

IMPLEMENTASI GAYA PEMIMPIN ROHANI PADA GENERASI DIGITAL

saragihdiany@gmail.com

ABSTRAK

Generasi Digital dalam tulisan ini mencakup generasi milenial (Generasi Y) yang adalah anak-anak dari generasi *Baby Boomers* dan generasi X yang tua dan generasi Z yang merupakan anak-anak dari generasi Y. Milenial kadang-kadang disebut sebagai "*Echo Boomers*" karena adanya '*booming*' (peningkatan besar), tingkat kelahiran pada tahun 1980-an dan 1990-an.

Terkesan individual, cukup mengabaikan masalah politik, fokus pada nilai-nilai materialistis, dan kurang peduli untuk membantu sesama pribadi yang pemalas, narsis, dan suka sekali melompat dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Sisi positif nya. pribadi yang pikirannya terbuka, pendukung kesetaraan hak (misalnya tentang LGBT atau generasi minoritas), memiliki rasa percaya diri yang bagus, mampu mengekspresikan perasaannya, pribadi liberal, optimis, dan menerima ide-ide dan cara-cara hidup.

Pemimpin rohani merupakan pemimpin yang memiliki pertumbuhan spiritualitas lebih tinggi dan yang tidak dapat ditimbulkan sendiri. Tidak ada seorang pun yang menjadi pemimpin rohani atas usaha sendiri. Namun pemimpin rohani merupakan panggilan Tuhan dan harus direspon bersikap sebagai pelayan, pemimpin yang melayani.

Beberapa gaya yang dapat digunakan seorang pemimpin untuk generasi digital adalah : *Behavior, Relationship, attitude, value* dan *environment*. Sedangkan karakter yang harus dimiliki adalah : *digital minded, observer and active listener, agile, unbeatable dan brave to be different*.

Perlu penyesuaian bagi para pemimpin rohani di gereja pada era digital untuk responsif teknologi informasi yang semakin canggih dalam memimpin dan membimbing kaum millennial terutama dalam upaya menanamkan nilai-nilai kristiani yang berdasarkan Firman Tuhan dan dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Keywords : generasi digital, pemimpin rohani, gaya memimpin

PENDAHULUAN

Penulis William Strauss dan Neil Howe secara luas dianggap sebagai pencetus penamaan Milenial (Horovitz, 2012). Mereka menciptakan istilah ini pada tahun 1987, di saat anak-anak yang lahir pada tahun 1982 masuk pra-sekolah, dan saat itu media mulai menyebut sebagai kelompok yang terhubung ke milenium baru di saat lulus SMA pada tahun 2000. Mereka menulis tentang kelompok ini dalam buku-buku mereka *Generations: The History of America's Future Generations, 1584 to 2069* Tahun 1991 (Strauss William, 1991) dan *Millennials Rising: The Next Great Generation* Tahun 2000 (Strauss William; Howe Neil 2000). Millennial pada umumnya adalah anak-anak dari generasi *Baby Boomers* dan Generasi X yang tua, sedangkan Generasi Z adalah anak-anak dari Generasi Y. Milenial kadang-kadang disebut sebagai "*Echo Boomers*" karena adanya '*booming*' (peningkatan besar), tingkat kelahiran pada tahun 1980-an dan 1990-an.

Ada beberapa hal yang dapat menjadi karakteristik Generasi Millennial, menurut studi *live science.com*. Pada tahun 2012, seperti dikutip *live science.com* dari USA Today, ada sebuah studi yang menunjukkan bahwa generasi millennial lebih terkesan individual, cukup mengabaikan masalah politik, fokus pada nilai-nilai materialistis, dan kurang peduli untuk membantu sesama jika dibandingkan dengan generasi X dan generasi *baby boomer* pada saat usia yang sama. Studi ini sendiri berdasarkan analisis terhadap dua database dari 9 juta orang yang duduk di bangku SMA atau yang baru masuk kuliah.

Generasi ini bila dilihat dari sisi negatifnya, merupakan pribadi yang pemalas, narsis, dan suka sekali melompat dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Akan tetapi, di sisi lain mereka memiliki sisi positif. Antara lain adalah generasi millennial merupakan pribadi yang pikirannya terbuka, pendukung kesetaraan hak (misalnya tentang LGBT atau generasi minoritas). Mereka juga memiliki rasa percaya diri yang bagus, mampu

mengekspresikan perasaannya, pribadi liberal, optimis, dan menerima ide-ide dan cara-cara hidup. Majalah *Time* sempat mengadakan *polling* yang hasilnya menunjukkan bahwa generasi ini menginginkan jadwal kerja yang fleksibel, lebih banyak memiliki '*me time*'(waktu pribadi) dalam pekerjaan, dan terbuka pada saran dan kritik, termasuk nasihat karier dari pimpinannya. Sisi negatifnya generasi ini merupakan pribadi yang pemalas, narsis, dan suka sekali melompat dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.

Generasi Z benar-benar generasi pertama dunia digital. *Smartphone* dan media sosial tidak dilihat sebagai perangkat dan *platform*, tapi lebih pada cara hidup. Kedengarannya gila, tapi beberapa penelitian mendukung klaim ini. Sebuah studi oleh Goldman Sachs menemukan bahwa hampir setengah dari *Gen Zers* terhubung secara online selama 10 jam sehari atau lebih. Studi lain menemukan bahwa seper lima dari Z Generasi mengalami gejala negatif ketika dijauhkan dari perangkat *smartphone* milik mereka karena ketergantungan pada *smartphone* . (<https://goldmansachs.com>,17 Sep.2018)

Merupakan generasi digital yang mahir dan gandrung akan teknologi informasi dan berbagai aplikasi komputer. Informasi yang dibutuhkan untuk kepentingan pendidikan maupun pribadi akan mereka akses dengan cepat dan mudah. Anggota generasi Z tidak mengenal dunia tanpa *smartphone* atau media sosial. Sangat suka dan sering berkomunikasi dengan semua kalangan khususnya lewat jejaring sosial seperti *facebook, twitter, line, whatsapp, telegram, instagram*, atau SMS. Melalui media ini mereka jadi lebih bebas berekspresi dengan apa yang dirasa dan dipikir secara spontan. Generasi Z memilih *platform* yang lebih bersifat privasi dan tidak permanen.

Lebih mandiri daripada generasi sebelumnya generasi ini berkembang untuk memilih bekerja dan belajar sendiri. Terbiasa dengan berbagai aktivitas dalam satu waktu yang bersamaan. Misalnya membaca, berbicara, menonton, dan mendengarkan musik secara bersamaan. Hal ini karena mereka menginginkan segala sesuatu serba cepat, tidak bertele-tele dan berbelit-belit.

Menempatkan uang dan pekerjaan dalam daftar prioritas. Tentu saja, mereka ingin membuat perbedaan, tetapi hidup dan berkembang adalah lebih penting. Cenderung kurang dalam berkomunikasi secara verbal, cenderung egosentris dan individualis, cenderung ingin serba instan, tidak sabaran, dan tidak menghargai proses. (id.wikipedia.org/wiki/Gen). Karena karakter ke dua generasi ini hampir mirip dan sangat

dipengaruhi oleh teknologi digital, penulis menggabungkannya dalam Generasi Digital, sebagai bahan acuan pembahasan.

Karakter generasi digital menimbulkan tantangan tersendiri dalam memimpin mereka. Tidak semua pemimpin dari generasi sebelumnya misalnya generasi *baby boomer* atau yang lebih tua (generasi perang dunia ke-2) bahkan generasi X (yang lahir tepat sebelum generasi digital) dapat menerapkan cara kepemimpinan ke lingkungan generasi digital. Cara memimpin dengan contoh (*leadership by example*) belum tentu sesuai dengan karakter digital yang suka mengeskpresikan diri dan berpikiran terbuka. Disisi lain karena masih berusia muda (lahir setelah tahun 1990) generasi digital memerlukan pemimpin untuk mengarahkan sehingga dapat mencapai pencapaian pribadi yang lebih baik.

Selain itu generasi digital akrab dengan perkembangan teknologi dan sudah menikmati hasil kemajuan teknologi. Internet dan gawai (*gadget*) merupakan keseharian mereka. Pengertian gawai menurut Wikipedia Indonesia adalah adalah suatu peranti atau instrumen yang memiliki tujuan dan fungsi praktis yang secara spesifik dirancang lebih canggih dibandingkan dengan teknologi yang diciptakan sebelumnya, agak berbeda dengan *gadget* yang lebih berarti alat kecil (<https://wikipedia.org>) seperti mesin yang memiliki fungsi tertentu, tetapi sering dianggap sebagai hal baru. Akan tetapi penekanannya adalah pada teknologi terbaru yang berkembang pesat mengikuti perkembangan mikro prosesor.

Berbeda dengan kondisi '*generasi shut in*' atau yang disebut masyarakat yang terkurung. *Generasi Shut* ini adalah seseorang yang tidak suka berurusan dengan orang sepanjang waktu. Itu lebih suka tinggal di rumah dan menikmatinya daripada pergi bersama teman-teman. Seseorang yang lebih suka dan merangkul kesendirian dan yang merasa melelahkan berada di sekitar sekelompok besar orang (*Urban Distionary*, <https://www.urbandictionary.com>, 2014) yang interaksinya dengan dunia luar terbatas dan cenderung menarik diri dari pergaulan, generasi digital jauh lebih terbuka karena dihubungkan dengan gawai dan internet.

Tidak jarang mereka memiliki teman di dunia maya jauh lebih banyak dengan teman di dunia nyata. Gaya atau cara memimpin dengan tatap muka (*face to face atau presence leadership*) tidak selalu cocok dengan perilaku yang terbuka melewati batas dinding atau bahkan batas benua.

Derasnya arus informasi untuk generasi milenial dan sifat pribadi yang terbuka (*open minded*) pada sisi lain justru membuat seorang pemimpin harus melakukan cara yang berbeda dalam menanamkan pemahaman ataupun kepercayaan, termasuk agama. Sangat mudah bagi generasi digital untuk membantah pemahaman bahkan dogma agama disebabkan mudahnya mereka mendapat informasi pembanding dari dunia maya. Sikap '*open minded*' menyebabkan informasi selalu diterima sepanjang masih masuk akal dan disukai atau diikuti oleh banyak teman dunia maya.

Seorang pemimpin rohani di gereja bagi generasi digital haruslah memahami karakteristik tersebut. Pemimpin rohani merupakan bukan masalah kuasa rohani yang lebih tinggi nilainya dan yang dapat ditimbulkan sendiri. Tidak ada seorang pun yang menjadi pemimpin rohani atas usaha sendiri. Merupakan panggilan dan harus bersikap sebagai pelayan (Johanes Saragih, 2009, hal 124). Ia mampu mempengaruhi orang lain secara rohani hanya karena Roh Allah dapat bekerja di dalam dan melalui dia sampai pada taraf yang lebih tinggi daripada orang-orang yang dipimpinnnya. Ciri lainnya adalah adanya pertobatan, karena tanpa pertobatan tidak akan ada seorang pemimpin rohani. Dalam menghadapi generasi digital, menanamkan pemahaman tentang pertobatan dan kuasan ilahi seorang pemimpin rohani di gereja merupakan tugas yang menantang.

Pemimpin rohani bagi generasi digital haruslah mampu menterjemahkan prinsip-prinsip dasar iman dan kuasa keilahian yang mempengaruhi kehidupan di tengah derasnya arus informasi yang mungkin menentang hal tersebut.

Menanamkan suatu pemahaman yang dirasakan bersifat 'abstrak' kepada generasi yang lebih suka melihat sesuatu yang 'realistis dan diikuti oleh banyak orang' adalah seni tersendiri. Keahlian yang dapat diterapkan dalam suatu keadaan belum tentu dapat diterapkan dalam keadaan lainnya (Neil Cole. 201. hal 269).

Termasuk bagaimana menerapkan prinsip kepemimpinan model Tuhan Yesus yang melayani bukan dilayani (Johanes Saragih, 2009, hal. 127) kepada generasi yang memandang kesetaraan adalah hal yang nyaris mutlak.

Tulisan ini mencoba menterjemahkan gaya pemimpin rohani Kristen khususnya di gereja kepada generasi digital. termasuk tantangan yang mungkin dialami oleh pemimpin rohani yang berasal dari generasi sebelumnya.

PEMIMPIN ROHANI DI GENERASI DIGITAL

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. (Garry Yukl. 2005 hal.8). Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam perangkat atau situasi organisasi, yang menghasilkan sesuatu yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan yang menantang (Ivancevich, al, 2008).

Kepemimpinan Rohani adalah suatu proses kepemimpinan yang terjadi dan dipraktikkan dengan melibatkan dimensi rohani (Nicodemus Yulianto hal.7). Pemimpin adalah orang yang menjalankan kepemimpinan.

Setiap Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna langsung pada tujuan.

Beberapa Tipe Gaya Kepemimpinan antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Otokratis yaitu yang menganggap bahwa Pemimpin yang bersikap otoriter berkeyakinan bahwa dialah yang merasa bertanggung jawab atas segala sesuatu maju mundurnya lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.
2. Gaya Kepemimpinan Militeristik yaitu gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya kepemimpinan otoriter. Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando, menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, sangat menyenangi formalitas, tidak menghendaki saran, usul dan kritikan dari bawahan.
3. Gaya Kepemimpinan Paternalis yaitu kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat kondisi yang tepat.
4. Gaya kepemimpinan Kharismatis yaitu kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang besar. Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki kekuatan supernatural power yang diperoleh dari Tuhan. Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang besar.
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*democratis*) yaitu pemimpin sering mengadakan diskusi dengan bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana yang akan dijalani.

Tindakan atau keputusan pemimpin demokratis ditandai dengan menyeimbangkan antara apa yang menjadi kehendaknya atau harapannya dengan meminta bawahan untuk memberi masukan, saran dan pendapat.

6. Gaya Kepemimpinan bebas (*Laissez Faire*) yaitu pemimpin akan melaksanakan perannya berdasarkan aktivitas kelompok, dengan kata lain pemimpin hanya sebagai simbol. Pemimpin tidak berpartisipasi. Semua pekerjaan tanggung jawab dilakukan oleh bawahannya.

Pemimpin dalam memimpin memerlukan gaya kepemimpinan, namun dalam memilih kesesuaian gaya kepemimpinan harus memperhatikan beberapa hal, sebagai pemimpin rohani di gereja pada generasi digital. Dalam hal ini Penulis memilih Gaya Kepemimpinan Demokratis sesuai dengan gaya kepemimpinan Yesus Kristus yaitu Kepemimpinan yang melayani. Pemimpin rohani dengan gaya kepemimpinannya perlu memperhatikan bagaimana memimpin generasi digital.

Meskipun pemimpin rohani sudah memilih gaya kepemimpinannya namun tetap secara pribadi harus memperhatikan beberapa hal di bawah ini (www.kubicleadership.com) yang merupakan dasar memimpin:

1. Behavior

Generasi digital menginginkan keterbukaan dan transparansi dalam informasi, baik yang bersifat umum terutama yang bersifat khusus. Untuk generasi digital tidak membuat jarak akan akses informasi tetapi berikan informasi seluas-luasnya. Bila mereka merasa ada tertutup mengenai suatu informasi, maka kecenderungan yang terjadi adalah mencari informasi yang dibutuhkan dan membandingkan dengan keadaan yang ada. Hal ini akan menimbulkan ketidakselarasan informasi dan menimbulkan kesalahpahaman terhadap suatu masalah.

Akses yang luas akan membuat informasi menjadi lebih jelas. Kejelasan informasi juga ditentukan oleh bimbingan seorang pemimpin. Keterbukaan pemimpin atas akses informasi dan dapat menyampaikannya dengan transparan akan memuaskan generasi digital. Tim Elmore mengatakan ciri ABC dalam kepemimpinan adalah *Attract*-menarik orang, *Believe*-mempercayai orang lain, *Connect*-(berhubungan dengan orang lain), *Develop*-(mengembangkan orang lain). (Tim Elmore, 2002, hal.98).

Bagaimana aplikasinya dalam pemimpin rohani?

Pemimpin rohani perlu untuk bersikap terbuka dalam pengajaran dan kepemimpinan. Dalam pengajaran, seorang pemimpin rohani yang melayani generasi digital harus dapat menunjukkan dengan jelas perintah Tuhan dan penjabarannya dalam kehidupan sehari-hari. Hal-hal yang dimasa lalu dianggap tabu untuk dibicarakan seperti hidup bersama tanpa menikah, hubungan bebas dengan pacar, pronografi, harus dapat dijelaskan dengan gamblang sesuai dengan ajaran Kristen.

Penting bagi pemimpin rohani Kristen untuk memosisikan sebagai nara sumber yang bukan hanya dipercaya, seperti dalam Mat 18:6 "Tetapi barangsiapa menyesatkan salah satu dari anak-anak kecil ini yang percaya kepada-Ku, lebih baik baginya jika sebuah batu kilangan diikatkan pada lehernya lalu ia ditenggelamkan ke dalam laut". Juga dianggap transparan dan jujur dalam menjelaskan masalah yang sensitif.

Generasi digital akan membandingkan ucapan dan tindakan sang pemimpin rohani untuk melihat kesesuaiannya. Bila ada ketidaksesuaian ucapan dan tindakan, maka mereka lebih suka untuk menganggap remeh dan beralih ke sumber informasi lainnya. Dikawatirkan bila sudah tidak ada nara sumber yang dipercayai, maka generasi digital lebih percaya pada informasi di internet.

2. Relationship

Generasi digital memerlukan posisi didengarkan karena menganggap bahwa mereka memiliki kapasitas untuk didengar (Jadilah pendengar yang baik dan berikan *feedback* yang membangun dengan cara yang tepat).

. Pendapat ataupun ide yang mereka miliki sangat ingin untuk dikemukakan dan mendapatkan saluran untuk mengungkapkan. Tanpa saluran yang tepat generasi digital cenderung untuk membuat kelompok yang satu ide atau sependapat kemudian membuat saluran untuk mengemukakan ide atau pendapat tersebut, terkadang menyimpang dari tatanan yang berlaku di masyarakat.

Dibutuhkan pemimpin bukan saja yang dapat bergaul dengan mereka tetapi memiliki kemampuan untuk menjadi pendengar bila ingin merangkul generasi digital. Mendengarkan pendapat atau ide pihak lain membutuhkan kesabaran dan kerendahhatian seorang pemimpin, termasuk pemimpin rohani.

Sabar dalam mencoba menangkap inti dari pendapat atau ide yang dikemukakan, sabar dalam menyikapi perbedaan pendapat atau ide tersebut dibandingkan dengan aturan atau tatanan yang berlaku, sabar dalam menggali pendapat atau ide yang didengar dan sabar untuk memberikan waktu mereka menyampaikan pendapat atau ide.

Bagaimana aplikasi dalam kepemimpinan rohani?

Penerapan buah-buah roh Gal 5:22-23 “Tetapi buah Roh ialah: kasih, sukacita, damai sejahtera, kesabaran, kemurahan, kebaikan, kesetiaan, tentang kesabaran dan kerendahatian” harus dimiliki oleh pemimpin rohani Kristen. Isu sensitif seperti pentingnya perpuluhan atau persembahan sulung, pentingnya berkumpul dan beribadah di Rumah Tuhan, atau pentingnya kehidupan doa, memerlukan usaha yang lebih keras dalam penjabarannya kepada generasi digital. Pendapat mereka mungkin bertentangan dengan ajaran Kristen dan cenderung mengambil aspek praktisnya, sehingga memerlukan pendalaman dalam diskusi.

Dalam diskusi dengan generasi digital pemimpin rohani perlu menerapkan prinsip cepat mendengar tetapi lambat berbicara seperti Yak 1:19 “Hai saudara-saudara yang kukasihi, ingatlah hal ini: setiap orang hendaklah cepat untuk mendengar, tetapi lambat untuk berkata-kata, dan juga lambat untuk marah”. Memberikan kesempatan mereka untuk menyampaikan pendapat dan menghargai apapun pendapat yang disampaikan. Tanggapan yang diberikan sebagai balasan pendapat mereka sampaikan dengan teratur dan logis, bersifat mengarahkan dan memberikan tuntunan lebih dari pada mengajari.

3. Attitude

Generasi digital menganggap bahwa menjadi berbeda adalah jalan untuk diakui atau tetap eksis (Berikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan yang menantang). Mereka membutuhkan tantangan atau *challenge* yang membuat mereka menjadi yang pertama dan dapat dibanggakan.

Kelemahan seorang pemimpin dalam menghadapi situasi tersebut adalah menetapkan target pekerjaan dimana generasi digital dijadikan alat untuk menjalankan tahapan pekerjaan. Hal ini kurang menantang bagi mereka, karena tidak memiliki unsur tantangan yang membuat mereka diakui berbeda dan dapat dibanggakan. Pada akhirnya generasi digital akan cepat bosan dan keluar dari pekerjaan.

Bagaimana aplikasinya dalam kepemimpinan rohani?

Dalam kehidupan rohani, pemimpin rohani perlu merubah pola kepemimpinan menghadapi generasi digital. Mereka dianggap rekan kerja dan menjadi bukan saja alat tetapi ikut menentukan target pekerjaan. Kegiatan retreat atau jumpa pemuda/remaja dapat dijadikan etalase bagi mereka dengan menjadi panitia secara penuh. Dukungan dari pemimpin rohani lebih kepada pembinaan dan pengarah agar target kegiatan tersebut tercapai. Detail acara termasuk penggalangan dana, dilakukan oleh generasi digital.

4. Values

Bagi generasi digital sikap ingin tampil berbeda dan mendapat pengakuan adalah sifat yang menonjol dari generasi milenial (Menjadikan pekerjaan mereka memiliki arti yang luas). Mereka menginginkan apa yang dilakukan dianggap memiliki arti dan tidak dipandang rendah. Para pemimpin yang mengarahkan mereka dituntut untuk peka dan dapat menunjukkan nilai lebih dari tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan.

Bagaimana aplikasinya sebagai pemimpin rohani?

Sebagai pemimpin rohani yang dibutuhkan adalah sikap membimbing dan menghargai karya atau pekerjaan yang dilakukan generasi digital. Pada saat mereka mengambil bagian dalam pelayanan, apapun tugas atau karya mereka harus dipandang sebagai sesuatu yang memiliki nilai tinggi.

Tugas pemimpin rohani dalam hal itu adalah menggali potensi untuk mengerjakan pelayanan dengan lebih baik dan berbeda dari yang lainnya, juga menempatkan tugas atau karya mereka sebagai bagian yang penting dalam keseluruhan pelayanan. Pemimpin rohani memberi perhatian sebagaimana Yesus mengajarkan kepemimpinan yang melayani dan kepemimpinan yang memperhatikan para domba secara langsung (Jerry C Wofford, 2001, 234). Sesederhana apapun tugas yang dijalankan generasi digital harus dianggap sebagai tugas yang memberikan arti dalam keseluruhan pelayanan.

5. Environment

Generasi digital memiliki kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang memberikan lingkungan bagi mereka untuk mengekspresikan diri (Ciptakan lingkungan yang baik dan tidak birokratis). Lingkungannya memberikan kesempatan mereka untuk mengembangkan kemampuan/talenta yang dimiliki dengan sebesar-besarnya, mendukung mereka untuk berkembang dan tidak membatasi dengan aturan-aturan yang ketat.

Lingkungan yang dibutuhkan generasi digital juga memiliki hirarki struktural yang baku, tetapi memungkinkan untuk saling berinteraksi satu dengan lainnya secara bebas. Selain itu responsif terhadap perubahan-perubahan dengan memangkas jalur-jalur birokratis yang menghabiskan waktu sehingga tidak efektif. Pemimpin yang efektif tidak mengendalikan atau berkuasa atas tujuan mereka (Tim Elmore, 2002, hal. 90),
Bagaimana aplikasinya dalam pemimpin rohani?

Seorang pemimpin rohani dapat menerapkan hal tersebut dengan cara membuka diri terhadap perubahan-perubahan dan selalu mudah serta tidak membuat jarak dengan generasi digital yang dipimpin. Responsif terhadap pendapat atau usulan, dan mampu memangkas jalur birokrasi, tetapi tetap mengedepankan ajaran Kristus.

Selain itu menurut Irendy (hipwee community, 2018) beberapa karakter dari kepemimpinan di era generasi digital:

1. Digital Mindset

Tidak dapat dipungkiri kemajuan zaman mengubah dunia dan budaya. Budaya analog (tulisan, cetakan, buku, majalah) telah tergeser oleh budaya digital. Masyarakat lebih suka mencari dan mendapatkan informasi dari *smartphone* ketimbang harus membaca buku atau koran. Perubahan ini juga harus diadaptasi oleh pemimpin dalam kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang masih mengandalkan cara analog akan menemui kesulitan dalam berkomunikasi dengan generasi digital.

Penyampaian pesan atau instruksi secara digital mewajibkan seorang pemimpin untuk menguasai setidaknya perangkat dan *software* yang mendukung. Pesan yang disampaikan juga mengalami perubahan bentuk. Bila dalam tulisan pesan dapat disampaikan panjang lebar, maka dalam era digital pesan harus disampaikan singkat dan padat. Pesan lebih banyak berupa gambar atau grafik sehingga mudah dibaca dan

dipahami. Pesan harus sudah merupakan informasi final karena sekali tersebar sudah sulit untuk menarik kembali. Pemimpin diharuskan membuat pesan dengan ringkas, bergambar, dan tidak ada koreksi.

Bagaimana aplikasinya dalam kepemimpinan rohani?

Pemimpin rohani dapat menggunakan budaya digital ini untuk membimbing dan mengarahkan generasi digital. Pesan yang panjang dibuat singkat mungkin dan disampaikan berulang-ulang. Topik yang memerlukan penjabaran yang panjang, dapat dipecah menjadi topik yang hanya memuat satu atau dua bahasan. Pemimpin rohani dapat mengirimkan pesan secara berseri sehingga menghindari kebosanan karena pesan terlalu panjang.

Generasi digital lebih suka melihat contoh nyata ketimbang hanya mendengar kabar atau membaca informasi. Untuk itulah pemimpin rohani dapat menggunakan multi media seperti video singkat untuk memberikan bukti yang diinginkan. Seperti sudah disampaikan di atas, pesan yang disampaikan harus final dan tidak perlu membuat bantahan atau klarifikasi.

2. *Observer and Active Listener*

Karakter ini diperlukan untuk merangkul generasi digital karena sifat mereka yang lebih suka ditunjukkan kesalahannya secara langsung dan bersifat interaktif. Pemimpin perlu melakukan pengamatan terlebih dahulu dengan masuk dalam sistem atau kegiatan yang mereka lakukan, menggali informasi yang dibutuhkan dan memberikan teguran atau bimbingan sesuai dengan situasi.

Karena berada dalam sistem atau kegiatan pemimpin diharuskan memiliki pola pikir *out of the box* sehingga dapat menemukan kesalahan atau kekeliruan. *Think out of the box* maksudnya cara berpikir kita yang berbeda dari yang lainnya, diluar rutinitas yang dilakukan, berpikir diluar dari yang umumnya. (<https://desmaleni.wordpress.com>). Bila seorang pemimpin ikut larut dalam sistem atau kegiatan maka yang terjadi adalah pengamatan yang bersifat sangat subyektif dan lebih kepada pembelaan diri.

Bagaimana aplikasinya dalam pemimpin rohani?

Untuk seorang pemimpin rohani, berpola pikir *out of the box* dapat dilakukan dengan Firman Tuhan. Refensi ini membuat penilaian yang diberikan tetap berada di

luar sistem yang diikuti. Sang pemimpin rohani dapat memberikan bimbingan atau koreksi tanpa keraguan karena memiliki pegangan yang jelas dan berwibawa.

Firman Tuhan juga dipakai seorang pemimpin rohani untuk mempersingkat dan argumentasi dan diskusi dalam koreksi kesalahan seperti dalam II Timotius 3:16-17 "*Segala tulisan yang diilhamkan Allah memang bermanfaat untuk mengajar, untuk menyatakan kesalahan, untuk memperbaiki kelakuan dan untuk mendidik orang dalam kebenaran. Dengan demikian tiap-tiap manusia kepunyaan Allah diperlengkapi untuk setiap perbuatan baik*"

3. Agile

Generasi digital menginginkan seorang pemimpin yang dapat memberikan solusi pada saat jalan sudah tertutup. Pemimpin dituntut mampu menemukan jalan atau cara alternatif sehingga kegiatan tetap terlaksana. Termasuk negoisasi, diskusi dan relasi dengan pihak-pihak lain yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan.

Dalam memimpin generasi digital, pemimpin rohani diharapkan juga memiliki karakter *agile*. Dapat melakukan negoisasi atau diskusi kepada pihak-pihak lain yang terkait, bekerja sama, memiliki relasi atau hubungan yang luas. Termasuk juga menjaga dan mengawasi kegiatan yang melibatkan pihak ketiga. Harus dapat memberikan bimbingan dan koreksi secara rohani, sebelum menuntut pertanggungjawaban.

4. Inclusive

Seorang pemimpin tidak hanya memiliki kemampuan untuk mengawasi lancarnya proses kegiatan, tetapi juga dituntut untuk ikut ambil bagian dalam proses itu. Generasi digital memiliki pendapat bahwa seorang pemimpin selalu ada bukan saja di depan tetapi juga bersama-sama dengan mereka. Keikutsertaan ini akan membuat mereka dihargai sebagai bagian dari tim.

Pemimpin rohani untuk kaum digital juga dituntut untuk selalu ambil bagian dalam kegiatan, walaupun terasa bahwa kegiatan tersebut tidak sesuai dengan tingkat usia maupun jabatan sang pemimpin. Dengan ikut serta, pemimpin rohani dapat membimbing dan memberikan koreksi secara langsung, sehingga kegiatan tersebut berjalan lancar serta memberikan nilai lebih tersendiri. Disini terlihat pentingnya prinsip seorang pemimpin

yang dikemukakan Ki Hajar Dewantara, *ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*. Kehadiran seorang pemimpin rohani di tengah proses, memperkuat dan menambah semangat generasi digital dalam melakukan kegiatan.

5. *Unbeatable*

Seorang pemimpin dituntut untuk tidak pernah menyerah. Ia harus tahu kemana tujuan atau target. Hambatan yang menghalangi harus dihadapi. Bila hambatan terlalu besar, maka ia harus mencari alternatif cara atau jalan keluar. Generasi digital cenderung cepat menyerah apabila mengalami masalah atau hambatan. Diperlukan pemimpin yang mampu menjadi panutan untuk tetap bertahan.

Demikian juga dengan pemimpin rohani bagi generasi digital. Pendekatan-pendekatan dalam membimbing dan mengarahkan mereka, tidak boleh terpaku pada cara atau metoda yang standar. Pada saat mengalami hambatan, sang pemimpin rohani dituntut untuk mampu mencari cara atau jalan keluar yang tidak bertentangan dengan Firman Tuhan.

6. *Brave to be Different*

Berani tampil beda mencerminkan keberanian dan kekuatan untuk menentang cara yang lazim ditempuh oleh orang lain. Mampu memperhitungkan kekuatan dari sumber daya yang dimiliki dan menggabungkan dengan keberanian yang lebih untuk tampil lebih baik dan keluar dari kelaziman.

Pemimpin rohani yang bekerjasama dengan generasi digital harus memiliki kemampuan menakar kekuatan sumber daya mereka. Terkadang harus membuat mereka mengeluarkan kemampuan atau talenta yang selama ini tersembunyi dengan mengajak mereka mengaktualisasikan diri. Dengan sumber daya yang terbatas tetapi digabungkan dengan aktualisasi diri akan memberikan energi yang besar melebihi yang tampak. dan mampu menggabungkan keberanian dengan aktualisasi diri.

Selain itu, pemimpin rohani harus membangun keberanian generasi digital untuk tampil menggunakan talenta yang ada. Keberanian ini akan muncul bila diberikan dorongan dan pengawalan langsung oleh sang pemimpin. Pemimpin harus memberikan semangat dan menunjukkan bahwa mereka dapat lebih dan lebih baik lagi, memiliki talenta yang khusus seperti dalam Ibrani 13:20-21 "Yesus, Tuhan kita, kiranya memperlengkapi kamu dengan segala yang baik untuk melakukan kehendak-Nya, dan mengerjakan di

dalam kita apa yang berkenan kepada-Nya, oleh Yesus Kristus. Bagi Dialah kemuliaan sampai selama-lamanya, Amin.

KESIMPULAN

1. Gaya Memimpin seorang pemimpin rohani di gereja untuk generasi digital memerlukan penyesuaian disebabkan karakteristik yang berbeda dan spesifik dibandingkan dengan generasi sebelumnya.
2. Gaya memimpin pemimpin rohani di gereja bagi generasi digital hidup di masa perkembangan teknologi sudah sangat pesat dan dekat dengan kehidupan sehari-hari. Hal ini dapat mempermudah atau justru menjadi hambatan bagi seorang pemimpin untuk memimpin dan membimbing mereka
3. Beberapa hal yang mendukung pemilihan pada gaya memimpin generasi digital adalah gaya yang dapat digunakan seorang pemimpin untuk generasi digital adalah : *behavior, relationship, attitude, value dan environment*. Sedangkan karakter yang harus dimiliki adalah: *digital minded, observer and active listener, agile, unbeatable dan brave to be different*.
4. Bagi para pemimpin rohani di gereja, gaya dan karakter tersebut seharusnya diwarnai tanggung jawab atas panggilanNya untuk melayani dan terutama memimpin berdasarkan kebenaran Firman Tuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkitab. 2017. Jakarta. *Lembaga Alkitab Indonesia*.
- Cole, Neil. 2011. *Organis Leadership. Memimpin Secara Alami Tepat di Mana Anda Berada*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Elmore Tim, John C. Maxwell, 2002, *Mengembangkan Talenta Kepemimpinan Dalam Anak Anda*, Jakarta, Immanuel
- Gary Yukl, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Indeks
- Johanes Saragih, Pdt. M.Th, MM. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Gereja*. Jakarta. Suara Gereja Kristiani.
- Wofford, Jerry, C. 2001. *Kepemimpinan Kristen Yang Mengubah*. Yogyakarta: Penerbit Yayasan Andi

- Yuliasstomo Nicodemus, *Kepemimpinan Gembala. Suatu Kajian Filosofis Tentang Proses Integrasi Kepemimpinan Rohani Dan Sekuler*, 2010, Jurnal Jaffray
- Goldman Sachs, *Millennial dan Gen Z Memilih Lemari Online Mereka*, 17 September 2018. <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/millennials-gen>.
- Horovitz, Bruce (4 May 2012). "After Gen X, Millennials, what should next generation be?". USA Today. Diakses tanggal 24 November 2012. More than one of |work= dan |newspaper= specified (bantuan).
- Hipwee Community, *Karakter kepemimpinan di era digital*, <https://www.hipwee.com>. Diakses 23 Januari 2018
- Ivancevich Rober Konopaske and Michael T. Matteson. 2008, *Organizational Behaviour and Management*, Eight Edition. International Edition. McGraw_Hill/Irwin, New
- Kubik Leadership Treaning Coaching. *5 Cara Memimpin Generasi Milenial*. <https://www.kubicleadership.com/5-cara-memimpin-generasi-moleneal>. Diakses 20 Oktober 2017.
- Strauss, William; Howe, Neil (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Cartoons by R.J. Matson. New York, NY: Vintage Original. hlm. 370. ISBN 0-375-70719-0. Diakses tanggal 17 October 2013.
- Think Smart, Think Different, Think Out of The Box*, <https://desmaleni.wordpress.com>, diakses tanggal 3 November