juga menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana menggembalakan jemaat melalui proses perubahan.[2] Dengan adanya tantangan

[1] Vivian Januari, "*Kaum Muda Sebagai Gereja*", Jurnal Youth Ministry 4, no. 1 (2016): 45, https://doi.org/10.47901/jym.v4i1.442.

[2] Cory Siebel, "*From Multigenerational To Intergenerational*", in Praise For InterGenerate, ed. Holly Catterton Allen (Texas: Abilene Christian University Press, 2018), 90.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

yang dihadapi ketika hendak menerapkan pelayanan intergenerasi, seorang teolog bernama Scott M. Douglas dalam tulisannya tentang *Intergenerational Discipleship for Leadership Development* berusaha menjawab tantangan-tantangan tersebut. Fokus dan penelitian Douglas lebih menekankan pentingnya pembelajaran, di mana proses pembelajaran tersebut dapat mendukung hubungan mentoring/ pemuridan antara pemimpin yang lebih tua dan pemimpin yang lebih muda, sehingga memberikan faktor penstabilan dalam kehidupan pemimpin yang bersifat intergenerasi.[3] Namun, penulis merasa bahwa dalam penelitian tersebut Douglas masih melihat bahwa kepemimpinan yang ingin dibangun masih didominasi oleh kekuasaan pendeta senior. Hal ini malah dapat menghasilkan hierarki yang terus dipertahankan dalam konsep hubungan intergenerasi

Ketika menjadi seorang pemimpin maka haruslah menjadi seorang yang mampu memfasilitasi hubungan antargenerasi memerlukan sikap kepemimpinan yang ramah dan inklusif. Memahami konsep pelayanan intergenerasi yang bersifat persahabatan dapat membuka jalan bagi pemimpin untuk menerapkan pelayanan yang melibatkan berbagai generasi di dalam gereja. Brian Edgar menjelaskan bahwa konsep kepemimpinan yang menghamba secara keseluruhan sangat sulit untuk diimplementasikan karena cenderung membuat pemimpin menjadi dominan dan berkuasa, meskipun tidak disengaja.[4] Hal ini menyebabkan berbagai persoalan yang menghambat pembangunan hubungan antargenerasi yang sehat. Oleh karena itu, penulis akan mengkaji lebih lanjut kepemimpinan intergenerasi dengan menekankan pentingnya sikap kepemimpinan yang ramah dan inklusif dalam konteks pelayanan kepemimpinan intergenerasi itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan pendahuluan di atas, tulisan ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan yang bersahabat dengan pendekatan intergenerasional. Oleh karena itu, penulis akan mengumpulkan data dari literatur

[3] Scott Michael Douglas, "*Intergenerational Discipleship for Leadership Development: A Mixed-Methods Study*" (The Southern Baptist Theological Seminary, 2013) 161, https://repository.sbts.edu/handle/10392/4531.

[4] Brian Edgar, "*The Ministry of Friendship*," Pacifica: Australasian Theological Studies 29, no. 2 (2016): 133, https://doi.org/10.1177/1030570x17707353.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

yang relevan dengan topik ini. Selain itu, penulis akan menggambarkan konsep kepemimpinan intergenerasional dalam konteks gereja dan mengaitkannya dengan pendekatan kepemimpinan yang bersahabat bagi semua generasi. Dalam tulisan ini juga penulis tidak berusaha untuk melihat menyelidiki bahwa model kepemimpinan ini lebih baaik digunakan pada generasi tertentu melainkan bersifat inklusi dan dapat memberikan hubungan yang baik antargenerasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Intergenerasi

Peter Menconi dalam karyanya tentang *The Intergenerational Church*, menyebutkan bahwa kebanyakan orang lebih memfokuskan pemikiran mereka atau tulisan-tulisan mereka tentang kepemimpinan yang baik dan efektif tanpa melihat kepemimpinan yang sejati. Yang dimaksudkan oleh kepemimpinan yang sejati oleh Menconi ialah kepemimpinan yang intergenerasional.[5] Konsep seperti inilah yang perlu untuk dilihat lebih jauh. Berdasarkan realitas yang terjadi, sorang pemimpin itu selalu diukur berdasarkan pencapaian atau keberhasilan tanpa memandang apakah hal itu sudah tepat dilakukan tepat saasaran atau belum. Menjadi pemimpin yang intergenerasi membutuhkan tenaga dan semangat yang ekstra dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sebab di dalam gereja sekarang ini, jemaatnya tergabung dalam berbagai generasi. Setiap generasi sudah pasti memiliki berbagai cara pandang yang berbeda berdasarkan konteks mereka masing-masing. Oleh sebab itu menjadi seorang pemimpin intergenerasi haruslah dapat memahami bagaimana konsep generasi-generasi yang ada di dalam gerejanya masing-masing. Menurut teori generasi yang telah dijelaskan oleh Menconi dalam bukunya *The Intergenerational Church*, maka terdapat lima generasi diantaranya generasi GI (1906-1924), generasi Silent (1925-1943), generasi Baby Boomer (1944-1962), generasi X (1963-1981), generasi Y/ Millennial (1982-1994). Kemudian dalam perkembangannya maka ditambahkan dua generasi lainnya oleh James Emery White dalam bukunya *Meet Generation Z* yang di dalamnya berbicara mengenai generasi Z (1995-2010), begitu juga Marc McCrindle dkk dalam buku mereka *Generation Alpha* yang di dalamnya membahas mengenai generasi Alpha (2011-2025). Dari beragam generasi yang ada, yang

[5] Peter Menconi, *The Intergenerational Church* (California: SAGE Publishing, 2010), 165.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

masih aktif di dalam gereja termasuk generasi Baby Boomer, generasi X, generasi Y, generasi Z, dan generasi Alpha. Kehadiran berbagai generasi ini seringkali menciptakan ketidakseimbangan dalam hubungan antargenerasi. Generasi yang lebih tua cenderung melihat generasi yang lebih muda sebagai individu yang perlu belajar, mengingat pengalaman yang mereka miliki. Di sisi lain, generasi yang lebih muda mungkin merasa bahwa generasi yang lebih tua kurang memahami perkembangan teknologi dan lainnya, sehingga dianggap memiliki pemikiran yang ketinggalan zaman. Ketidaksepahaman ini seringkali menghambat terbentuknya hubungan yang baik antargenerasi. Namun, menjadi seorang pemimpin intergenerasi bukanlah tugas yang mudah. Hal ini membutuhkan keseriusan dan kemampuan yang baik.

Selain Menconi, Siebel juga menyebutkan bahwa dalam tantangan untuk menjadi seorang pemimpin intergenerasi sendiri seringkali diperhadapkan dengan kinerja yang tersegmentasi dalam struktur gereja sehingga akan mengalami kesulitan dalam membawa perubahan intergenerasi ini ke dalam struktur gereja.[6] Pandangan ini jelas menunjukan bahwa dalam organisasi gereja, ada bentuk-bentuk pemisahan yang terkadang menimbulkan kurangnya hubungan antargenerasi yang baik di dalamnya. Dengan demikian, Menconi menawarkan ada delapan hal yang harus menjadi catatan untuk dilakukan guna membangun konsep intergenerasi di dalam gereja diantaranya, harus adanya apresiasi dari semua generasi dalam gereja, pemimpin harus bersedia untuk membagikan kemampuan kepemimpinannya dengan anggota-anggota dalam semua generasi, janganlah terfokus pada generasi tertentu, pemimpin dari generasi yang lebih tua seharusnya tidak boleh menaruh tingkatan antara diri mereka dengan pemimpin yang lebih muda berdasarkan paham orang tua lebih tau apa yang terbaik, para pemimpin intergenerasi tidak akan takut untuk melakukan perubahan atau adanya sebuah perubahan, terdapat kecenderungan dari pemimpin semua generasi yang mana melihat gaya kepemimpinan lebih penting dari substansi kepemimpinan, pemimpin intergenerasi harus meningkatkan kehidupan spiritual secara bersama atau komunal, pemimpin intergenerasional secara bersama harus melihat karakteristik yang baik berdasarkan Alkitab.[7] Dengan menyampaikan delapan poin tersebut, kepemimpinan intergenerasi harus memiliki karakteristik yang

[6] Siebel, "*From Multigenerational To Intergenerational*", 90.

[7] Menconi, *The Intergenerational Church*, 166-167.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

sesuai. Pemimpin intergenerasi perlu mendapatkan dukungan yang kuat dari seluruh jemaat, yang terdiri dari berbagai generasi. Namun, menerapkan hal ini tidaklah mudah karena seringkali muncul polemik, terutama terkait dominasi salah satu generasi atas yang lainnya. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memperhatikan delapan hal yang disebutkan oleh Menconi sebelumnya. Selain mendapatkan dukungan dari jemaat, pemimpin juga harus mampu merangkul semua anggota gereja. Mereka tidak boleh bersikap otoriter, tetapi harus terbuka dan berbagi dengan jemaat, mengikuti prinsip-prinsip yang terkandung dalam Alkitab. Dengan mengambil teladan dari Yesus, seorang pemimpin dapat menjadi sosok yang bersahabat dan berwawasan spiritual serta sosial.

Kepemimpinan intergenerasi tidak hanya berarti pemimpin harus terbuka dan menerima masukan dari semua generasi. Namun, menjadi pemimpin intergenerasi juga berarti memfokuskan pandangan pada kepemimpinan intergenerasional yang bersifat misional. Menconi merujuk pada buku "*The Missional Leader*" yang ditulis oleh Alan Roxburgh dan Fred Romanuk. Buku tersebut membahas bagaimana mempersiapkan gereja-gereja untuk menghadapi perubahan dalam dunia yang terus berubah.[8] Dengan demikian, diperlukan kepemimpinan yang bersifat misional. Kepemimpinan misional ini harus memiliki sifat dan karakteristik yang mencakup kematangan diri, kemampuan dalam manajemen konflik, keberanian pribadi, serta kepercayaan dan kemampuan untuk dipercaya.[9] Menjadi seorang pemimpin intergenerasi yang misional mengharuskan kesadaran akan kemungkinan adanya konflik, namun lebih penting adalah bagaimana mengatasinya dan menghasilkan perubahan yang positif. Selain itu, seorang pemimpin misional harus memiliki keberanian untuk mengutamakan kebaikan bersama daripada popularitas pribadi, yang akan membangun kepercayaan di antara jemaat. Kepercayaan ini, ketika terwujud, juga menuntut pemimpin untuk membuka diri dan mempercayai orang lain. Dengan demikian, kepemimpinan intergenerasi yang misional adalah tentang kemampuan pemimpin untuk memimpin dengan karakter dan sifat yang dapat membawa inovasi dari berbagai generasi, menciptakan hubungan yang harmonis di antara mereka. Peran kepemimpinan intergenerasi sangat penting dalam gereja jika pemimpin memiliki komitmen untuk memperhatikan seluruh kehidupan

[8] Menconi, 172.

[9] Menconi, 172-173.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

antargenerasi. Dengan komitmen yang kuat, gereja dapat terus bertransformasi dan berkembang. Pemimpin intergenerasi harus memiliki misi yang jelas dalam membangun kepemimpinan yang berdampak positif bagi semua generasi dalam gereja, dan ini harus dijalankan dengan sifat dan karakteristik yang sesuai.

Dari Multi-Generasi Menjadi Intergenerasi

Pandangan mengenai multi generasi menjadi intergenerasi merupakan langkah yang penting untuk diambil. Setiap generasi memiliki sudut pandang yang unik karena pengalaman dan konteks perkembangannya yang berbeda. Perbedaan ini mempengaruhi cara individu membentuk identitas mereka berdasarkan kehidupan dari berbagai generasi. Sebagai contoh, anak muda seringkali menganggap bahwa pandangan orang tua dianggap kolot. Namun, orang tua juga memiliki pengalaman yang berharga yang dapat menjadi pedoman bagi generasi muda. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antargenerasi merupakan proses pembelajaran yang saling menguntungkan. Namun, jika pandangan-pandangan yang kaku tetap dipertahankan, hubungan intergenerasi akan sulit terwujud. Oleh karena itu, diperlukan hubungan intergenerasi yang berakar pada pemahaman mengenai keberagaman generasi dalam kehidupan gereja. Untuk mewujudkannya, diperlukan seorang pemimpin gereja yang intergenerasional yang memiliki keterbukaan dan siap menerima perubahan dalam gerejanya.

Berangkat dari hal tersebut, Siebel kemudian menggunakan konteks Abraham dipanggil oleh Tuhan sebagai metafora untuk memahami bagaimana proses perubahan dari multi generasi menjadi intergenerasi. Ia memulai hal tersebut dengan berpikir yang tidak realistis mengenai perubahan di mana bagi Abraham hal itu merupakan hal yang tidak mungkin terjadi sebab ia dipanggil keluar oleh Tuhan menuju tanah perjanjian. Sama halnya dengan perubahan di mana seringkali terjadi prasangka bahwa tidak mungkin ada perubahan karena hal itu akan membuat kekeliruan di dalam gereja sendiri. Pada kenyataannya, asumsi bahwa perubahan terjadi melalui garis lurus menuju masa depan yang dibayangkan tidak sesuai dengan kenyataan, hal ini dapat menggambarkan asumsi sebagai kekeliruan garis yang tidak selalu lurus dan ketika para pemimpin gereja membiarkan kekeliruan ini membimbing mereka, maka masalah dan frustasi sering mengikuti.[10] Selain itu, dijelaskan juga tentang berpikir adaptif

[10] Siebel, 72.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

terhadap perubahan, yang menjelaskan bahwa pemimpin yang berupaya membimbing gereja multi generasi menuju tujuan intergenerasi harus menyadari adanya tantangan adaptif yang perlu dihadapi. Salah satunya adalah perjalanan adaptif yang menantang seorang pemimpin untuk mempelajari perilaku baru dan mengadopsi sikap serta kesetiaan baru. Hal ini tidak hanya berlaku bagi seorang pemimpin, tetapi juga bagi semua generasi yang terlibat dalam proses tersebut.[11] Kerangka kerja yang adaptif ini memerlukan adanya kesadaran, pemahaman, evaluasi, eksperimen, dan komitmen sehingga dapat tercapainya suatu kerangka kerja dari multi generasi menjadi intergenerasi.

Dalam konteks menggabungkan berbagai generasi dalam satu lingkup, Jessica Stollings memberikan gambaran bahwa upaya tersebut dapat membangun hubungan dan kerjasama yang seolah menjadi sebuah petualangan.[12] Hal ini kemudian menjadi tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin untuk dapat memberikan gambaran dan arahan kepada mereka agar dapat membangun hubungan intergenerasional yang baik. Oleh sebab itu, pemimpin memerlukan upaya yang dapat membuka kunci sebagai kekuatan dalam kepemimpinan yang intergenerasi. Stollings melihat bahwa hal pertama yang perlu dibuka adalah pemahaman, di mana pemimpin harus dapat mengidentifikasi dengan setiap anggota tim pelayanan dan jemaat untuk menyatukan perspektif mereka dalam kepentingan kolektif atau bersama.[13] Setelah membuka pemahaman mengenai kepentingan kolektif atau bersama, langkah selanjutnya adalah membuka apa yang disebut dengan apresiasi. Ketika pemimpin dan semua generasi memahami dan menghargai satu sama lain, terbentuklah kekayaan yang melengkapi satu dengan yang lainnya. Selanjutnya, tahapan kolaborasi menjadi penting. Ini berarti membangun hubungan yang kolaboratif antara berbagai generasi yang terlibat, yang akan meningkatkan rasa kepercayaan di antara mereka. Kemudian, penting untuk membuka saluran komunikasi di setiap generasi, memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan dipahami dengan baik oleh semua generasi. Terakhir, langkah penting adalah membuka kunci kebijaksanaan. Dalam tahap ini, seorang pemimpin harus berani mengadopsi kegiatan yang melibatkan

[11] Siebel, 75.

[12] Jessica Stollings, "*Unlocking The Power Of Intergenerational Leadership*", in Praise For InterGenerate, ed. Holly Catterton Allen (Texas: Abilene Christian University Press, 2018), 97.

[13] Stollings, 99.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

iman dan kehidupan dari setiap generasi, sehingga mereka dapat belajar bersama dan mengembangkan pemahaman mereka secara menyeluruh.[14]

Dengan tahapan yang ditawarkan oleh Stollings maka setiap pemimpin intergenerasi dapat mengembangkan kemampuan mereka untuk dapat merangkul dan memperbarui konsep yang multi generasi menuju konsep intergenerasi baik di dalam gereja maupun dalam masyarakat.

Kepemimpinan Yang Bersahabat

Membahas mengenai konsep kepemimpinan sahabat tentu adalah hal yang menarik apalagi dalam konteks kekristenan. Sebab, hampir sebagian besar gereja-gereja di Indonesia masih menaruh perhatian mereka pada konsep kepemimpinan Kristen yang menghamba. Sudah pasti pemahaman ini merujuk pada pola pelayanan Yesus yang selalu dijadikan bahan rujukan seperti dalam injil Markus 10:42-45. Dalam ayat tersebut dapat terlihat jelas bahwa pola pelayanan Yesus sebenarnya adalah usaha untuk menentang konsep kepemimpinan *Kyriarchy*. Dia melihat bahwa para penguasa atau para pemimpin saat itu menggunakan kekuasaan mereka dengan semena-mena. Dengan demikian konsep kepemimpinan itu harus digantikan dengan konsep kepemimpinan *Doularchy*. Menurut Joas Adiprasetya, pola kepemimpinan *Doularchy* atau gagasan kepemimpinan-pelayan telah mendapatkan popularitas dalam beberapa tahun terakhir. Bahkan Komunitas Kristen menganggapnya sebagai definisi terbaik dari kepemimpinan Kristen, karena mereka dapat mengidentifikasi diri mereka sebagai pemimpin yang melayani seperti Yesus.[15]

Dengan begitu popular konsep kepemimpinan *Doularchy* atau kepemimpinan yang menghamba bukan serta merta menawarkan bentuk yang ideal. Ada beberapa persoalan yang bisa saja muncul dari penerapan pola kepemimpinan tersebut. Lanjut Adiprasetya, ia sangat setuju dengan usaha Yesus menekankan konsep kepemimpinan yang *Doularchy*, tetapi hal itu terkadang disalahartikan. Menurutnya, upaya yang dilakukan Yesus dengan menawarkan konsep kepemimpinan *Doularchy* adalah bentuk budaya tandingan terhadap

[14] Stollings, 101-105.

[15] Joas Adiprasetya, "*Pastor as Friend : Reinterpreting Christian Leadership*", Dialog 57 1 (2018): 47.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

Kyriarchy.[16] Dan jika hal itu sudah terjawab, maka konsep *Doularchy* harus dilihat kembali. Dia kemudian menggunakan bentuk ilustrasi pasien dan dokter dalam menjelaskannya. Pasien yang sakit diberi obat antibiotik. Namun ketika penyakitnya sudah sembuh maka pasien tidak perlu lagi mengkonsumsi antibiotik tersebut. Sebab, jika dipaksakan nantinya akan berbahaya. Sama halnya dengan konsep *Doularchy* yang dilihatnya sebagai antibiotik tersebut.[17]

Sama halnya dengan Adiprasetya, Brian Edgar juga menaruh perhatiannya pada pola kepemimpinan *Doularchy*. Sebab menurutnya, penggambaran kata hamba atau pelayan adalah motif yang dominan dalam pemuridan Kristen sehingga kini mustahil untuk membayangkan menjadi seorang pengikut Yesus tanpa menggunakan gambaran ini.[18] Penggambaran seperti itulah yang sampai sekarang dipegang dan dianggap sebagai bentuk yang ideal dalam gereja. Walaupun kepemimpinan pelayan ini sangat populer dan sangat ideal dalam gereja-gereja, namun implikasinya tidak seperti yang pikirkan. Terkadang hal itu menyebabkan adanya bentuk kerja militant yang menyebabkan pelayan menjadi kewalahan. Oleh sebab itu, bagi Edgar, secara keseluruhan konsep kepemimpinan menghamba atau melayani adalah konsep yang sangat sulit diterapkan.[19]

Ilustrasi yang digambarkan sebelumnya oleh Adiprasetya tentang kepemimpinan *Doularchy* sebagai antibiotik memang menarik dan perlu untuk ditelisik kembali. Apa benar bahwa kepemimpinan *Doularchy* atau kepemimpinan pelayan merupakan hal yang kontradiktif? Adiprasetya kemudian memberikan jawaban terkait dengan pertanyaan tersebut bahwa:

> *My problem with doularchy, however, is that it easily can slip into another form of kyriarchy. Jesus proposes doularchy as the counter-culture against kyriarchy.While kyriarchy implies a pyramidal structure of power, doularchy suggests an upside-down or reversed pyramid of power. In otherwords, Jesus' doularchymust function as an antidote to the problem of kyriarchy. However, in the long run, one can easily find a practice where those who agree with doularchy have practiced kyriarchy instead. In other words, kyriarchy can easily masquerade as doularchy.*[20]

[16] Adiprasetya, 48.

[17] Adiprasetya, 48.

[18] Edgar, "*The Ministry of Friendship*", 127."

[19] Edgar, 131.

[20] Adiprasetya, "*Pastor as Friend : Reinterpreting Christian Leadership*", 48.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

Pernyataan yang disampaikan ini sendiri sekarang terlihat jelas dalam pola kepemimpinan di dalam gereja. Kepemimpinan *Doularchy* yang dipakai untuk menentang budaya kepemimpinan *Kyriarchy* malah terbalik menjadi praktik *Kyriarchy*.

Apa yang digambarkan oleh Adiprasetya pun sama halnya dengan penggambaran yang dilakukan oleh Edgar dalam melihat kepemimpinan *Doularchy* atau pelayan itu sendiri. Edgar membaginya dalam dua bentuk, yang pertama pemimpin menjadi dominan dan mengendalikan (walaupun secara tidak sengaja), dan yang kedua adalah militansi dari pemimpin yang akan menjadi keset yang terlalu banyak bekerja dan stress di mana hidupnya dikendalikan oleh orang lain. Kedua konsep kepemimpinan dan kehambaan ini disatukan justru karena keduanya dipandang mewakili aspek-aspek pelayanan yang berlawanan – yang satu diperlukan untuk melawan kecenderungan terburuk dari yang lain. Namun, hal ini dapat menimbulkan ketegangan pribadi yang tak tertahankan bagi orang yang berusaha menjalaninya. Adalah mungkin untuk merasa tidak mampu baik sebagai pemimpin maupun sebagai pelayan – dan juga dikritik karenanya.[21]

Berdasarkan penggambaran yang diberikan, maka Adiprasetya hendak untuk menawarkan apa yang dikenal dengan konsep kepemimpinan *Philiarchy* yang berpatokan pada injil Yohanes 15. Menurutnya, penekanan pada ayat 15 bahwa "Aku tidak lagi menyebut kamu hamba...tetapi Aku menyebut kamu sahabat" adalah bentuk kepemimpinan yang ideal.[22] Apa yang disampaikan oleh Yesus sendiri telah menggeser pandangan yang bukan didasarkan pada tuan maupun hamba. Sebab, ungkapan tuan dan hamba adalah bentuk susunan hierarkis, tuan akan selalu menjadi tuan dan hamba akan selalu menjadi hamba. Berbeda dengan tuan dan hamba, konsep persahabatan yang dimaksudkan oleh Yesus adalah bentuk persahabatan yang sejati dan dapat memberdayakan. Oleh sebab itu, Adiprasetya menambahkan bahwa pergeseran nilai dari pelayan ke persahabatan adalah hal yang baik bagi gereja di mana mereka dapat memberdayakan dan membangun diri mereka sebagai komunitas sahabat.[23]

[21] Edgar, "*The Ministry of Friendship*", 133.

[22] Adiprasetya, "*Pastor as Friend : Reinterpreting Christian Leadership*", 49

[23] Adiprasetya, 49.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

Apa yang ditegaskan oleh Adiprasetya ini ternyata tidak jauh berbeda dengan penggambaran persahabatan yang ditawarkan oleh Edgar. Namun, teologinya lebih mengarah pada pandangan Paulus. Dengan mengutip 2 Korintus 5:17-20, maka upaya itu adalah bentuk hubungan persahabatan melalui rekonsiliasi dan pendamaian yang dilakukan Yesus, dan dari situ kemudian dipercayakan kepada para murid. Menurut Edgar, isu sentral persahabatan menurut Paulus sendiri terbagi atas dua yang pertama adalah bahwa menjadi sahabat Yesus dan membawa persahabatan Yesus kepada orang lain adalah pelayanan Kristiani, dan merupakan suatu kehormatan. Dan yang kedua adalah bahwa persahabatan dengan Yesus bukanlah sarana untuk mencapai keselamatan – melainkan keselamatan.[24] Edgar juga menambahkan bahwa dalam usaha membangun konsep persahabatan, maka persahabatan yang dibangun juga harus bersifat transformatif. Apa yang menjadi bentuk dasar pemikiran Edgar tentang persahabatan juga diperkuat dengan pandangan Adiprasetya mengenai rekonsiliasi tersebut. Menurut Adiprasetya, persahabatan yang dibangun oleh Yesus terhadap murid-muridnya adalah bersifat universal sehingga baginya, para murid sekarang mendengarkan Yesus bukan sebagai seorang yang datang untuk "melayani dan untuk memberikan nyawanya menjadi tebusan bagi banyak orang" (bdk. Mrk 10:45), tetapi sebagai seorang yang menyerahkan nyawanya karena mengasihi sahabat-sahabatnya.[25]

Kepemimpinan Bersahabat dalam Pelayanan Intergenerasional

Jika pada poin sebelumnya telah membahas mengenai konsep kepemimpinan sahabat, maka dalam bagian ini penulis hendak untuk memaparkan tentang bagaimana kepemimpinan yang bersahabat ini diterapkan dalam melakukan pelayanan yang bersifat intergenerasional. Menurut Zaragoza untuk menjadi seorang pelayan maka yang hal terpenting adalah menjadi sahabat bagi setiap orang. Menjadi sahabat bagi setiap orang dimaksudkan sebagai seorang sahabat yang selalu ada dalam suka maupun duka, dapat dipercayai, saling menghargai, mengasihi, tau tentang siapakah dirimu, selalu *respect* dengan dirimu, serta tidak pernah meninggalkanmu.[26] Oleh sebab itu untuk menjadi seorang pelayan, dibutuhkan kesiapan yang sungguh sebagai seorang pelayan

[24] Edgar, "*The Ministry of Friendship*", 135.

[25] Adiprasetya, "*Pastor as Friend : Reinterpreting Christian Leadership*", 49.

[26] Edward C. Zaragoza, *No Longer Servants, But Friends* (Nashville: Abingdon Press, n.d.), 84.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

yang dapat bersahabat dengan siapa saja tanpa mengenal perbedaan generasi di dalam gereja. Howard Vanderwell menjelaskan bahwa berbicara mengenai pelayanan intergenerasi berarti memiliki keragaman pelayanan seperti pelayanan pemuda, pendidikan atau edukasi, pelayanan pastoral, persekutuan pelayanan, dan pelayanan lainnya yang mana telah melalui pemeriksaan dasar kembali serta perubahan selama 25 Tahun.[27] Selain itu masih banyak lagi pelayanan yang perlu untuk ditinjau kembali sehingga dapat terarah pada semua generasi. Venderwell kemudian menambahkan bahwa secara bertahap diperlukan khotbah dan juga pelayanan musikal yang bukan saja terfokus pada orang dewasa melainkan juga harus merujuk kepada anak-anak agar mereka turut terlibat secara aktif dan tidak cepat merasa bosan.[28] Dengan demikian pelayanan intergenerasi sangat penting serta dapat membangun hubungan intergenerasional antara satu dengan yang lain tanpa membeda-bedakan karena semua orang diciptakan sama menurut gambar dan rupa Allah.[29]

Dengan adanya kepemimpinan pelayanan intergenerasi yang bersahabat maka bagi Menconi diperlukan suatu upaya penelaan yang baik terhadap para pemimpin intergenerasi dalam gereja. Penelaan tersebut adalah dengan fokus pada buah roh dan relevansinya dalam setiap kehidupan bergereja. Galatia 5:22 dan 23 menyebutkan "buah-buah" tersebut adalah: kasih, sukacita, damai sejahtera, kesabaran, kemurahan, kebaikan, kesetiaan, kelemah-lembutan, dan penguasaan diri. Sembilan buah Roh tersebut merupakan tanda kematangan rohani yang dapat menjadi penuntun bagi para pemimpin intergenerasi.[30] Ketika dalam melakukan pelayanan yang bersifat intergenerasi, maka akan selalu ditemukan berbagai macam persoalan. Hal ini disebabkan karena pengalaman intergenerasi yang tidak selalu memenuhi kebutuhan pokok setiap orang seperti: anak-anak mungkin tidak mau berpartisipasi dalam pembahasan yang sudah direncanakan; Para lansia mungkin tidak suka kalau anak - anak kecil mengganggu acara khusus mereka; Kelompok pemuda mungkin saja tidak mengharapkan orang tua untuk berada dalam suatu kegiatan bersama-sama dengan mereka; Orang tua mungkin

[27] Howard Vanderwell, *"A New Issue For A New Day"*, in The Church Of All Ages, ed. Hooward Vanderwell (Herndon: The Alban Institute, 2008), 8.

[28] Vanderwell, 9.

[29] Vanderwell, 11

[30] Menconi, *The Intergenerational Church*, 168.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

saja tidak mau untuk bersama-sama dengan anak-anak dalam suatu acara.[31] Dari persoalan tersebut kepemimpinan yang bersahabat perlu dikembangkan dalam menjawab persoalan yang terjadi.

Jika kita mengadopsi kepemimpinan yang bersahabat, maka tindakan kita akan dipandu oleh kepemimpinan yang dilakukan dengan penuh kasih. Sikap penuh kasih ini memungkinkan kita untuk menghimpun generasi secara bersama-sama dalam berbagai kelompok dan kegiatan yang melibatkan diskusi dan percakapan. Dalam konteks ini, setiap individu perlu membuka hatinya dan memohon agar kasih Allah mengalir melalui proses tersebut, sehingga semua pihak dapat menerima dan bersama-sama membangun hubungan intergenerasi yang didasarkan pada kasih. Kepemimpinan yang berasal dari hati yang penuh kasih ini dapat membantu individu merasakan dan memahami bagaimana hubungan intergenerasi dapat menawarkan cara-cara baru dan unik yang terbentuk dalam Kristus.[32]

Pendekatan kepemimpinan yang menekankan kasih dan persahabatan mungkin akan menghadapi tantangan signifikan dalam budaya patriarki yang dominan. Dalam budaya patriarki, hierarki yang kuat sering kali ditekankan, di mana kekuasaan dan otoritas cenderung terpusat pada figur pria atau generasi yang lebih tua. Dalam konteks ini, pendekatan yang lebih kolaboratif dan berorientasi pada kasih mungkin dianggap tidak konvensional atau bahkan diabaikan.

Meskipun tantangan tersebut ada, bukan berarti bahwa konsep kepemimpinan yang bersahabat dan penuh kasih tidak dapat diimplementasikan. Diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk mengubah pemikiran dan budaya organisasi agar lebih inklusif dan menghargai kontribusi dari berbagai generasi dan gender. Ini dapat dicapai melalui program pendidikan, advokasi, dan penerapan praktek-praktek kepemimpinan yang menunjukkan manfaat dari pendekatan yang lebih kolaboratif dan bersahabat. Dengan komunikasi yang efektif dan kesadaran akan nilai-nilai kesetaraan dan inklusi, konsep kepemimpinan seperti ini dapat secara bertahap diterapkan dan diterima di dalam konteks budaya patriarki.

Penyampaian konsep baru dan unik seperti yang telah dijelaskan oleh Allen dan Ross ini dapat beragam jenisnya, salajh satunya yaitu dalam ranah

[31] Holly Catterton Allen and Christine Lawton Ross, *Intergenerational Christian Formation* (Downers Grove: IVP Academic, 2012), 179

[32] Allen and Ross, 182.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

digital yang semakin berkembang. Generasi muda, seperti Generasi Z dan Alpha, tumbuh dan berkembang di tengah kemajuan teknologi yang pesat. Oleh karena itu, dalam konteks kepemimpinan yang bersahabat dalam pelayanan intergenerasional, penting juga untuk memperhatikan pelayanan dalam ranah digital. Menurut Anderson dan Drescher, terdapat setidaknya empat aspek yang harus dipertimbangkan dalam pelayanan digital, yakni mendengarkan, menghadiri, menghubungkan, dan terlibat secara konkret.[33] Penting bagi pemimpin pelayanan intergenerasional yang bersahabat untuk memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam konteks dunia digital. Dalam hal ini, menjadi seorang pemimpin dalam pelayanan intergenerasional yang bersahabat juga berarti menjadi pemimpin pelayanan digital yang berdaya, mampu membangun hubungan kasih sayang, memberikan kenyamanan, dan mendukung proses penyembuhan bagi yang membutuhkan.[34] Anderson menekankan bahwa menjadi seorang pemimpin dalam ranah digital memerlukan jaringan relasional yang melintasi dunia nyata dan digital, sehingga hubungan tersebut dapat terjalin secara efektif.[35]

Meskipun penting, penggunaan teknologi digital bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan kepemimpinan intergenerasional yang bersahabat. Selain menguasai teknologi, upaya untuk membangun hubungan yang kuat dan sikap yang adaptif juga merupakan hal yang tak kalah penting. Terutama di Indonesia, di mana belum semua jemaat lokal memiliki akses teknologi atau infrastruktur digital yang memadai. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk tidak hanya mengandalkan teknologi, tetapi juga mengembangkan keterampilan komunikasi personal, empati, dan adaptabilitas untuk dapat merangkul semua anggota jemaat, termasuk mereka yang belum terbiasa dengan teknologi digital. Dengan demikian, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan memastikan bahwa tidak ada yang terpinggirkan dalam pelayanan gereja.

Dengan mengacu pada penjelasan sebelumnya, Steve Summers menyoroti pentingnya pemahaman gereja secara relasional, di mana persahabatan menjadi fondasi yang kuat untuk merangkul berbagai perbedaan yang ada di dalamnya.[36]

---

[33] Keith Anderson and Elizabeth Drescher, *Click 2 Save Reboot* (New York: Church Publishing, 2018), 8.

[34] Elizabeth Drescher, *Tweet If You Love Jesus* (New York: Morehouse Publishing, 2011), 127.

[35] Keith Anderson, *The Digital Cathedral* (New York: Morehouse Publishing, 2015), 95.

[36] Steve Summer, *Friendship: Exploring Its Implications for the Church in Postmodernity* (London:

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

Salah seorang pendeta dari gereja Korea-Amerika mencoba untuk membangun hubungan yang relasional antara para generasi di dalam gerejanya. Hal ini terjadi karena ada berbagai perbedaan baik itu secara pembagian kategorial, maupun bahasa yang digunakan sebab pada generasi pertama mereka masih menggunakan bahasa Korea dan terus ditetapkan dalam setiap kebaktian di gereja sedangkan untuk generasi kedua mereka dapat lagi menggunakan bahasa korea sebab mereka hanya bisa berbahasa Inggris (Amerika).[37] Dengan adanya perbedaan tersebut maka menimbulkan perpecahan di dalam gereja Korea-Amerika karena generasi kedua merasa tidak ada tempat dan mereka pun beralih ke gereja-gereja lain. John Yu kemudian melakukan program untuk mengatasi masalah tersebut dengan berbagai teknik seperti menggunakan dua bahasa dalam satu kebaktian sehingga semua turut terlibat di dalamnya, khotbah yang dapat juga difokuskan kepada anak-anak, membangun relasi antargenerasi yang saling membangun dalam persahabatan dan perdamaian.[38]

Keterkaitan antara kepemimpinan yang bersahabat dan pelayanan intergenerasi memiliki potensi manfaat besar jika diterapkan dalam konteks gereja di Indonesia. Sudah saatnya kita tinggalkan konsep kepemimpinan yang menonjolkan pengabdiannya untuk membangun konsep kepemimpinan yang inklusif, yang mampu merangkul semua generasi di berbagai gereja di Indonesia. Meskipun pelayanan intergenerasi masih belum banyak diimplementasikan dalam konsep gereja di Indonesia, pendekatan kepemimpinan yang bersahabat hadir sebagai solusi atas permasalahan yang ada. Namun, perlu dicatat bahwa kepemimpinan yang bersahabat sekaligus bersifat intergenerasional. Oleh karena itu, diperlukan beberapa langkah, seperti membuka kunci kekuatan yang melintasi generasi, memiliki komitmen, siap untuk menerima perubahan, memberikan apresiasi kepada seluruh generasi, menerima kritik dengan lapang dada, dan membangun hubungan kerja sama yang harmonis antara pemimpin dan berbagai generasi.

T&T Clark, 2009), 1.

[37] John Yu, "*Bilingual , Intergenerational Worship and Ministry for Unity*", Religions 13 (2022), 1.

[38] Yu, 9.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

KESIMPULAN

Kepemimpinan memegang peranan kunci dalam dinamika sebuah kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin berperan sebagai pengarah yang bertanggung jawab atas arah dan tujuan kelompok. Dalam konteks gereja, pentingnya kepemimpinan yang intergenerasi diakui karena adanya perbedaan dominan antar generasi di dalamnya. Ketidakseimbangan ini dapat menghambat perkembangan gereja dan membuatnya stagnan.[39] Melalui kepemimpinan yang intergenerasi, gereja memiliki kesempatan untuk berkembang dan memperbaiki hubungan antar generasi. Namun, menjadi pemimpin intergenerasi tidaklah mudah karena menghadapi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, dalam membangun hubungan intergenerasi di gereja, diperlukan kepemimpinan yang ramah dan menerima.

Adiprasetya menjelaskan bahwa konsep kepemimpinan yang bersahabat mengacu pada konsep "philiarch," yang merupakan bentuk ideal dari kepemimpinan yang Yesus ajarkan. Yesus tidak lagi menyebut murid-murid-Nya sebagai pelayan, tetapi sebagai sahabat (Yohanes 15:15).[40] Oleh karena itu, kepemimpinan dalam konteks gereja tidak lagi dipandang sebagai tindakan pelayanan yang mengabdi, karena seringkali tanpa disadari, kepemimpinan semacam itu dapat berubah menjadi dominasi. Kepemimpinan yang bersahabat membuka pintu bagi pola pelayanan intergenerasi yang efektif, memungkinkan evolusi pemahaman dari multi-generasi menuju intergenerasi, baik di dalam gereja maupun di masyarakat umum. Pentingnya kepemimpinan yang bersahabat ini menekankan perlunya penuh kasih dalam tindakan, sehingga dapat menghimpun generasi secara bersama-sama untuk membangun hubungan yang intergenerasional di dalam lingkungan gereja.

Konsep intergenerasi bukanlah hal baru, melainkan telah ada sejak lama. Namun, dalam konteks perkembangannya, konsep ini belum sepenuhnya diterapkan dalam gereja-gereja di Indonesia. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Allen dan Ros, di mana pengalaman intergenerasi tidak selalu memenuhi kebutuhan pokok setiap orang. Contohnya, anak-anak mungkin tidak tertarik untuk berpartisipasi dalam diskusi yang sudah direncanakan, para lansia

[39] Menconi, *The Intergenerational Church*, 165.

[40] Adiprasetya, "*Pastor as Friend : Reinterpreting Christian Leadership*", 47.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

mungkin tidak senang jika anak-anak kecil mengganggu acara khusus mereka, kelompok pemuda mungkin tidak menginginkan kehadiran orang tua dalam kegiatan bersama mereka, dan orang tua mungkin enggan untuk berpartisipasi dalam acara yang melibatkan anak-anak.[41] Tantangan yang dihadapi ini juga terjadi dalam konteks gereja di Indonesia. Oleh karena itu, menjadi seorang pemimpin intergenerasi yang bersahabat memerlukan pembangunan konsep kebersamaan di antara semua generasi, sehingga tidak ada lagi dominasi dari satu generasi tertentu dan generasi lainnya tidak diabaikan.

Dalam konteks gereja di Indonesia, penting bagi para pemimpin untuk memiliki pemahaman tentang kepemimpinan intergenerasi. Namun, pemahaman ini tidak lengkap tanpa pendekatan kepemimpinan yang bersahabat. Kedua hal ini seharusnya dilihat sebagai satu kesatuan yang integral dalam membangun hubungan intergenerasi dalam gereja. Dengan demikian, dalam mengembangkan model kepemimpinan gereja, gereja perlu dapat menyesuaikan diri dengan berbagai generasi dan terlibat secara langsung dalam konteks dunia modern, tanpa kehilangan esensi dari persekutuan yang menjadi ciri khas gereja.

DAFTAR PUSTAKA

Adiprasetya, Joas. “Pastor as Friend : Reinterpreting Christian Leadership.” *Dialog 57* 1 (2018).

Allen, Holly Catterton, and Christine Lawton Ross. *Intergenerational Christian Formation*. Downers Grove: IVP Academic, 2012.

Anderson, Keith. *The Digital Cathedral*. New York: Morehouse Publishing, 2015.

Anderson, Keith, and Elizabeth Drescher. *Click 2 Save Reboot*. New York: Church Publishing, 2018.

Douglas, Scott Michael. “Intergenerational Discipleship for Leadership Development: A Mixed-Methods Study.” The Southern Baptist Theological Seminary, 2013. https://repository.sbts.edu/handle/10392/4531.

Drescher, Elizabeth. *Tweet If You Love Jesus*. New York: Morehouse Publishing, 2011.

[41] Allen and Ross, *Intergenerational Christian Formation*, 179.

e-ISSN 2829-8306 p-ISSN 2829-9108

Edgar, Brian. "The Ministry of Friendship." *Pacifica: Australasian Theological Studies* 29, no. 2 (2016): 127–40. https://doi.org/10.1177/1030570x17707353.

Januari, Vivian. "Kaum Muda Sebagai Gereja." *Jurnal Youth Ministry* 4, no. 1 (2016): 45–57. https://doi.org/10.47901/jym.v4i1.442.

Menconi, Peter. *The Intergenerational Church*. California: SAGE Publishing, 2010.

Siebel, Cory. "From Multigenerational To Intergenerational." In *Praise For InterGenerate*, edited by Holly Catterton Allen. Texas: Abilene Christian University Press, 2018.

Stollings, Jessica. "Unlocking The Power Of Intergenerational Leadership." In *Praise For InterGenerate*, edited by Holly Catterton Allen. Texas: Abilene Christian University Press, 2018.

Summer, Steve. *Friendship: Exploring Its Implications for the Church in Postmodernity*. London: T&T Clark, 2009.

Vanderwell, Howard. "A New Issue For A New Day." In *The Church Of All Ages*, edited by Hooward Vanderwell. Herndon: The Alban Institute, 2008.

Yu, John. "Bilingual , Intergenerational Worship and Ministry for Unity." *Religions* 13 (2022).

Zaragoza, Edward C. *No Longer Servants, But Friends*. Nashville: Abingdon Press, n.d.