

Suksesi kepemimpinan pentakostal di era disruptif

Mikha Agus Widiyanto¹, Yohanes Parapat²

¹Sekolah Tinggi Teologi Tenggarong, Kalimantan Timur

²Sekolah Tinggi Teologi Ekumene, Jakarta

¹mikha.agus08@gmail.com, ²yohanes.asp@gmail.com

Article History

Submitted:

March, 29, 2020

Revised:

January, 24, 2021

Accepted:

April, 01, 2021

Keywords:

disruptive era;
leadership
succession;
pentecostal
church;
pentecostal
leadership
era disruptif;
gereja pentakosta;
kepemimpinan
pentakostal;
suksesi
kepemimpinan

DOI: <https://doi.org/10.30995/kur.v7i1.164>

Abstract: *The disruptive era is demanding strategic leadership which able to answer the needs of the church grows in the future. Leadership in Pentecostal churches that tend to prepare their family in succession has no guarantee of the needs and success of the next leader in the disruptive era. This research is proposed to examine the most dominant influence factor of leadership succession of Pentecostal churches. This research is using a quantitative approach with a survey method. The result showing that to have a succession planning in prepare new leaders for the church is the most dominant influence factor of leadership succession of Pentecostal churches in a disruptive era. To prepare a new leader through the right and contextual leadership succession is the key to future leadership success.*

Abstrak: Di era disruptif menuntut kepemimpinan yang strategis dan mampu menjawab kebutuhan untuk perkembangan gereja di masa yang akan datang. Kepemimpinan pada gereja-gereja aliran Pentakosta yang cenderung mempersiapkan anggota keluarga dalam regenerasi tidak memberikan jaminan sepenuhnya dapat menjawab kebutuhan dan bagi kesuksesan kepemimpinan selanjutnya pada era disruptif. Penelitian ini mengkaji faktor yang paling dominan memengaruhi suksesi kepemimpinan gereja-gereja aliran Pentakosta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memiliki perencanaan dalam menyiapkan pemimpin baru bagi gereja menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi suksesi kepemimpinan di era disruptif gereja-gereja aliran Pentakosta. Mempersiapkan pemimpin baru melalui perencanaan yang baik dan yang tepat serta kontekstual menjadi kunci sukses kepemimpinan pada masa yang akan datang.

I. Pendahuluan

Pemimpin gereja memegang peranan penting yang dalam tugas kepemimpinannya yang menentukan maju dan mundurnya organisasi gereja yang dipimpinnya. Keberhasilan dalam suatu organisasi yang ditandai dengan ketercapaiannya atau realisasi dari tergantung pada kepemimpinan.¹ Wijaya mengutip Frunza bahwa adanya gejala-gejala krisis kepemimpinan yang dialami organisasi secara khusus dalam konteks gereja. Adanya gereja dalam sistem suksesi kepemimpinan belum berjalan dengan semestinya. Bagi gereja tertentu masih ketergantungan terhadap pemimpin lama yang sebenarnya masa baktinya sudah selesai, namun tetap mempertahankan, sehingga terjadi nepotisme dan fevoritisme yang berdampak

¹ Jacob M. Selesho, "The Role of Leadership in Organisational Regeneration: Incident of School Improvement," *Mediterranean Journal of Social Sciences* 5, no. 7 (2014): 317–323.

pada ketidakpuasan pihak-pihak tertentu yang menghendaki pada sistim yang *fair* dan transformatif.²

Fenomena pada gereja aliran Pentakosta, kecenderungannya mengalihkan kepemimpinan pada generasi selanjutnya dari kalangan keluarga. Pemikirannya didasarkan pada faktor pemimpin sebagai perintis gereja, sehingga menghendaki suksesi kepemimpinannya pada generasi selanjutnya dari kalangan keluarganya. Sukses kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan perkembangan gereja di masa yang akan datang. Namun suksesi kepemimpinan yang berorientasi pada generasi keluarga tidak menjamin akan keberhasilan pada kepemimpinan selanjutnya. Artinya suksesi kepemimpinan tersebut harus juga memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusiannya. Wanggi, Panggabean dan Puspa menyatakan bahwa upaya untuk mencapai suksesi kepemimpinan yang tepat dan efisien, maka perlu dilakukan pengembangan Sumber Daya Manusia yang terprogram dengan baik.³ Bisa saja, gereja Aliran Pentakosta mengalihkan suksesi kepemimpinannya dari keluarga, namun perlu persiapan dan pelatihan melalui perencanaan yang terprogram dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusiannya. Kualitas sumber daya manusia terkait dengan kompetensi dan penguasaan terhadap perkembangan zaman. Menurut Objantoro bahwa secara khusus kompetensi dalam menghadapi perkembangan teknologi secara pesat di era disruptif sekarang ini.⁴ Di era disruptif teknologi di mana umat sudah memasuki dunia digital, namun sebagian pemimpin gereja belum menunjukkan kesiapan dalam menghadapinya.⁵ Pemimpin gereja yang akan datang secara khusus dalam program suksesi, sudah semestinya mempersiapkan generasi yang memiliki kemampuan dalam penguasaan teknologi.

Moore and Barrett yang dikutip kamener dan Putri bahwa suksesi merupakan peralihan kepemilikan kepada keluarga kepada suksesor dari pemilik sebelumnya.⁶ Sedangkan Salleh dan Rahman menyatakan bahwa suksesi berkenaan dengan pergeseran kepemilikan.⁷ Dalam konteks kepemimpinan gereja, maka suksesi berkenaan dengan pergantian pemimpin gereja dari pemimpin yang lama kepada pemimpin berikutnya. Suksesi yang sering terjadi dalam praktek organisasi dalam hal ini gereja aliran Pentakosta, yaitu dari orangtua kepada anggota keluarga. Remiasa dan Wijaya menyatakan bahwa proses suksesi yang tepat akan membuat organisasi akan tetap eksis meskipun pendiri atau pemimpin yang lama tidak lagi terlibat secara aktif dalam mengelolanya. Suksesi kepemimpinan membutuhkan proses yang cukup

² Yahya Wijaya, "Kepemimpinan Yesus Sebagai Acuan Bagi Kepemimpinan Gereja Masa Kini," *Jurnal Jaffray* 16, no. 2 (2018): 129, <http://doi.org/10.25278/jj71.v16i2.287>.

³ Amelia Wanggi, Mutiara Panggabean, and Tiara Puspa, "Pengaruh Succession Planning, Transformational Leadership, Training Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Publik Kementerian Agama Jakarta Pusat," *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen* 9, no. 1 (2019): 79–90, <http://doi.org/10.15408/ess.v9i1.12491>.

⁴ Enggar Objantoro, "Religious Pluralisme and Christian Responses," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Gereja* 2, no. 1 (2018): 1–9, <https://doi.org/10.46445/ejti.v2i1.94>.

⁵ Daniel Ronda, "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 1 (2019): 1, <http://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.125>.

⁶ Dahlia Kamener and Daniati Putri, "Analisis Keberhasilan Suksesi Perusahaan Keluarga Di Kota Padang," *Industrial Research Workshop and National Seminar Politeknik* (2017): 20–26.

⁷ Lailawati Mohd. Salleh and Muhammad Fadhi Abdul Rahman, "A Comparative Study of Leadership Succession Models.," *Science International* 29, no. 4 (2017): 791–796, <https://lib.pepperdine.edu/login?url>.

panjang yang menentukan keberhasilan organisasi. Pemilihan suksesor yang tepat akan membuat organisasi terus bertahan dan bahkan berkembang dengan baik.⁸

Marpa, Colgan dan Hnatek yang diputip Atmaja bahwa terdapat dua faktor yang menjadi penghambat suksesi kepemimpinan, yaitu faktor dari calon suksesor sendiri dan hubungan keluarga. Faktor suksesor sendiri terkait dengan motivasinya untuk melanjutkan kepemimpinan orang tua dan faktor keluarga terkait orangtua yang tidak ingin regenerasi, ingin memimpin sampai seumur hidupnya dan sikap kurang adil terhadap anggota keluarga yang akan menerima suksesi kepemimpinannya.⁹ Perlu disadari bahwa tidak semua anggota keluarga memiliki dorongan atau motivasi untuk suksesi kepemimpinan dari orang tua. Konteks Saul sebagai Raja bagi bangsa Israel tidak menjadi jaminan, anaknya Yonathan untuk meneruskan kepemimpinannya bagi bangsa Israel. Justru Allah memilih Daud untuk melanjutkan kepemimpinan bagi bangsa Israel (1Sam. 16:13).

Konteks Imam Eli, di mana anak-anaknya sebagai keturunan imam yang semestinya meneruskan suksesi kepemimpinan orangtuanya. Namun, Hofni dan Pinehas semestinya melanjutkan kepemimpinan Imam Eli. Tetapi kualitas diri yang menunjuk pada moralitas yang tidak sesuai dengan standar Tuhan, menjadikan Hofni dan Pinehas sebagai orang-orang dursila (1Sam. 2:11-36). Tuhan justru mempercayakan kepemimpinan bagi bangsa Israel kepada Samuel sebagai seorang hakim (1Sam. 7:15-17). Meskipun demikian, suksesi kepemimpinan juga terlihat dalam diri daud ketika tongkat estafet kepemimpinan diteruskan kepada Salomo. Faktor penghambat suksesi kepemimpinan dari aspek keluarga juga terjadi dalam masa kepemimpinan Daud sebagai raja bagi bangsa Israel. Absalom yang merencanakan kejahatan dalam menggulingkan kepemimpinan Daud (2Sam. 15:1-12). Suksesi yang dipaksakan oleh Absalom, membuat Daud melarikan diri meninggalkan Yerusalem (2Sam. 15:13-37).

Era disruptif diartikan sebagai masa di mana bermunculan inovasi-inovasi yang tidak terlihat, yang tidak disadari oleh organisasi, namun keberadaannya mengganggu tatanan aktivitas dari sistem yang telah lama berlaku, dan yang secara perlahan mematikan sistem yang lama tersebut. Era disruptif tidak hanya berkenaan dengan perkembangan dan inovasi pada teknologi informasi dan komunikasi yang terjadi pada saat ini, namun mengacu pada perubahan-perubahan yang akan datang.¹⁰ Sedangkan Bakar, Panggabean, dan menyatakan bahwa disruptif sebagai gambaran akan kondisi pergeseran sistem lama dengan cara-cara baru yang lebih inovatif dan kreatif.¹¹ Perubahan tersebut yang mengubah sistem, tatanan dan aktivitas dari yang lama ke sistem dan tatanan serta aktivitas yang baru sesuai dengan

⁸ Marcus Remiasa and Shelvy Anggraini Wijaya, "Analisis Proses Suksesi Perusahaan Keluarga Studi Pada Pt Puterasean," *Kinerja* 18, no. 2 (2014): 141–156.

⁹ Hanung Eka Atmaja, "Suksesi Kepemimpinan Perusahaan Di Indonesia," *Jurnal Rekomendasi (Riset Ekonomi Manajemen)* 1, no. 2 (2018): 45–56.

¹⁰ Rizki Widyawulandari, Sarwanto Sarwanto, and Mintasihu Indriayu, "The Use of Interactive Multimedia in Learning Based on Disruption Era At Elementary School," *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series* 1, no. 1 (2018): 697–704.

¹¹ Resekiani Mas Bakar, Benny Enrico Leonard Panggabean, and Eva Meizarra Puspita Dewi, "Tantangan Pendidikan Di Era Disruptif: Ujian Online Berbasis Smartphone Dengan Pengembangan Aplikasi XSIA," *Jurnal Psikologi Talenta* 4, no. 1 (2018): 30–39, <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/165>.

konteks perubahan dan perkembangannya. Perubahan ini juga terjadi pada aspek kepemimpinan.

Di era disruptif menuntut strategi kepemimpinan yang kontekstual dan mampu menjawab kebutuhan secara khusus bagi kelompok generasi milenial.¹² Era Disruptif menuntut pemimpin yang kreatif dan memahami serta memiliki penguasaan terhadap teknologi. Pemimpin pada era disruptif harus mampu mengantisipasi dan mengikuti perkembangannya, secara khusus perlu suksesi kepemimpinan yang tepat agar mampu menjawab perkembangan dan kebutuhan seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (ITC). Dalam perkembangan sekarang ini, secara khusus di tengah pandemi Covid-19, pelayanan gereja bergeser pada *online*, *virtual* atau *live streaming* yang semuanya itu memerlukan penguasaan teknologi. Artinya dalam era disruptif sekarang ini, dituntut seorang pemimpin yang memahami dan memiliki penguasaan dalam penggunaan berbagai aplikasi hasil dari pengembangan teknologi agar pelayanan menjadi efektif. Rapat-rapat koordinasi, rapat kerja, konferensi gereja dan sejenisnya dalam masa sekarang yang tidak memungkinkan mengumpulkan majelis, pekerja atau pelayanan gereja berkumpul secara tatap muka di gereja karena pandemik Covid-19. Teknologi informasi dan komunikasi menjadi solusi dengan ketersediaan berbagai aplikasi yang harus dipahami dan dikuasai penggunaannya oleh pemimpin gereja.

Sandel yang dikutip Wasono dan Furinto dalam penelitiannya bahwa dalam era disruptif diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan dan kapasitas yang dapat mengoptimalkan teknologi dan kemampuan digital. Dibutuhkan pemimpin yang memiliki karakteristik kreatif, menginspirasi, kredibel, pengetahuan yang lebih luas, pemimpin yang kolaboratif dan interaktif, serta mempercayai orang yang dipimpin.¹³ Menurut Chou bahwa dari hasil-hasil penelitian menunjukkan bagi generasi di era disruptif secara khusus pada kelompok generasi milenial lebih menyukai model kepemimpinan yang baik dalam mengatur tim, memotivasi dengan tugas-tugas yang signifikan, lebih menyukai komunikasi yang intens dan terbuka serta memahami teknologi komunikasi.¹⁴

Keberadaan pemimpin pada era sekarang, secara khusus pemimpin pada generasi Baby Boomer dan generasi X akan mengalami kendala ketika memimpin generasi milenial yang menuntut serba digital. Pergeseran generasi membawa peluang dan tantangan bagi gereja. Menurut Howe dan Strauss yang dikutip Pyoria, *et.al*, bahwa generasi X didefinisikan bagi orang-orang yang lahir pada akhir 1960-an dan 1970-an, dan Milenium sebagai yang lahir kemudian, sekitar lahir pada tahun 1982 sampai 2004 (Smola & Sutton, 2002).¹⁵ Putriastuti dan Stasi menyatakan bahwa generasi millennial memiliki nilai, harapan, dan sikap

¹² Bernadeta Cahya Kumala Putriastuti and Alessandro Stasi, "How to Lead the Millennials: A Review of 5 Major Leadership Theory Groups," *Journal of Leadership In Organizations* 1, no. 2 (2019): 96–111, <https://doi.org/10.22146/jlo.46562>.

¹³ Leonardus W. Wasono and Asnan Furinto, "The Effect of Digital Leadership and Innovation Management for Incumbent Telecommunication Company in the Digital Disruptive Era," *International Journal of Engineering and Technology(UAE)* 7, no. 2 (2018): 125–130.

¹⁴ Shih Yung Chou, "Millennials in the Workplace: A Conceptual Analysis of Millennials' Leadership and Followership Styles," *International Journal of Human Resource Studies* 2, no. 2 (2012): 71–83, <http://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1568>.

¹⁵ Pasi Pyörriä et al., "The Millennial Generation: A New Breed of Labour?," *SAGE Open* 7, no. 1 (2017): 1–14, <http://doi.org/10.1177/2158244017697158>.

yang berbeda dari generasi sebelumnya.¹⁶ Gereja harus mampu mengembangkan kepemimpinan yang tepat dengan mengubah strategi, secara khusus dalam pengkaderan dan mempersiapkan pemimpin dari generasi milenial. Penerapan kepemimpinan pada generasi berbeda menuntut pendekatan dan strategi yang berbeda. Suksesi kepemimpinan pada era sekarang terletak pada kreativitas dan pendekatan yang relevan bagi pemimpin dalam mempersiapkan atau regenerasi.

Menjawab tantangan dan dalam upaya memenuhi kebutuhan sesuai dengan era perkembangannya, maka regenerasi sangatlah penting untuk menjadi perhatian bagi pemimpin gereja. Shergold menyatakan bahwa regenerasi perlu dilakukan dalam merespons perubahan yang berkelanjutan, guna mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan dengan meningkatkan inovasi-inovasi untuk mewujudkan kinerja yang baik.¹⁷ Melihat perkembangan secara khusus era disruptif, maka dalam suksesi kepemimpinan harus benar-benar dapat melakukan regenerasi yang dapat menjawab tantangan tersebut. Regenerasi tidak hanya berorientasi pada anggota keluarga dalam kepemimpinan gereja, namun benar-benar dipersiapkan dalam berbagai aspek, sehingga ketika dirinya menerima tongkat estafet dapat mengembangkan gereja yang dipercayakan kepadanya. Era disruptif membutuhkan pemimpin yang memiliki perencanaan strategis dan berfungsi. Kemampuan pemimpin menentukan kualitas dan efektivitas program strategis. Pemimpin yang efektif memahami bagaimana memobilisasi perencanaan strategis dalam mengatasi masalah yang menantang dan menghadapi masalah dengan sukses.¹⁸ Pemimpin yang efektif dirinya dapat memiliki perencanaan strategis dalam suksesi kepemimpinannya. Pemberdayaan dan pengembangan pemimpin di masa yang akan datang menjadi program yang dirancang secara strategis dan berkesinambungan demi kemajuan gereja yang dipimpinnya kelak.

Menurut Salleh dan Rahman, bahwa proses suksesi dimulai dengan analisis strategi organisasi yang didasarkan pada kemajuan dan pencapaian visi organisasi. Suksesi kepemimpinan tidak hanya melihat pada aspek kemampuan suksesor, melainkan memilih pemimpin yang cocok atau sesuai berdasarkan kebutuhan organisasi. Kemudian diikuti oleh proses pengembangan melihat kepribadian yang dimiliki dan soft skill terkait bidang tugas, serta kemampuan dalam memimpin orang lain. Langkah selanjutnya melakukan penilaian dan evaluasi suksesor, dan akhirnya membuat perencanaan yang efektivitas dalam proses selanjutnya.¹⁹ Dalam suksesi kepemimpinan tidak hanya menekankan pada aspek kemampuan saja, melainkan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Dalam pengertian perlu untuk memberikan penilaian terhadap suksesor atas kesesuaian dirinya dalam mengembangkan dan mewujudkan tujuan organisasi. Kepribadian yang baik, secara khusus dalam konteks organisasi gereja, yaitu kepribadian yang mencerminkan Kristus menjadi kriteria yang penting dalam menentukan keberhasilan suksesi kepemimpinan.

¹⁶ Putriastuti and Stasi, "How to Lead the Millennials: A Review of 5 Major Leadership Theory Groups," 97

¹⁷ Peter Shergold, "Regeneration: New Structures, New Leaders, New Traditions," *Australian Journal of Public Administration* 64, no. 2 (2005): 3–6, <http://doi.org/10.1111/j.1467-8500.2005.00428.x>.

¹⁸ Gregorius Kukuh Nugroho, "Educational Leadership In Disruptive Era: A Faith Challenge Facing Indonesia," *JPAK: Jurnal Pendidikan Agama Khatolik* 19, no. 2 (2019): 91–100, <https://doi.org/10.34150/jpak.v19i2.243>.

¹⁹ Salleh and Rahman, "A Comparative Study of Leadership Succession Models."

Untuk menjadi seorang pemimpin di era disruptif, harus memiliki karakter, yang meliputi: Memiliki kerendahhati, yang tetap berorientasi pada hasil kerja yang optimal, dapat menyampaikan dan menjelaskan visi serta sasaran yang akan dicapai; *Credible activist*, mampu bekerja dengan sungguh-sungguh pada bidangnya dan berorientasi pada kontribusi yang optimal dan efisiensi; Fokus pada pembelajaran tim untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul; Memiliki penguasaan dan mampu memanfaatkan sistem manajemen dalam memajukan organisasinya.²⁰ Sanjaya, yang dikutip Siahaya mengatakan, bahwa pemimpin yang berkarakter merupakan pemimpin yang mempunyai integritas.²¹ Sedangkan Lim menyatakan bahwa keberhasilan pemimpin bukan terletak pada pemahamannya tentang konsep kepemimpinan, kapabilitas kepemimpinan, karunia dan kharismanya, melainkan pada spiritualitasnya.²² Spiritualitas seseorang tidak hanya tercermin dalam aktivitas religiusnya melalui ibadah, melainkan juga tercermin dalam karakter yang ditampilkan ketika berinteraksi dengan orang lain. Karakter Kristus yang menjadi ukuran dari kualitas pemimpin. Pemimpin bagi gereja dituntut untuk memiliki karakter Kristus dalam kehidupannya (Rm. 8:29; 2Kor. 3:18; Ef. 3:10).

Suksesi kepemimpinan dari Musa kepada Yosua menunjukkan keberhasilan (Bil. 27:12-23). Suksesi kepemimpinan yang dilakukan Musa bukan mendadak dan didasarkan pada keluarga. Musa mempersiapkannya dengan baik. Ketika Musa memilih 12 orang pengintai yang salah satunya Yosua (Bil. 13:1-33). Tentunya ini bagian dari upaya Musa dalam mempersiapkan Yosua dan memberikan kepercayaan wujud dari pendelegasian tugasnya. Yosua memenuhi syarat sebagai pemimpin yang berkarakter baik dan berintegritas. Yosua mampu melihat sisi positif dari apa yang dilihatnya ketika mengintai tanah Kanaan. Kualitas sebagai pemimpin telah ditampilkan Yosua ketika mampu memberikan informasi positif dalam memberikan dorongan dan semangat bangsa Israel menghadapi penduduk Kanaan. Optimisme yang ditunjukkan Yosua menunjukkan dirinya memenuhi kriteria sebagai seorang pemimpin di masa mendatang bagi bangsa Israel (Bil. 14:7-9). Dalam suksesi kepemimpinan bagi bangsa Israel, Musa menunjukkan kerendahan hati dan ketaatannya kepada Tuhan. Musa Bersama Tuhan Sang Pemimpin Yang Agung, mempersiapkan Yosua untuk memimpin umat Israel memasuki Tanah Perjanjian.²³

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Faktor apakah yang paling dominan menentukan suksesi kepemimpinan gereja-gereja aliran Pentakosta di era disruptif? Adapun tujuan penelitian ini untuk menguji dan membuktikan faktor yang paling dominan mempengaruhi suksesi kepemimpinan gereja-gereja aliran Pentakosta.

²⁰ "Trik Menjadi Pemimpin Di Era Disruptif," n.d., <https://ofiskita.com/articles/detail/trik-menjadi-pemimpin-di-era-disruptif> (07 Desember 2019).

²¹ Johannis Siahaya, "Kepmimpinan Kristen," *Teruna Bhakti* 1, no. 1 (2018): 1–16, <http://e-journal.stakterunabhakti.ac.id/index.php/teruna/issue/archive>.

²² Alex Lim, "Integritas Spiritual Dan Kapabilitas Kepemimpinan Gereja Tionghoa," *Veritas* 11, no. 2 (2010): 207–229.

²³ Moury Setiawan Hidayat, "Studi Narasi Suksesi Kepemimpinan Musa Oleh Yosua, Dan Implikasinya Bagi Suksesi Kepemimpinan Rohani." (Sekolah Tinggi Teologi SAAT, 2015), ii. <http://repository.seabs.ac.id/handle/123456789/393?show=full>.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey - korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan pengerja gereja aliran Pentakosta yang ada di Jawa Timur. Adapun sampel penelitian sebanyak 160 Orang pemimpin jemaat. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan jenis tertutup dalam kalimat pernyataan baik positif maupun negatif, dengan menggunakan Skala Perilaku, dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kadang-kadang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Instrumen penelitian sebelum digunakan dalam pengumpulan data dilakukan uji coba kepada sampel penelitian dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan konstruk yang diukur dengan 30 item instrumen yang dalam pengujian validitas menggunakan validitas konstruk (*Construct Validity*) dengan Analisis Faktor Eksploratori (*Exploratory Factor Analysis*). Dari hasil analisis faktor diperoleh nilai KMO sebesar 0,613 ($> 0,05$) dan uji Bartlett's 0,000 ($< 0,05$) yang telah memenuhi syarat sehingga dapat dilakukan analisis faktor dalam pengembangan instrumen penelitian.²⁴ Dari hasil pengembangan instrument, terdapat 17 item yang valid dan dikelompok dalam 4 (empat) faktor yang meliputi: 1) Memiliki perencanaan dalam menyiapkan pemimpin baru bagi gereja; 2) Memberikan bimbingan dan melakukan pendelegasian tugas pelayanan; 3) Memiliki karakter Kristus dan menjadi teladan; 4) Suksesor berasal dari keluarga. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh koefisien sebesar 0,887. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu melalui analisis korelasi sederhana, regresi sederhana²⁵ dan dilanjutkan dengan *classification regression tree*. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS 26.

III. Pembahasan

Dari analisis data deskriptif dari 160 orang pimpinan dan pengerja gereja, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Suksesi Kepemimpinan	160	4.0833	.43860
Memiliki perencanaan dalam menyiapkan pemimpin baru bagi gereja	160	3.9220	.57340
Memberikan bimbingan dan melakukan pendelegasian tugas pelayanan	160	3.9969	.54728
Memiliki karakter Kristus dan menjadi teladan	160	4.4594	.45461
Mengutamakan suksesor berasal dari keluarga	160	4.0375	.64318

Sumber: Olah data penelitian dengan SPSS

²⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro, 2005), 257.

²⁵ Mikha Agus Widiyanto, *Statistika Terapan. Konsep Dan Aplikasi Dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2013), 181, 211.

Berdasarkan analisis data memberikan gambaran bahwa sebanyak 53 atau 33,13% pemimpin gereja yang memiliki skor di bawah rata-rata untuk sukses kepemimpinan dan sebanyak 107 atau 66,87% pemimpin gereja yang memperoleh skor di atas rata-rata. Dengan demikian, para pemimpin gereja cenderung menunjukkan pada sukses kepemimpinannya dalam melaksanakan dan mengembangkan pelayanan gereja. Sebanyak 48 orang atau 30% pemimpin gereja yang memperoleh skor di bawah rata-rata dan sebanyak 112 orang atau 70% pemimpin gereja yang memperoleh skor di atas rata-rata yang menunjukkan bahwa banyak pemimpin gereja telah memiliki perencanaan dalam menyiapkan pemimpin baru bagi gerejanya. Sebanyak 40 orang atau 25% pemimpin gereja yang memperoleh skor di bawah rata-rata dan sebanyak 120 orang atau 75% pemimpin gereja yang memperoleh skor di atas rata-rata yang menunjukkan bahwa pemimpin gereja telah memberikan bimbingan dan melakukan pendelegasian tugas pelayanan kepada calon-calon pemimpin yang dipersiapkannya. Sebanyak 88 orang atau 55% pemimpin gereja yang memperoleh skor di bawah rata-rata dan sebanyak 72 orang atau 45% pemimpin gereja yang memperoleh skor di atas rata-rata yang menunjukkan bahwa pemimpin gereja belum seluruhnya menunjukkan memiliki karakter Kristus dan menjadi teladan. Sebanyak 131 orang atau 81,87% pemimpin gereja yang memperoleh skor di bawah rata-rata dan sebanyak 19 orang atau 18,13% pemimpin gereja yang memperoleh skor di atas rata-rata yang menunjukkan bahwa pemimpin gereja tidak seluruhnya mengutamakan suksesor berasal dari keluarga.

Hasil analisis dalam pengujian hipotesis di ringkasakan sebagai berikut sebagai berikut:

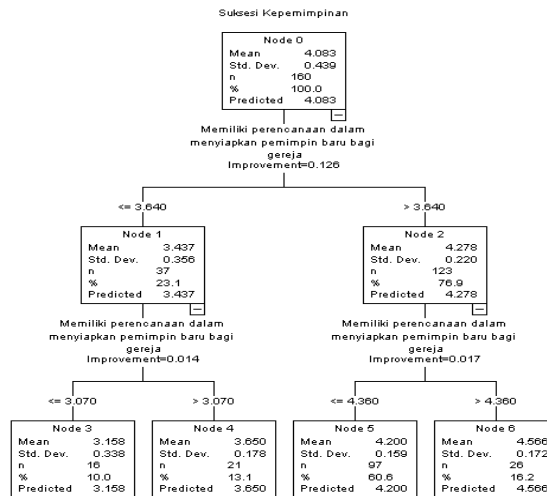
Tabel 2. Koefisien Korelasi antar Variabel

Hubungan antar Variabel	β	t	p	Hasil
menyiapkan pemimpin baru bagi gereja - > Sukses Kepemimpinan	0.947	37,028	0,000	Signifikan
Memberikan bimbingan dan melakukan pendelegasian tugas pelayanan - > Sukses Kepemimpinan	0.837	19,247	0,000	Signifikan
Memiliki karakter Kristus dan menjadi teladan - > Sukses Kepemimpinan	0.714	12,825	0,000	Signifikan
Mengutamakan suksesor berasal dari keluarga - > Sukses Kepemimpinan	0.133	1,682	0.093	Tidak Signifikan

Sumber: Olahan Data Penelitian dengan SPSS

Hasil analisis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa faktor memiliki perencanaan dalam menyiapkan pemimpin baru bagi gereja memiliki koefisien korelasi dengan sukses kepemimpinan yang lebih besar dibandingkan yang lainnya, yaitu sebesar 0,947. Sedangkan faktor Memberikan bimbingan dan melakukan pendelegasian tugas pelayanan dan memiliki karakter Kristus dan menjadi teladan masing-masing memberikan koefisien korelasi sebesar 0,837 dan 0,714 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Sedangkan faktor sukses dari berasal dari keluarga sebesar 0,133 yang tidak signifikan. Dengan demikian faktor sukses kepemimpinan bukan terletak pada suksesornya dari keluarga, namun pada perencanaan dalam mempersiapkan pemimpin gereja di masa yang akan datang. Faktor perencanaan yang baik dalam menyiapkan pemimpin baru mampu memberikan kontribusi sebesar 89,6% (r^2_{yx1})

terhadap suksesi kepemimpinan gereja-gereja aliran Pentakosta, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.



Gambar 1. Hasil Analisis Clasification Regression Tree

Berdasarkan hasil analisis *Clasification Regression Tree* pada gambar 1, bahwa memiliki perencanaan dalam menyiapkan pemimpin baru bagi gereja menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi suksesi kepemimpinan di era disruptif gereja-gereja aliran Pentakosta. Dari hasil analisis *Clasification Regression Tree* menunjukkan bahwa memiliki perencanaan dalam menyiapkan pemimpin baru mampu memprediksi dalam peningkatan suksesi kepemimpinan gereja-gereja aliran Pentakosta sebesar 15,70%. Dengan demikian suksesi kepemimpinan gereja-gereja aliran Pentakosta sangat dipengaruhi kesiapan dan kesediaan pemimpin melalui perencanaan yang dalam jangka panjang dalam mengkader atau melakukan regenerasi pemimpin di masa yang akan datang. Pemimpin gereja harus mempersiapkan pemimpin yang akan datang bagi gerejanya dengan langkah-langkah yang signifikan. Pemimpin gereja apabila menyiapkan suksesornya dari keluarga, maka perlu dipersiapkan secara terprogram. Secara khusus di era disruptif dengan mempersiapkan dari aspek kompetensi dan penguasaan teknologi, serta karakter sesuai dengan tuntutan pelayanan gereja untuk menjadi seperti Kristus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lkama, Akinniyi dan Lkama bahwa perencanaan sebagai faktor yang penting dalam suksesi kepemimpinan. Perencanaan sebagai proses strategis dalam meminimalkan kesenjangan kepemimpinan yang memberikan peluang peningkatan keterampilan yang diperlukan bagi pemimpin masa yang akan datang.²⁶ Suksesi kepemimpinan memerlukan proses yang Panjang, dimana pemimpin harus mempersiapkan melalui perencanaan yang baik, mengikutsertakan dalam pelatihan guna melatih keterampilan dan kemampuannya.

Sejalan dengan Onyeukwu dan Jekelle bahwa dalam suksesi kepemimpinan mencakup keseluruhan kegiatan yang meliputi pra dan pasca dalam situasi kontrol. Untuk memastikan

²⁶ J. Drambi LKama, Ezekiel Oladejo Akinniyi, and Mary Julius Lkama, "Leadership Planning for Succession of Small and Medium Scale Enterprises for Entrepreneurs in Nigeria," *ATBU, Journal of Science, Technology & Education (JOSTE)* 6, no. 1 (2018): 90–99.

keberlanjutan kepemimpinan maka mengembangkan kemampuan dan pengetahuan ke depannya organisasi serta memberikan dorongan kepada individu suksesor. Dalam hal inilah diperlukan langkah-langkah dan prosedur perencanaan dalam suksesi kepemimpinan.²⁷ Sejalan dengan hasil kajian McEntire dan Greene-Shortridge bahwa perencanaan dalam suksesi menjadi faktor penting dalam pengembangan organisasi melalui pengembangan talenta sumber daya yang ada.²⁸ Sukses kepemimpinan membutuhkan perencanaan yang tidak hanya pada proses pergeseran atau pemindahan kewenangan atau jabatan sebagai pemimpin. Namun pada proses pra, yang perlu memperhatikan aspek kemampuan dan pengetahuan dari suksesor serta motivasinya untuk pengembangan organisasi yang akan dilanjutkan kepemimpinannya. Ketika pergeseran kepemimpinan telah dilakukan juga perlu kontrol pemimpin untuk memastikan keberlanjutannya demi keberhasilan dan pengembangan organisasi tersebut.

Pada konteks Yosua ketika Musa telah melantiknya (Bil. 27:12-23), menunjukkan bahwa suksesi kepemimpinan karena Tuhan yang memilih dan Musa menetapkan jauh sebelum kematiannya (Bil. 27:15-23; Ul. 31:14-15, 23; 34:9). Yosua menjadi pemimpin bangsanya selama masa penaklukan dan pembagian wilayah di Kanaan. Ia juga yang memimpin pembaharuan perjanjian dengan TUHAN di gunung Ebal dan Sikhem (Jo. 8:30-35; 24:1-28).²⁹ Sukses kepemimpinan Musa kepada Yosus selain faktor Tuhan yang menetapkan juga, faktor Musa merencanakan dan melakukan regenerasi yang tepat. Setelah Musa melantik Yosua, Musa masih berperan dan memegang kendali untuk memastikan keberlanjutan dalam kepemimpinan bagi bangsa Israel. Musa masih melakukan tugasnya sampai pada akhir hidupnya (Ul. 32:48-52). Demikian juga dalam suksesi kepemimpinan Yesus kepada para murid-Nya. Yesus melatih dan mempersiapkan murid-murid yang kemudian melanjutkan tugas kepemimpinannya (Mat. 4:18-19). Demikian juga Paulus mempersiapkan Timotius, Titus dan anak didiknya yang lain, melalui proses yang panjang, meliputi masa pra dan pasca suksesi kepemimpinan. Masa pra menunjuk pada keterlibatan para murid baik rasul-rasul bersama-sama Yesus dan juga Paulus dengan para anak didiknya, dalam proses persiapan dan pengkaderan sampai pada pasca di mana adanya pendelegasian dan kepercayaan melaksanakan tugas pengembalaan (1Tim. 1:1-2; Tit. 1:4).

Suksesor dari anggota keluarga, tidak sekedar dilibatkan dalam pelayanan ketika pemimpin sudah mulai usia senja atau kemampuannya tidak optimal lagi, melainkan melatih dan meningkatkan kemampuannya pada bidang-bidang yang sesuai dengan pelayanan gereja di masa sekarang ini. Secara khusus dalam penguasaan teknologi. Tidak dapat dipungkiri bahwa di tengah-tengah situasi pandemi Covid-19 gereja diperhadapkan pilihan untuk menggunakan teknologi dalam pelaksanaan ibadah bahkan dalam berbagai kegiatan rapat gereja. Ketidakmungkinan mengumpulkan orang banyak menjadikan teknologi sebagai solusi. Gereja

²⁷ Pauline Onyeukwu and Helen E. Jekelle, "Leadership Succession and Sustainability of Small Family Owned Businesses in South East Nigeria," *Open Journal of Business and Management* 07, no. 03 (2019): 1207–1224, <http://doi.org/10.4236/ojbm.2019.73085>.

²⁸ Lauren E. McEntire and Tiffany M. Greene-Shortridge, "Recruiting and Selecting Leaders for Innovation: How to Find the Right Leader," *Advances in Developing Human Resources* 13, no. 3 (2011): 266–278, <http://doi.org/10.1177/1523422311424712>.

²⁹ Jonathan Octavianus, "Transisi Kepemimpinan Dalam Alkitab," *Kerusso* 1, no. 1 (2016): 16–38.

menggunakan media sosial seperti *facebook*, *YouTube*, *zoom*, *google meet*, *live streaming* dengan menggunakan berbagai aplikasi seperti *OBS*, *Vimix*, dan aplikasian lainnya yang semuanya memerlukan penguasaan teknologi. Surna dan Suseno dari hasil penelitiannya dalam penggunaan media komunikasi dalam ibadah, sebanyak 45,3% menggunakan *live streaming*, sebanyak 17% menggunakan *zoom* dan sebanyak 3,5% menggunakan *live streaming* dan *zoom*. Sedangkan sebanyak 1,3% masih melakukan tatap muka di gereja dan rumah dalam kelompok-kelompok kecil.³⁰

Dengan demikian, gereja pada era disruptif, karena kondisi pandemi Covid-19 sudah beralih pada penggunaan teknologi, kemungkinan penggunaan berbagai media teknologi akan berlanjut. Dengan demikian, sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa pemimpin gereja pada era disruptif tidak hanya membutuhkan kompetensi mengenai penguasaan bidang teologi saja, melainkan juga teknologi agar pelayanannya menjadi efektif. Pemimpin gereja masa sekarang agar sukses dalam mempersiapkan generasi selanjutnya sebagai pemimpin, secara khusus suksesornya dari anggota keluarga, maka kemampuannya harus dipersiapkan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan diri dengan mengikuti berbagai kegiatan peningkatan untuk penguasaan bidang teknologi. Peningkatan kompetensi ini yang dilakukan secara terencana dengan baik dan berkesinambungan.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa perencanaan dalam mempersiapkan pemimpin gereja yang akan datang menjadi faktor yang paling dominan menentukan suksesi kepemimpinan gereja-gereja aliran Pentakosta. Suksesi kepemimpinan gereja memerlukan waktu yang Panjang dalam mempersiapkan pemimpin yang akan datang dalam pengembangan gereja. Suksesi kepemimpinan tidak semata-mata mempercayakan estafet kepemimpinan pada suksesor yang berasal dari keluarga. Dalam arti, tidak hanya sekadar mendelegasikan tugas kepemimpinan pada anggota keluarga tanpa memperhatikan dan mempersiapkan melalui perencanaan yang baik. Suksesor yang berasal dari keluarga harus benar-benar dilatih, memiliki kemampuan, keterampilan, berkarakter Kristus dan mampu mengemban tugas kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan gereja yang mampu menjawab tantangan di era disruptif.

Suksesi kepemimpinan pada gereja-gereja aliran Pentakosta hendaknya mampu mengikuti pergeseran dan perkembangan secara khusus di era disruptif, yang menuntut kemampuan dan keterampilan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi. Bagi generasi milenial gereja, membutuhkan pemimpin yang memahami cara pikir, cara kerja dan potensi yang dimiliki, serta keteladanannya, sehingga pemimpin berikutnya mampu menggerakkan generasi milenial dalam pengembangan gereja yang dipimpinnya.

³⁰ Suriawan Surna and Aji Suseno, "Pandangan Teologis Live Streaming Atau Zoom Sebagai Sarana Ibadah Bersama Di Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal Teologi Praktika* 1, no. 2 (2020): 137–152, <http://doi.org/10.51465/jtp.v1i2.18>.

Referensi

- Atmaja, Hanung Eka. "Sukses Kepemimpinan Perusahaan Di Indonesia." *Jurnal Rekomendasi (Riset Ekonomi Manajemen)* 1, no. 2 (2018): 45–56.
- Bakar, Resekiani Mas, Benny Enrico Leonard Panggabean, and Eva Meizarra Puspita Dewi. "Tantangan Pendidikan Di Era Disruptif: Ujian Online Berbasis Smartphone Dengan Pengembangan Aplikasi XSIA." *Jurnal Psikologi Talenta* 4, no. 1 (2018): 30–39. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/165>.
- Chou, Shih Yung. "Millennials in the Workplace: A Conceptual Analysis of Millennials' Leadership and Followership Styles." *International Journal of Human Resource Studies* 2, no. 2 (2012): 71–83. <http://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1568>.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro, 2005.
- Hidayat, Moury Setiawan. "Studi Narasi Sukses Kepemimpinan Musa Oleh Yosua, Dan Implikasinya Bagi Sukses Kepemimpinan Rohani." Sekolah Tinggi Teologi SAAT, 2015. <http://repository.seabs.ac.id/handle/123456789/393?show=full>.
- Kamener, Dahliana, and Daniati Putri. "Analisis Keberhasilan Sukses Perusahaan Keluarga Di Kota Padang." *Industrial Research Workshop and National Seminar Politeknik* (2017): 20–26.
- Lim, Alex. "Integritas Spiritual Dan Kapabilitas Kepemimpinan Gereja Tionghoa." *Veritas* 11, no. 2 (2010): 207–229.
- LKama, J. Drambi, Ezekiel Oladejo Akinniyi, and Mary Julius Lkama. "Leadership Planning for Succession of Small and Medium Scale Enterprises for Entrepreneurs in Nigeria." *ATBU, Journal of Science, Technology & Education (JOSTE)* 6, no. 1 (2018): 90–99.
- McEntire, Lauren E., and Tiffany M. Greene-Shorridge. "Recruiting and Selecting Leaders for Innovation: How to Find the Right Leader." *Advances in Developing Human Resources* 13, no. 3 (2011): 266–278. <http://doi.org/10.1177/1523422311424712>.
- Nugroho, Gregorius Kukuh. "Educational Leadership In Disruptive Era: A Faith Challenge Facing Indonesia." *JPAK: Jurnal Pendidikan Agama Khatolik* 19, no. 2 (2019): 91–100. <https://doi.org/10.34150/jpak.v19i2.243>.
- Objantoro, Enggar. "Religious Pluralisme and Christian Responses." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Gereja* 2, no. 1 (2018): 1–9. <https://doi.org/10.46445/ejti.v2i1.94>.
- Octavianus, Jonathan. "Transisi Kepemimpinan Dalam Alkitab." *Kerusso* 1, no. 1 (2016): 16–38.
- Onyeukwu, Pauline, and Helen E. Jekelle. "Leadership Succession and Sustainability of Small Family Owned Businesses in South East Nigeria." *Open Journal of Business and Management* 07, no. 03 (2019): 1207–1224. <http://doi.org/10.4236/ojbm.2019.73085>.
- Putriastuti, Bernadeta Cahya Kumala, and Alessandro Stasi. "How to Lead the Millennials: A Review of 5 Major Leadership Theory Groups." *Journal of Leadership In Organizations* 1, no. 2 (2019): 96–111. <https://doi.org/10.22146/jlo.46562>.
- Pyöriä, Pasi, Satu Ojala, Tiina Saari, and Katri-Maria Järvinen. "The Millennial Generation: A New Breed of Labour?" *SAGE Open* 7, no. 1 (2017): 1–14. <http://doi.org/10.1177/2158244017697158>.
- Remiasa, Marcus, and Shelvy Anggraini Wijaya. "Analisis Proses Sukses Perusahaan Keluarga Studi Pada Pt Puterasean." *Kinerja* 18, no. 2 (2014): 141–156.
- Ronda, Daniel. "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 1 (2019): 1. <http://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.125>.

- Salleh, Lailawati Mohd., and Muhammad Fadhi Abdul Rahman. "A Comparative Study of Leadership Succession Models." *Science International* 29, no. 4 (2017): 791–796. <https://lib.pepperdine.edu/login?url>.
- Selesho, Jacob M. "The Role of Leadership in Organisational Regeneration: Incident of School Improvement." *Mediterranean Journal of Social Sciences* 5, no. 7 (2014): 317–323.
- Shergold, Peter. "Regeneration: New Structures, New Leaders, New Traditions." *Australian Journal of Public Administration* 64, no. 2 (2005): 3–6. <http://doi.org/10.1111/j.1467-8500.2005.00428.x>.
- Siahaya, Johannis. "Kepmimpinan Kristen." *Teruna Bhakti* 1, no. 1 (2018): 1–16. <http://e-journal.stakterunabhakti.ac.id/index.php/teruna/issue/archive>.
- Surna, Suriawan, and Aji Suseno. "Pandangan Teologis Live Streaming Atau Zoom Sebagai Sarana Ibadah Bersama Di Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal Teologi Praktika* 1, no. 2 (2020): 137–152. <http://doi.org/10.51465/jtp.v1i2.18>.
- Wanggi, Amelia, Mutiara Panggabean, and Tiara Puspa. "Pengaruh Succession Planning, Transformational Leadership, Training Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Publik Kementerian Agama Jakarta Pusat." *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen* 9, no. 1 (2019): 79–90. <http://doi.org/10.15408/ess.v9i1.12491>.
- Wasono, Leonardus W., and Asnan Furinto. "The Effect of Digital Leadership and Innovation Management for Incumbent Telecommunication Company in the Digital Disruptive Era." *International Journal of Engineering and Technology(UAE)* 7, no. 2 (2018): 125–130.
- Widiyanto, Mikha Agus. *Statistika Terapan. Konsep Dan Aplikasi Dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2013.
- Widyawulandari, Rizki, Sarwanto Sarwanto, and Mintasih Indriayu. "The Use of Interactive Multimedia in Learning Based on Disruption Era At Elementary School." *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series* 1, no. 1 (2018): 697–704.
- Wijaya, Yahya. "Kepemimpinan Yesus Sebagai Acuan Bagi Kepemimpinan Gereja Masa Kini." *Jurnal Jaffray* 16, no. 2 (2018): 129. <http://doi.org/10.25278/jj71.v16i2.287>.
- "Trik Menjadi Pemimpin Di Era Disruptif," n.d. <https://ofiskita.com/articles/detail/trik-menjadi-pemimpin-di-era-disruptif>.