

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS ORGANISASI GEREJA DI ERA DIGITAL: SUATU TINJAUAN KONSEPTUAL

Yulius Aleng¹, Roni Kurniawan², Josep Kuntadi³, Stanley HS Siar⁴,
Manlian Ronald. A. Simanjuntak⁵
yulius.aleng@gmail.com¹, ronikurniawan.dth@gmail.com², jokuntadi@gmail.com³,
stanleysiar13@gmail.com⁴, manlian.adventus@gmail.com⁵
Harvest International Theological Seminary (HITS)¹²³⁴,
Guru Besar UTA' 45 Jakarta⁵

ABSTRAK

Gereja sebagai organisasi yang hidup di tengah-tengah gejolak perkembangan teknologi yang sangat masif pada saat ini tidak dapat berdiam diri tetapi harus melakukan usaha untuk melakukan pengembangan kapasitasnya secara dinamis. Dengan memahami konsep dynamic capabilities untuk melakukan proses sense, seize dan transform diharapkan mampu membantu gereja untuk melakukan proses perubahan dirinya yang dipimpin oleh para pemimpin gereja yang telah mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasi (Transformasional Leadership). Banyak perkembangan teknologi di era digital yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi gereja untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Yesus Kristus untuk pertama kali kepada murid-murid-Nya dan kini harus diteruskan oleh umat Tuhan dalam organisasi gereja di era ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (library research) dengan tujuan untuk memaparkan peran kepemimpinan transformasi dalam pengembangan kapabilitas organisasi di era digital saat ini. Penelitian ini akan memberikan pentingnya peran para pemimpin gereja yang memiliki kepemimpinan transformasi dalam melakukan perubahan bagi para anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal pengembangan kapasitasnya yang dimulai dari tingkat individu, kelompok kerja, dan sampai tingkat organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasi, kapabilitas organisasi, gereja di era digital.

ABSTRACT

The Church as an organization that lives in the turmoil of massive technological development at this time cannot stand still but must make efforts to develop its capacity dynamically. Understanding the concept of dynamic capabilities to carry out the process of sense, seize, and transform is expected to be able to help the church to carry out a process of self-change led by church leaders who have implemented a transformational leadership style (Transformational Leadership). Many technological developments in the digital age can be utilized by church organizations to carry out their duties and functions as mandated by Jesus Christ for the first time to His disciples and must now be passed on by God's people in church organizations in this era. This research uses qualitative methods with a library research approach to explain the role of transformational leadership in the development of organizational capabilities in today's digital era. This research will provide the importance of the role of church leaders who have transformational leadership in making changes for their members to achieve organizational goals in terms of capacity development starting from the individual level, work groups, and up to the organizational level.

Keywords: Transformation leadership, organizational capability, church in the digital era.

PENDAHULUAN

Gereja merupakan organisasi keagamaan yang bersifat nirlaba yang hidup dan bertumbuh di tengah-tengah kehidupan masyarakat Indonesia. Kehadiran gereja dalam komunitas besar tersebut bukan hanya sibuk bagi dirinya sendiri namun gereja memiliki tugas dari Tuhan untuk memberikan dampak dan manfaat bagi lingkungan sekitarnya,

kotanya, dan juga bagi negara secara umum.

Peran ini tidak bisa dianggap remeh dan “sebelah mata” oleh organisasi gereja namun perlu adanya proses transformasi untuk memastikan gereja dapat menjalankan peran ini dengan sebaik-baiknya. Di sinilah terletak visi perubahan dari anggota jemaat biasa menjadi pribadi yang menjalankan peran sebagai pekerja misi dan ini membutuhkan proses perubahan (transformasi) untuk menyiapkan orang-orang menjadi pekerja misi Tuhan bagi dunia ini. Gaya kepemimpinan dalam gereja lokal sangat penting perannya dalam memengaruhi motivasi melayani anggota gerejanya (Ratrigis, Laka, & Hatmoko, 2023). Selain itu peran orang tua sebagai pemimpin dalam suatu keluarga juga memengaruhi pembentukan karakter anak-anaknya untuk menjadi pribadi yang sesuai kehendak Tuhan (Febrina, Stevanus, Yulia, & Rombe, 2023)

Transformational Leadership hadir untuk membantu dan menjawab masalah pertumbuhan jemaat yang berjalan tersendat-sendat dalam organisasi gereja. Transformational Leadership memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari pada yang biasa mereka lakukan dan bayangkan sebelumnya. Para pemimpin transformasional cenderung untuk lebih berkomitmen, memberdayakan para pengikutnya, dan memberikan perhatian (motivasi) agar para pengikutnya membangun potensi kepemimpinan yang mereka miliki (Bernard M. Bass & Riggio, 2006).

Transformational Leadership mampu mendorong terjadinya keberhasilan dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan atau kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Nguyen & Luu, 2019). Lebih dari itu (Hamza, Alshaabani, Salameh, & Rudnak, 2022) menyatakan bahwa Transformation Leadership sangat memengaruhi niat para anggota organisasi untuk mendukung proses transformasi atau perubahan yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (library research) yang merupakan suatu metode penulisan karya ilmiah dengan mengumpulkan berbagai bahan, materi, data dan informasi yang diperoleh melalui buku-buku, artikel, jurnal serta berbagi sumber lain yang berbentuk dokumen yang sudah tersedia. Lebih lanjut peneliti melakukan kerangka kerja dengan menguraikan topik ini melalui pemilahan data, pembacaan, mereduksi data, mendeskripsikan, dan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kapabilitas Organisasi

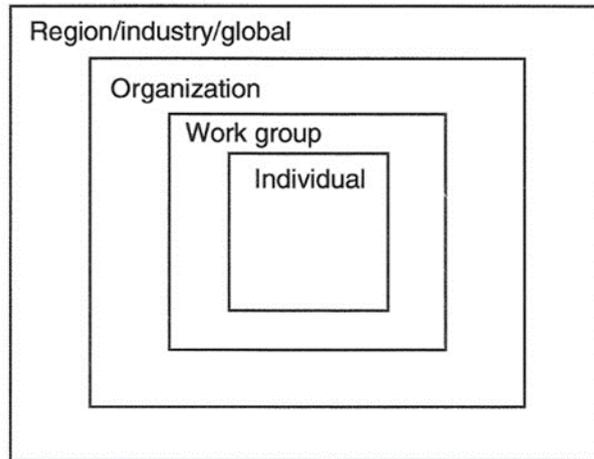
Kapabilitas organisasi adalah kemampuan yang dibutuhkan organisasi bisnis dan gereja karena mereka mengalami perubahan yang semakin cepat dan kompleks. Disrupsi teknologi, globalisasi pasar, dan perubahan sosial menuntut organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi agar dapat bertahan dan berkembang. Teknologi, seperti satelit dan internet, memungkinkan informasi dan tren menyebar dengan cepat ke seluruh dunia. Konsep globalisasi semakin mendominasi, di mana perusahaan-perusahaan beroperasi secara lebih luas dan terhubung secara global. Kecepatan ini tidak hanya mencakup bisnis tetapi juga memengaruhi semua aspek kehidupan, menciptakan tantangan dan peluang yang harus dihadapi secara cepat dan adaptif. Menurut David J. Teece, dkk kapabilitas organisasi adalah kemampuan yang telah terbukti dan berpotensi untuk mencapai tujuan, meskipun menghadapi hambatan dari lingkungan atau persaingan, apapun yang hendak dilakukan (David J. Teece, Pisano, & Shuen, 2009).

Hal ini menegaskan pada kemampuan yang kuat dan Tangguh dari sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan, terlepas dari tantangan yang mereka hadapi. Menurut

Kazimierz & Cyfert setiap organisasi memiliki sumber daya unik seperti kompetensi, kapabilitas dinamis dan sumber daya intelektual termasuk potensi inovasi dan imitasi, yaitu mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, atau strategi yang berhasil diterapkan oleh organisasi yang lain (Krzakiewicz & Cyfert, 2018). Mereka menggarisbawahi pentingnya pengakuan terhadap sumber daya unik setiap organisasi, seperti kompetensi dan kapabilitas dinamis, serta kemampuan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan serta strategi melalui mekanisme inovasi dan imitasi.

Renwarin, et.al dalam temuan penelitian mereka menyebutkan selain kompetensi manajerial maka kapabilitas organisasi memungkinkan organisasi mengelola peluang, menyesuaikan operasional dan mencapai dampak positif terhadap kelanjutan bisnis (Renwarin, J, Aji, Weley, & Tannady, 2022). Dalam hal ini Renwarin, dkk., menyoroti pentingnya kapabilitas organisasi selain kompetensi manajerial dalam mengelola peluang, menyesuaikan operasional, dan menghasilkan dampak positif terhadap kelangsungan bisnis. Jane Kareuki dan James M. Kilika dalam studi mereka menyebut untuk mempertahankan keuntungan kompetitif sebuah organisasi maka tidak cukup hanya memiliki keunikan sumber daya yang dimiliki Perusahaan, tetapi juga harus mengembangkan kemampuan-kemampuan baru sebagai faktor penentu (Kariuki & Kilika, 2017). Pemanfaatan kompetensi yang berbeda dan melibatkan inovasi konfigurasi merupakan keharusan untuk mewujudkannya, dan hal ini tidak memberi ruang kepada para pesaing untuk meniru.

Shoji Shiba dan David Walden menawarkan empat pendekatan dalam konteks revolusi konsep berpikir manajemen bagi organisasi perusahaan. pertama, fokus pada pelanggan dan memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu bereaksi cepat terhadap perubahan kebutuhan pelanggan dan memusatkan sumber daya terbatas mereka pada kegiatan yang memuaskan pelanggan; kedua, organisasi harus mencari peningkatan berkelanjutan dalam proses yang menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi. peningkatan berkelanjutan melibatkan penggunaan pendekatan ilmiah untuk melakukan perbaikan, melakukan perbaikan bertahap untuk cepat berada di pasar dan mendapatkan pengalaman nyata, serta melakukan perbaikan secara iteratif untuk mencapai tingkat kualitas yang lebih tinggi. ketiga, harus mencari partisipasi penuh dari karyawan mereka. Semua kemampuan dari semua anggota perusahaan harus digunakan jika perusahaan ingin melakukan perbaikan berkelanjutan dan mencari kepuasan pelanggan; keempat, harus berpartisipasi dalam jejaring sosial untuk menghindari penyusunan ulang metode, mengimplementasikan praktik kualitas lebih cepat, dan menciptakan budaya kualitas di mana berbisnis (Shiba & Walden, 2007). Kemudian mereka menawarkan kepada organisasi perusahaan empat komponen untuk mentransformasi kemampuan organisasi (Organization Capability), yaitu:



Gambar 1. Four Levels of Practice

Transformasi dimulai dari tindakan individu. Hal ini diperlukan untuk mengubah fokus pekerjaan dari sekadar menyelesaikan tugas menjadi memuaskan pelanggan, dengan memberikan karyawan alat yang dibutuhkan. Pada tingkat kelompok kerja, tujuannya adalah mengintegrasikan pekerjaan rutin dan perbaikan dengan fokus pada proses. Ini dapat dicapai melalui pembelajaran tim, kerjasama, sistem yang menjadikan pekerjaan rutin dan perbaikan sebagai bagian dari pekerjaan, dan memberikan waktu untuk perbaikan. Pada tingkat organisasi, tujuannya adalah menggabungkan perbaikan inovatif dengan tujuan korporat dan memobilisasi seluruh perusahaan untuk mengejar tujuan tersebut secara sistematis. Pada tingkat wilayah/Industri/global organisasi belajar dengan lebih efisien dan mampu mencapai perbaikan yang diinginkan ketika mereka dengan jelas mengidentifikasi aspek lingkungan eksternal yang memberikan motivasi dan dukungan. Kapabilitas organisasi penting dalam menghadapi perubahan cepat dan kompleks. Teknologi dan globalisasi mendorong adaptasi dan inovasi. Penting untuk mengakui dan mengembangkan sumber daya unik organisasi seperti kompetensi dan potensi inovasi. Renwarin, dkk., menyoroti peran kapabilitas organisasi dalam mengelola peluang dan kelangsungan bisnis. Kareuki & Kilika menekankan pentingnya pengembangan kemampuan baru untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Shiba & Walden menawarkan pendekatan untuk transformasi kapabilitas organisasi dari individu hingga tingkat global.

Kapabilitas Dinamis (*Dynamic Capabilities*)

David J. Teece mendefinisikan kapabilitas dinamis sebagai the firm's ability to integrate, build, and reconfigure internal and external competencies to address rapidly changing environments. Atau dalam bukunya memakai istilah to sense, seize, and adapt to generate and exploit internal and external enterprise-specific competences (D. J Teece, 2009). Kemampuan mengidentifikasi perubahan dan peluang di lingkungan eksternal. Perusahaan dengan kemampuan sensing yang kuat terampil dalam memantau tren pasar, preferensi pelanggan, dan perkembangan teknologi. Seizing adalah kemampuan untuk dengan cepat dan efektif memanfaatkannya hasil identifikasi diatas. Hal ini melibatkan pengambilan keputusan strategis, alokasi sumber daya, dan tindakan untuk mengejar peluang yang telah diidentifikasi. Sedangkan rekonfigurasi adalah kemampuan untuk mengubah ulang sumber daya dan kemampuan yang sudah ada dalam perusahaan untuk sejalan dengan tujuan strategis yang baru. Melibatkan restrukturisasi organisasi, perubahan proses bisnis, atau perolehan keterampilan dan pengetahuan baru (David J. Teece et al., 2009).

Ketika diterapkan pada organisasi gereja, konsep kapabilitas organisasi menggarisbawahi pentingnya adaptasi dan inovasi dalam konteks spiritual dan sosial.

Gereja harus mengenali sumber daya uniknya, termasuk kompetensi dalam pengajaran agama, pelayanan pastoral, dan pengelolaan keuangan, serta potensi inovasi dalam menciptakan program-program yang relevan dengan kebutuhan jemaat dan masyarakat yang mereka layani. Renwarin, dkk., menekankan pentingnya kapabilitas organisasi dalam mengelola peluang dan kelangsungan bisnis, yang dalam konteks gereja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi dan merespons kebutuhan spiritual dan sosial umat dengan cara yang relevan dan bermakna. Sementara itu, konsep kapabilitas dinamis, seperti yang didefinisikan oleh David J. Teece, menyoroti pentingnya gereja untuk memantau dan merespons perubahan dalam nilai-nilai dan kebutuhan spiritual masyarakat dengan cepat dan efektif. Hal ini dapat mencakup penyesuaian dalam penyampaian pesan agama, struktur pelayanan gereja, dan strategi penginjilan untuk tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan misi gereja. Dengan menerapkan konsep-konsep ini, gereja dapat memperkuat kapabilitasnya dalam memenuhi panggilan mereka untuk melayani dan membawa transformasi dalam komunitas mereka.

Nature Gereja sebagai organisasi

Gereja adalah sebuah institusi rohani yang digagas oleh Tuhan Yesus sendiri, ketika Ia masih berada di dunia ini. Tujuannya untuk menjadi perwakilan “kerajaan surga”, atau untuk lebih mudah dipahami dapat disamakan artinya dengan kedutaan yang ada di sebuah negara untuk mewakili negara asalnya secara administratif. Referensi tentang Tuhan Yesus sebagai penggagas gereja dapat dilihat di Matius 16:18 yaitu “Dan Akupun berkata kepadamu: Engkau adalah Petrus dan di atas batu karang ini Aku akan mendirikan jemaat-Ku dan alam maut tidak akan menguasainya”. Ayat ini dipercaya sebagai “benih” dari konsep gereja yang Tuhan percayakan kepada Petrus. Dari konsep gereja yang digagas-Nya, Tuhan Yesus juga merupakan Kepala gereja, sebagaimana tulisan Paulus pada Efesus 5:23, “Karena suami adalah kepala isteri sama seperti Kristus adalah kepala jemaat ..”.

Secara etimologi kata “gereja” diambil dari bahasa Portugis: igreja, yang berasal dari bahasa Yunani: εκκλησία (ekklêsia) yang berarti dipanggil keluar (ek = keluar; klesia dari kata kaleo = memanggil); kumpulan orang yang dipanggil ke luar dari dunia. Ekklesia dalam Perjanjian Baru biasanya diterjemahkan sebagai "jemaat". Istilah ini muncul dalam 2 ayat dari Injil Matius, 24 ayat dari Kisah Para Rasul, 58 ayat dari surat-surat Rasul Paulus, 2 ayat dari surat Ibrani, 1 ayat dari surat Yakobus, 3 ayat dari surat Yohanes yang ketiga, dan 19 ayat dari kitab Wahyu (Bibleworks, 2015). Kata “ekklisia” itu sendiri memiliki beberapa arti antara lain:

1. Gereja sebagai perkumpulan orang Kristen untuk beribadah atau “umat” atau lebih tepat “persekutuan” orang Kristen, yaitu perkumpulan orang yang percaya dan menerima Tuhan Yesus sebagai Juru Selamat, untuk tujuan beribadah. Bisa bertempat di rumah kediaman, lapangan, ruangan di hotel, maupun tempat rekreasi dan pusat-pusat perbelanjaan (mal) seperti yang tengah terjadi saat ini.
2. Gereja sebagai lembaga administratif atau organisasi atau sebagai tempat bernaungnya denominasi gereja mazhab (aliran), seperti: Gereja Katolik, Gereja Protestan, Gereja Pantekosta, dan lain-lain.
3. Gereja sebagai bangunan atau sebuah rumah ibadah bagi umat Kristen, di mana umat bisa berdoa dan beribadah (OSC, 2009).

Gereja sebagai perkumpulan orang Kristen terbentuk 50 hari setelah kebangkitan Yesus Kristus atau pada hari raya Pentakosta, yaitu ketika Roh Kudus yang dijanjikan Allah diberikan kepada murid-murid Yesus yang telah menantikan-Nya di loteng Yerusalem (Kisah Para Rasul 2:1-4).

Gereja dalam konteksnya sebagai organisme dapat dipahami seperti satu tubuh dengan banyak anggota, yang masing-masing mempunyai sifat dan fungsinya sendiri-

sendiri, masing-masing harus berperan aktif untuk mencapai tujuan. Ayat di atas dapat dijadikan rujukan untuk menggambarkan ekklesia atau gereja sebagai suatu organisme (Roma 12:4-8):

1. Kesatuan: seperti sebuah organisme, ekklesia bercirikan kesatuan dan keterhubungan. Sama seperti organ-organ dan sistem-sistem organisme hidup yang bekerja sama demi kesejahteraannya, demikian pula para anggota ekklesia dimaksudkan untuk berfungsi bersama-sama, menyumbangkan karunia dan bakat unik mereka untuk menciptakan suatu kesatuan yang harmonis.
2. Tubuh Kristus: Rasul Paulus, dalam suratnya, menggambarkan ekklesia sebagai “tubuh Kristus”. Metafora ini menekankan saling ketergantungan anggota-anggotanya, seperti halnya berbagai bagian tubuh saling bergantung satu sama lain untuk berfungsi optimal. Setiap anggota memiliki peran berbeda dan berkontribusi terhadap kesehatan dan pertumbuhan tubuh secara keseluruhan.
3. Keanekaragaman dan Saling Ketergantungan: Dalam suatu organisme, sel, jaringan, dan organ yang berbeda memenuhi peran khusus. Demikian pula, ekklesia terdiri dari individu-individu dengan latar belakang, kemampuan, dan karunia rohani yang berbeda-beda. Setiap anggota memiliki tujuan unik, dan kolaborasi mereka menciptakan komunitas yang berkembang.
4. Pertumbuhan dan Perkembangan: Organisme menunjukkan pertumbuhan dan perkembangan, dan hal yang sama juga berlaku pada ekklesia. Ketika individu menjadi dewasa dalam iman dan pemahamannya akan Tuhan, mereka berkontribusi pada pertumbuhan rohani ekklesia secara keseluruhan. Pertumbuhan ini dapat mencakup pendalaman hubungan, peningkatan pemahaman akan kebenaran Tuhan, dan upaya kolektif menuju kedewasaan rohani.
5. Kemampuan beradaptasi: Organisme mempunyai kemampuan beradaptasi terhadap perubahan keadaan, dan ekklesia juga harus mampu beradaptasi. Hal ini harus menanggapi kebutuhan dan tantangan yang berkembang dalam masyarakat dan dunia pada umumnya. Dengan tetap fleksibel dan terbuka terhadap perubahan, ekklesia dapat secara efektif menavigasi berbagai konteks dan menjalankan misinya.
6. Makanan dan Dukungan: Sama seperti organisme yang memerlukan makanan dan perawatan, gereja juga harus menyediakan lingkungan yang mendukung. Hal ini mencakup membina hubungan, memberikan bimbingan spiritual, dan memenuhi kebutuhan praktis para anggotanya. Dengan memupuk suasana cinta, dorongan, dan akuntabilitas, ekklesia membantu anggotanya berkembang.

Gereja sebagai organisasi dapat mulai dilihat pada zaman Yunani-Romawi. Pada saat itu, ekklesia digunakan untuk merujuk suatu pertemuan sah, atau disebut badan kepengurusan, tempat mereka berkumpul untuk berdiskusi dan mengambil keputusan mengenai urusan publik. Sejak awal pada zaman Pythagoras, kata ini mengandung makna lain yaitu komunitas dengan kepercayaan yang sama. Makna inilah yang dipakai dalam terjemahan bahasa Yunani untuk Alkitab Ibrani (disebut Septuaginta), dan kemudian digunakan pula oleh komunitas Kristen untuk merujuk pertemuan para orang percaya (Bauer & Danker, 2000).

Gereja terbentuk menjadi sebuah organisasi melalui proses natural dengan di dasari tuntutan kebutuhan. Ketika jumlah orang percaya bertumbuh dan terus semakin banyak, maka dibutuhkan pengorganisasian yang baik agar semua peran gereja dapat berjalan sebagaimana seharusnya. Atas dasar itulah struktur organisasi dibuat, dan menjadi organisasi keagamaan resmi untuk “memayungi” gereja secara hukum.

Secara natur, gereja dalam konteksnya sebagai organisasi Kristen tentunya mempunyai fungsi dan tujuan. Rujukan yang menjadi landasan fungsi dan tujuan gereja

dapat dilihat pada ayat Kisah Para Rasul 2: 42-47, ayat itu menceritakan tentang cara hidup jemaat yang pertama, inilah yang menjadi rujukan mengenai fungsi dan tujuan gereja. Agustinus mengatakan bahwa: Gereja menjadi satu-satunya lembaga atau bahtera keselamatan dengan tiga fungsi: 1) menyebarkan iman yang benar dengan jalan memberitakan Firman; 2) memelihara kesucian dengan jalan sakramen; 3) mengorganisasikan warganya dengan hukum gerejawi yang ketat (Batlajery, 2014). Sedangkan Ronald W. Leigh mendefinisikan, Gereja adalah kumpulan orang-orang yang diselamatkan, orang-orang yang disebarkan untuk menginjili yang tersesat, orang-orang yang dikumpulkan untuk saling membangun, dan orang-orang yang dikelompokkan kembali dalam berbagai lembaga untuk melaksanakan pelayanan-pelayanan khusus (Leigh, 1984). Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan secara natur, gereja mempunyai dua fungsi utama, yaitu: secara administratif menaungi seluruh kepentingan jemaat serta kegiatan pelayanannya; yang kedua adalah mengkoordinir supaya terlaksananya tri fungsi gereja, yaitu: Koinonia (Persekutuan) kisah Para Rasul 2:42, Diakonia (Melayani) kisah Para Rasul 2: 45, dan Marturia (Bersaksi) Kisah Para Rasul 2: 47

Gereja bukan lagi sebuah institusi yang diam atau property saja tetapi sebuah movement. Gereja harus selalu bergerak dan terus menyelaraskan langkah mengikuti alur kehendak Tuhan mengenalkan Yesus kepada seluruh dunia. Gereja yang merupakan gerakan ini akan menjadi sebuah sistem yang tidak bisa dihentikan dan terus berkembang ke segala arah untuk membawa kemuliaan bagi Allah (Susanto, 2019).

Organisasi Gereja pada era digital

Di era kemajuan teknologi ini, evolusi konstan teknologi informasi dan komunikasi telah memiliki dampak yang mendalam pada manusia, dan mereka secara tidak sengaja mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia (Simon, 2019). Dampak ini telah membawa perubahan signifikan dalam urutan keberadaan manusia, termasuk interaksi sosial, kegiatan ekonomi, praktik budaya, dan bahkan ritual keagamaan. Fokus tulisan ini adalah untuk memeriksa bagaimana era digital telah mempengaruhi proses bergereja pada evangelisasi Kristen yang menjadi mandat utama, yang berakar dalam konteks kehidupan manusia kontemporer (disebut sebagai masyarakat media atau masyarakat digital). Gereja di era digital mengharuskan penggunaan alat sekuler berdasarkan sarana digital. Dalam konteks ini, sarana digital secara khusus mengacu pada platform media sosial dan perangkat terkait. Sarana digital ini tampaknya menghadirkan peluang dan potensi yang sangat besar untuk menyebarkan pesan Tuhan dan mengumpulkan umat beriman. Gereja membutuhkan suatu bentuk pelayanan sejati yang memerlukan tanggapan dan bahkan persiapan, terutama disesuaikan untuk generasi digital di era digital, melalui penanaman karunia bagi umat Tuhan untuk meningkatkan pelayanan gereja (Siahaan, 2017).

Chukwuma menyatakan bahwa komunikasi dan praktik keagamaan di era digital ditandai dengan adanya platform digital. Platform ini mampu mendefinisikan ulang proses komunikasi termasuk halnya pesan keagamaan dan praktik keagamaan di antara para anggota organisasi keagamaan. Para pemimpin organisasi keagamaan perlu mempertimbangkan penggunaan platform digital untuk menjangkau para anggota organisasi keagamaan termasuk gereja (Okoye, 2014). Sementara itu Miriam dkk menyatakan bahwa adanya berbagai platform digital telah menjadi instrumen partisipatif baru yang membentuk suatu proses baru untuk memahami persekutuan (Miriam Díez Bosch, Sanz, Abelló, Torrents, & Gauxachs, 2017). Mereka berargumentasi bahwa umat beragama perlu membentuk komunitas digital yang memiliki berbagai sarana khusus yang menjadikan komunitasnya dari komunitas lain (Buckner, 2010). Di sisi lain, berbagai hal soal ekspresi dan praksis keagamaan, dunia virtual telah menawarkan suatu sarana atau media bagi orang-orang untuk berkumpul atas nama iman dan spiritualitas. Kehadiran

agama dalam dunia virtual melahirkan konsep dan ide gereja siber, gereja internet, gereja online, atau gereja digital yakni adanya kelompok agama yang memberikan fasilitas yang memudahkan untuk kegiatan-kegiatan ibadah dan doa dengan memanfaatkan teknologi Internet. Hal ini dapat membantu kegiatan organisasi gereja di era digital ini.

Transformational Leadership bagi organisasi gereja

Bass & Ringgo menyatakan bahwa ada ledakan minat terhadap kepemimpinan di dunia. Setiap hari ada banyak cerita yang muncul di surat kabar membahas contoh-contoh kepemimpinan yang sukses maupun kegagalan kepemimpinan yang signifikan. Cerita-cerita yang banyak menjadi sorotan publik tersebut banyak membahas mengenai kepemimpinan dari para politisi dan negarawan kelas dunia dan nasional, Chief Executive Officer (CEO) bisnis, pejabat pemerintah dan lain sebagainya (Bernard M. Bass & Riggio, 2006). Hal ini menunjukkan bahwa hal kepemimpinan menjadi hal yang penting dan serius serta peran yang strategis dalam suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga yang ada di masyarakat.

Salah satu model kepemimpinan yang paling populer dan dipelajari secara luas adalah Transformational Leadership atau kepemimpinan transformasi (B. M. Bass, 1985; Burns, 1978). Konsep Transformational Leadership ini dapat dijadikan sebagai suatu konsep advisory (memberikan saran atau masukan) kepada para anggota suatu organisasi (Nandedkar, Mbindyo, & O'Connor, 2020). Lebih lanjut, Bass menyatakan bahwa terdapat 4 (empat) ciri-ciri Transformational Leadership antara lain idealized influence, inspirational motivation, individualized consideration, dan intellectual stimulation (B. M. Bass, 1985).

Seorang pemimpin yang memiliki ciri idealized influence adalah seorang pemimpin yang dapat menjadi role model dalam melakukan perubahan dalam organisasi gereja melalui pengembangan kapasitas sesuai visi yang telah dikomunikasikan kepada para anggota atau pengikutnya. Sementara pemimpin yang memiliki ciri inspirational motivation adalah pemimpin yang memiliki visi (tujuan) yang jelas sehingga dapat memimpin para anggotanya menuju visi tersebut dengan rasa optimis (percaya diri) dan selalu mendukung para anggotanya.

Ciri lainnya dari seorang transformation leadership adalah individualized consideration adalah ciri yang terlihat pada seorang pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap-tiap anggota gereja secara individu sebagai seorang pribadi dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda-beda serta melatih dan memberikan saran kepada tiap-tiap individu.

Ciri terakhir dari Transformational Leadership adalah intellectual stimulation adalah seorang pemimpin yang memiliki perilaku untuk meningkatkan kecerdasan para anggotanya melalui kreativitas, inovasi, kemampuan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat. Untuk menjadi pribadi yang memiliki terus mengembangkan kapasitasnya maka para anggota perlu dibekali berbagai hal termasuk mengenai kreativitas, inovasi, daya pikir, dan memecahkan masalah atau persoalan yang muncul dalam proses pencapaian visi organisasi.

Selain ciri-ciri yang telah disampaikan oleh Bass maka ada pula beberapa prinsip dari Transformation Leadership. Rees menyampaikan ada 7 (tujuh) prinsip yang terdapat dalam Transformation Leadership yang dapat menciptakan sinergi kekuatan di dalam suatu organisasi (Rees, 2001). Prinsip-prinsip tersebut akan membantu para pemimpin gereja untuk menjalankan pengembangan kapasitas organisasi di era digital saat ini. Prinsip pertama adalah principle of simplification (simplikasi) merupakan prinsip yang harus dimiliki para pemimpin dalam peningkatan kapasitas organisasi gerejanya dengan memberikan visi yang jelas sebagai cermin dan tujuan yang akan dicapai bersama-sama.

Prinsip kedua adalah principle of motivation (motivasi) merupakan prinsip yang harus dimiliki para pemimpin dalam peningkatan kapasitas organisasi gerejanya dengan menciptakan suatu sinergitas dan pemimpin tersebut dapat mengoptimalkan, memotivasi,

dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Prinsip ketiga adalah principle of facilitation (fasilitasi) merupakan prinsip yang harus dimiliki para pemimpin adalah dengan memberikan dirinya secara efektif untuk memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, maupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.

Prinsip keempat adalah principle of innovation (inovasi) merupakan prinsip yang harus dimiliki para pemimpin dalam peningkatan kapasitas organisasi gerejanya dengan adanya kemampuan untuk dengan berani memulai perubahan dengan dukungan doa. Organisasi gereja yang efektif dan efisien mengharuskan anggotanya untuk mengantisipasi perubahan dan tidak takut terhadapnya. Pemimpin harus memulai dan merespon dengan cepat atas setiap perubahan yang perlu dilakukan. Begitu pula dengan para anggota perlu saling memengaruhi satu sama lain untuk mengasimilasi perubahan karena pemimpin transformasional telah membangun kepercayaan dan memupuk kerja sama tim.

Prinsip kelima adalah principle of mobilization (mobilisasi) merupakan prinsip yang harus dimiliki para pemimpin dalam peningkatan kapasitas organisasi gerejanya dengan adanya kemampuan untuk membuat daftar orang-orang yang terlibat lalu diperlengkapi dan diberdayakan untuk mewujudkan visi peningkatan kapasitas organisasi. Seorang pemimpin transformasional mencari orang-orang yang bersedia untuk diberi tanggung jawab kepemimpinan secara formal. Organisasi gereja perlu menempatkan para pemimpin di semua tingkatan karena para pemimpin tersebut akan membantu untuk menemukan cara untuk mewujudkannya, mengundang, dan mengobarkan kepemimpinan pada semua tingkatan. Mereka pula akan memperkenalkan langkah-langkah kecil yang sederhana untuk mencari orang-orang lain untuk menjadi bagian kelompok.

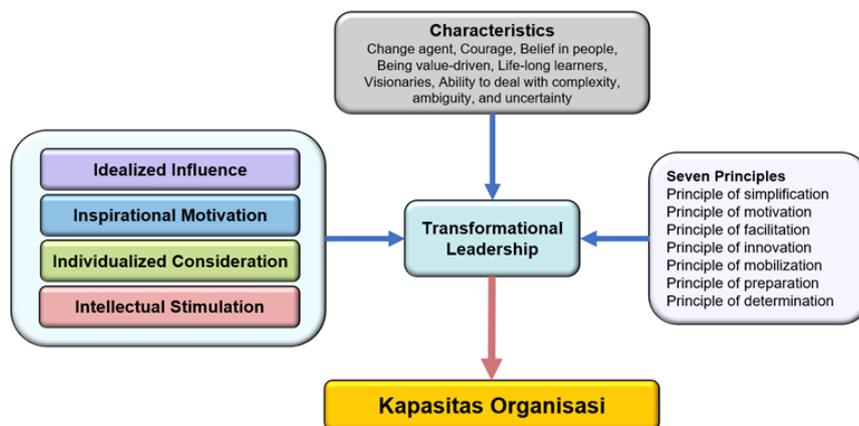
Prinsip keenam adalah principle of preparation (persiapan) merupakan prinsip yang harus dimiliki para pemimpin dalam peningkatan kapasitas organisasi gerejanya dengan adanya kemampuan untuk tidak pernah berhenti belajar dalam diri mereka dengan atau tanpa bantuan orang lain. Suatu pernyataan (quote) yang menyatakan bahwa all leaders are learners (Chrzan, 2014) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional harus menyadari bahwa proses perubahan yang sedang dilakukan merupakan cerminan dari tindakan yang mereka sedang lakukan bersama dengan para pengikut atau anggotanya. Selain itu para pemimpin harus memiliki hubungan yang baik dengan pihak lain yang ingin melakukan transformasi. Para pemimpin tersebut berada di dalam hubungan tersebut dengan menciptakan hubungan yang penuh dengan dukungan dan kasih satu dengan lainnya.

Prinsip ketujuh adalah principle of determination (tekad) merupakan prinsip yang harus dimiliki para pemimpin dalam peningkatan kapasitas organisasi gerejanya dengan adanya tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen. Seorang pemimpin misi terkadang harus mengalami hal-hal yang sulit dalam proses transformasi yang dilakukan untuk itu mereka memerlukan stamina, daya tahan, keberanian, dan kekuatan untuk dapat menyelesaikan berbagai hal tersebut. Para pemimpin transformasi tidak hanya terfokus pada peningkatan kepemimpinan mereka sendiri namun juga pengembangan orang lain. Pemimpin transformasional harus mengembangkan disiplin secara spiritual, emosional, dan fisik untuk mempertahankan tingkat komitmen yang mereka sudah miliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

Beberapa karakteristik dari Transformation Leadership yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kapasitas organisasi gereja yaitu a change agent, courage, a belief in people, being value-driven, life-long learners, visionaries, dan the ability to deal with complexity, ambiguity, and uncertainty (Tichy & Devanna, 1986). Berbagai karakteristik

tersebut perlu melekat pada seorang pemimpin gereja supaya kapasitas organisasi gereja dapat berkembang di era digital saat ini dengan melakukan berbagai hal antara lain:

- Seorang pemimpin yang menerapkan Transformational Leadership maka ia harus menjadi agen perubahan (a change agent) untuk berjuang membuat suatu perbedaan guna mentransformasikan organisasi di bawah tanggung jawabnya.
- Seorang pemimpin yang menerapkan Transformational Leadership maka ia harus memiliki keberanian (courage) untuk menghadapi resistensi (pihak-pihak yang melawan), mengambil resiko, dan mengkonfrontir kondisi-kondisi yang dihadapi. Untuk melakukan proses perubahan maka seorang pemimpin tentu akan menghadapi berbagai tantangan yang bisa menjadi penghambat. Dalam inilah seorang pemimpin perlu memberikan penjelasan terhadap orang-orang yang resistensi tersebut.
- Seorang pemimpin yang menerapkan Transformational Leadership maka ia harus menaruh kepercayaan kepada orang lain (a belief in people) atau orang-orang yang dipimpinya. Pemimpin yang demikian mempunyai kepercayaan kepada orang lain yang memang sudah dikembangkan dengan baik perihal motivasi, dan pemberdayaan orang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan dalam mengembangkan kapasitas organisasi gereja.
- Seorang pemimpin yang menerapkan Transformational Leadership maka ia harus menjadi penggerak nilai-nilai yang kuat dalam melakukan perubahan (being value-driven) dalam hal ini terkait kapasitas organisasi yang harus dinamis dengan menyesuaikan perkembangan zaman dengan tantangan yang tidak semakin mudah.
- Seorang pemimpin yang menerapkan Transformational Leadership maka ia harus memiliki visi ke depan (visionaries) sebagai tujuan yang ingin dicapai bersama-sama. Tanpa adanya visi maka seorang pemimpin tidak mempunyai arah untuk membawa para anggota atau pengikutnya pergi bersamanya.
- Seorang pemimpin yang menerapkan Transformational Leadership maka ia adalah seorang pembelajar yang tidak pernah berhenti (life-long learners) bahkan melalui berbagai kesalahan yang dialami sendiri atau dialami oleh orang lain itu menjadi kesempatan untuk belajar dari kesalahan-kesalahan tersebut supaya di kemudian hari mereka dapat menjadi pribadi yang tidak mengulang kesalahan yang sama.
- Seorang pemimpin yang menerapkan Transformational Leadership maka ia harus memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai hal yang kompleks, ketidakpastian, dan keambiguan (the ability to deal with complexity, ambiguity, and uncertainty).



Gambar 2. Transformation Leadership mendorong peningkatan Kapasitas Organisasi

Beberapa hal penting yang perlu mendapat perhatian dari para pemimpin gereja dalam mempraktekkan gaya kepemimpinan Transformation Leadership dalam

meningkatkan kapasitas organisasi di era digital antara lain (Alseiari, Sidek, & Al-shami, 2019; Bushari, Khan, Abdullah, & Mughal, 2019; Gull, Qamar, Bukhari, & Tanvir, 2022; Islam, Furuoka, & Idris, 2021; Kurchaska, 2021; Messmann, Evers, & Kreijns, 2021):

1. Pemimpin organisasi perlu memberikan umpan balik atas setiap ide-ide inovatif dan strategi dari para anggota agar mereka semakin percaya diri dalam berkontribusi bagi organisasi dalam peningkatan Kapabilitas Organisasi.
2. Transformational Leadership memengaruhi pengetahuan dan budaya pembelajaran secara signifikan.
3. Kepemimpinan transformasional dinilai dapat membantu untuk memotivasi dan mendorong para anggota secara efektif untuk mengikuti arahan yang diberikan oleh organisasi dalam peningkatan Kapabilitas Organisasi.
4. Pemimpin transformasional merupakan kelompok yang menonjol karena kelompok ini yang menetapkan ide-ide dan visi organisasi, menciptakan ikatan yang kuat dengan para anggotanya, memberikan motivasi, dan bersifat suportif dan inspiratif.
5. Transformational Leadership memoderasi hubungan antara human capital dan organizational innovation. Jadi pemimpin organisasi untuk fokus pada faktor-faktor yang terkait dengan SDM khususnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap guna meningkatkan tingkat inovasi dalam organisasi.
6. Transformational Leadership memengaruhi kepercayaan anggota dan championing behaviour dalam perubahan organisasi secara signifikan.

KESIMPULAN

Saat ini gereja hidup di tengah perkembangan era digital yang semakin pesat. Oleh karena itu gereja tidak bisa hanya berdiam diri saja namun perlu melakukan pengembangan kapasitas guna mewujudkan visi gereja. Para pemimpin gereja sebagai penggerak dalam organisasinya sangat memerlukan Transformational Leadership untuk berbagai proses transformasi dalam peningkatan kapabilitas organisasi gereja untuk menyelesaikan berbagai visi seperti Pertumbuhan Rohani Jemaat, Pertumbuhan Jemaat, dan Amanat Agung. Organisasi gereja harus terus menunaikan tugas-tugasnya seperti Koinonia, Diakonia, dan Marturia. Itu sebabnya kapabilitas gereja harus terus dikembangkan secara dinamis supaya eksistensi gereja di era digital tetap dapat menyatakan Yesus Kristus di tengah dunia yang gelap ini. Seluruh komponen dalam organisasi gereja mulai dari aktivis gereja, para pelayan, sampai kepada seluruh anggota jemaat harus melibatkan diri secara aktif dalam berbagai kegiatan yang dipimpin langsung oleh pemimpin gereja untuk menggapai visi yang telah ditentukan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alseiari, A. M. S., Sidek, S., & Al-shami, S. A. (2019). The Moderation Role of Transformational Leadership between Human Capital and Organizational Innovation in Abu Dhabi Government. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(3).
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Collier Macmillan.
- Bass, Bernard M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Batlajery, A. M. (2014). Konteks yang Mempengaruhi Eklesiologi Calvin. *Jurnal Studi Agama Dan Masyarakat*, 2(1), 18.
- Bauer, W., & Danker, F. W. (2000). *A Greek English Lexicon of the New Testament and other Early Christian Literature*, Third ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Bibleworks. (2015). *Bibleworks 5*.
- Buckner, B. (2010). Redeeming The Internet. *Collide Magazine*. Retrieved from

- <http://www.collidemagazine.com/article/302/redeeming-the-internet>.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Bushari, A. H., Khan, S. N., Abdullah, S. M., & Mughal, Y. H. (2019). Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change. *Journal of Asia Business Studies*, 14(2), 181–209. <https://doi.org/10.1108/jabs-03-2018-0083>
- Chrzan, D. (2014). Two Ways Leaders Reduce Stress & Increase Effectiveness. Retrieved February 16, 2024, from Pastors.com website: <https://pastors.com/two-ways-leaders-reduce-stress-increase-effectiveness/>
- Febrina, G., Stevanus, K., Yulia, T., & Rombe, E. (2023). Pengaruh Peran Orang Tua terhadap Kualitas Karakter Anak Sekolah Minggu. *Jurnal Teologi Berita Hidup*, 6(1), 91–104.
- Gull, S., Qamar, U., Bukhari, S. N. Z., & Tanvir, A. (2022). Is transformational leadership instrumental to environmental sustainability? A perspective of Pakistani textile sector. *Industria Textila*, 73(1). <https://doi.org/10.35530/IT.073.04.202157>
- Hamza, K. A., Alshaabani, A., Salameh, N., & Rudnak, I. (2022). Impact of transformational leadership on employees' reactions to change and mediating role of organizational trust: Evidence from service companies in Hungary. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 522–535. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.43](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.43)
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26.
- Kariuki, J., & Kilika, J. M. (2017). Organization Capability, Innovation and Competitive Advantage: An Integrative Theoretical Framework Review of Literature. *The International Journal of Business & Management*, 5(2), 2017.
- Krzakiewicz, K., & Cyfert, S. (2018). Potential for Imitation as a Dynamic Capability of Organisation. *Management*, 22(1).
- Kurchaska, W. (2021). Leadership, culture, intellectual capital and knowledge processes for organizational innovativeness across industries: the case of Poland. *Journal of Intellectual Capital*, 22(7), 121–141. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2021-0047>
- Leigh, R. W. (1984). *EFFECTIVE CHRISTIAN MINISTRY : 34 Principles for professional and lay workers in the Church*. Illinois: Tyndale House Publishers, Inc.
- Messmann, G., Evers, A., & Kreijns, K. (2021). The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 33, 29–45.
- Miriam Díez Bosch, M., Sanz, J. L. M., Abelló, J. M. C., Torrents, J. S., & Gauxachs, A. S. (2017). Open Wall Churches. Catholic Construction of Online Communities. *Prisma Social*, 19, 298–323. Retrieved from <https://revistaprismasocial.es/article/view/1734>
- Nandedkar, A., Mbindyo, M., & O'Connor, R. J. (2020). Advisor Transformational Leadership and its impact on advisees: A conceptual analysis. *Journal of High Education Theory and Practice*, 20(14), 156–170.
- Nguyen, T. T. N., & Luu, T. M. N. (2019). Linking transformational leadership and organizational performance: An empirical investigation of manufacturing firms in Vietnam. *Economics and Sociology*, 12(2), 170–191. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-2/10>
- Okoye, J. C. (2014). *Evangelii Gaudium and Pope Francis' Pastoral Plan*. *Spiritan Horizons*, 9(9), 38.
- OSC, Y. S. (2009). *Terobosan Baru BERTEOLOGI*. Yogyakarta: Lamalera.
- Ratrigis, A., Laka, L., & Hatmoko, T. L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dan Manajemen Paroki terhadap Motivasi Pelayan Orang Muda Katolik di Paroki Santo Antonius Rembon. *Jurnal Teologi Praktika*, 4(2), 1–11. Retrieved from <https://ejurnal.sttkadesiyogyakarta.ac.id/index.php/juteolog>
- Rees, E. (2001). *Seven Principles of Transformational Leadership -- Creating A Synergy of Energy*. Retrieved February 15, 2024, from Pastors.com website: https://cicministry.org/commentary/issue85_warren_article.pdf
- Renwarin, J. J. M., Aji, W. W., Weley, A. B., & Tannady, H. (2022). DOES DYNAMIC CAPABILITY, MANAGERIAL COMPETENCY AND ORGANIZATION CAPABILITY

- STILL RELEVANT ON BUSINESS SUSTAINABILITY: STUDY OF INDONESIA FREIGHT FORWARDING INDUSTRY. *Proceeding International Conference on Entrepreneurship (IConEnt) Sustainability Of Cultural Entrepreneurship*.
- Shiba, S., & Walden, D. (2007). *Four Practical Revolutions in Management: System Fo Creating Unique Organizational Capability*. Four Practical Revolutions in Management. Massachusets: CRC Press.
- Siahaan, H. E. R. (2017). Aktualisasi Pelayanan Karunia di Era Digital [Actualization of Gift Service in the Digital Age]. *Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani*, 1(1), 23–38. <https://doi.org/doi.org/10.33991/epigraphe.v1i1>
- Simon, A. M. (2019). Pengaruh Media Sosial bagi Tugas Pengembalaan Imam pada Era Revolusi Industri 4.0. *Studia Philosophica et Theologica*, 19(2).
- Susanto, H. (2019). Gereja Yang Berfokus Pada Gerakan Misioner. *FIDEI: Jurnal Teologi Sistematika Dan Praktika* 2, 62–80. <https://doi.org/10.34081/fidei.v2i1.23>
- Teece, D. J. (2009). *Dynamic Capabilities and Strategic Management*. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*. Oxford: Oxford University Press. Retrieved from <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjourals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>
- Teece, David J., Pisano, G., & Shuen, A. (2009). *Dynamic Capabilities and Strategic Management*. *Knowledge and Strategy*, 18, 77–116.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). The Transformational Leader. *Training & Development Journal*, 40(7), 27–32.