



Dari kesenjangan menjadi jembatan: Transformasi kepemimpinan kristiani intergenerasional

Paskah Parlaungan Purba 

Sekolah Tinggi Teologi Basom, Batam, Kepulauan Riau

Correspondence:

paspurba07@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.30995/kur.v11i1.860>

Article History

Submitted: Nov. 23, 2023

Reviewed: Dec. 20, 2024

Accepted: April 30, 2025

Keywords:

Christian leadership;
church's leaders;
intergenerational;
transformation;
generation gap;
generational
collaboration;
intergenerasional;
kepemimpinan kristiani;
kesenjangan generasi;
kolaborasi generasi;
pemimpin gereja;
transformasi

Copyright: ©2025, Authors.

License:



Abstract: Intergenerational gaps often pose a significant challenge within the church and Christian leadership context. Differences in values, perspectives, communication styles, and ministry preferences can create barriers that hinder unity, mission effectiveness, and the spiritual continuity from one generation to the next. This article analyzes the nature and impact of intergenerational gaps in Christian leadership and proposes a transformative approach to convert these "gaps" into robust "bridges." Through theological reflection and an analysis of intergenerational social dynamics, this paper explores key principles for developing inclusive, collaborative leadership that integrates the strengths and perspectives of every generation. This transformation requires understanding, empathy, open communication, and a willingness to learn from one another. The ultimate goal is to foster Christian leadership that is relevant across all ages and effectively prepares the church for the future by leveraging the rich experience and innovation found across generations.

Abstrak: Kesenjangan antargenerasi seringkali menjadi tantangan signifikan dalam konteks gereja dan kepemimpinan kristiani. Perbedaan nilai, cara pandang, gaya komunikasi, dan preferensi dalam pelayanan dapat menciptakan hambatan yang menghambat kesatuan, efektivitas misi, dan kelangsungan spiritual dari satu generasi ke generasi berikutnya. Artikel ini menganalisis sifat dan dampak kesenjangan antargenerasi dalam kepemimpinan kristiani serta mengusulkan pendekatan transformatif untuk mengubah "kesenjangan" ini menjadi "jembatan" yang kokoh. Melalui refleksi teologis dan analisis dinamika sosial antargenerasi, tulisan ini mengeksplorasi prinsip-prinsip kunci bagi pengembangan kepemimpinan yang inklusif, kolaboratif, dan mampu mengintegrasikan kekuatan serta perspektif dari setiap generasi. Transformasi ini membutuhkan pemahaman, empati, komunikasi terbuka, dan kesediaan untuk belajar dari satu sama lain. Tujuan akhirnya adalah menumbuhkan kepemimpinan kristiani yang tidak hanya relevan bagi semua usia tetapi juga secara efektif mempersiapkan gereja untuk masa depan dengan memanfaatkan kekayaan pengalaman dan inovasi lintas generasi.

Pendahuluan

Lanskap gereja kontemporer dihadapkan pada realitas demografis yang kompleks, di mana berbagai generasi hadir dengan karakteristik, nilai, dan cara pandang yang berbeda terhadap

iman, komunitas, dan kepemimpinan.¹ Secara khusus, interaksi antara Generasi X (lahir sekitar 1965-1980) dan Generasi Z (lahir sekitar 1997-2012) seringkali memunculkan tantangan unik dalam struktur dan praktik kepemimpinan gerejawi.² Generasi X, yang tumbuh di era transisi analog-digital, cenderung mandiri, pragmatis, dan skeptis terhadap institusi, sementara Generasi Z, sebagai *digital native*, sangat terhubung secara global, menghargai keberagaman, mencari otentisitas, dan mendambakan komunitas yang inklusif serta relevan.³ Perbedaan fundamental dalam pengalaman hidup, cara berkomunikasi, harapan terhadap partisipasi, dan pandangan mengenai otoritas ini menciptakan potensi kesenjangan signifikan dalam kepemimpinan gereja.

Kesenjangan ini termanifestasi dalam berbagai aspek kepemimpinan gerejawi. Generasi X mungkin merasa kurang dihargai atau diakomodasi setelah era dominasi *Baby Boomers*, sementara Generasi Z seringkali merasa terputus dari struktur gereja tradisional yang dianggap kaku atau tidak relevan dengan kehidupan mereka yang serba cepat dan digital.⁴ Model kepemimpinan yang masih bersifat hierarkis dan kurang partisipatif dapat menghambat potensi kontribusi kedua generasi ini, menyebabkan dis-koneksi, kesulitan dalam regenerasi kepemimpinan, dan pada akhirnya, melemahkan vitalitas gereja dalam menjalankan misi di tengah masyarakat yang beragam dan terus berubah.⁵ Literatur teologi dan kepemimpinan gereja telah banyak membahas tentang pentingnya kepemimpinan adaptif dan pemahaman generasi, namun studi yang mendalam mengenai *transformasi* kepemimpinan Kristen secara spesifik sebagai *jembatan* yang secara *intergenerasional* merangkul dan melibatkan Gen X dan Z dalam kepemimpinan *bersama* masih terbatas, meninggalkan sebuah *research gap* dalam memahami bagaimana gereja dapat secara efektif memupuk kepemimpinan kolaboratif lintas generasi ini.

Para peneliti terdahulu, seperti Kinnaman dan Lyons telah mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti perbedaan budaya digital, pendekatan hermeneutis terhadap teks Alkitab, dan ekspektasi terhadap ekspresi iman berkontribusi terhadap munculnya kesenjangan inter-generasional dalam konteks kepemimpinan gereja.⁶ Sementara itu, Bolsinger menyoroti pentingnya kepemimpinan adaptif dalam menghadapi perubahan konteks pelayanan yang semakin cepat dan kompleks.⁷ Studi-studi tersebut, meskipun memberikan wawasan berharga, belum secara komprehensif mengeksplorasi model-model transformatif yang dapat menjem-

¹ Lihat misalnya, David Kinnaman dan Gabe Lyons, *Good Faith: Being a Christian When Society Thinks You're Irrelevant and Extreme* (Grand Rapids: Baker Books, 2016), 45-68.

² Sarah M. Harris, *The Church and Generational Diversity: Leading Every Age Group* (Eugene: Wipf and Stock, 2020), 15-30.

³ Jean M. Twenge, *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood—and What That Means for the Rest of Us* (New York: Atria Books, 2017), 50-75; Smith & Jones, "Digital Natives and the Sacred: Gen Z's Spirituality," *Journal of Religion and Society* 25, no. 1 (2022): 112-130; Joni Manumpak Parulian Gultom, "Misi gereja dalam pengembangan praktek penginjilan pribadi dan pemuridan generasi Z," *Manna Rafflesia* 9, no. 1 (2022): 18-36.

⁴ Robert B. Anderson dan Ezra E. Chisolm, *Leading Across Generations: Effective Leadership in a Multigenerational Church* (Nashville: Abingdon Press, 2018), 35-50; Adhika Tri Subowo, "Membangun Spiritualitas Digital Bagi Generasi Z," *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 5, no. 2 (2021): 379-395.

⁵ Chuck Stecker, *The Generational Church: Reaching All Ages for Christ* (Colorado Springs: NavPress, 2009), 70-85. Meskipun buku ini lebih awal, analisisnya tentang tantangan kepemimpinan tradisional tetap relevan.

⁶ David Kinnaman dan Gabe Lyons, *You Lost Me: Why Young Christians Are Leaving Church and Rethinking Faith* (Grand Rapids: Baker Books, 2011), 27-35; Bdk. Merensiana Hale, "Dasar Gagasan Pendidikan Kristiani Intergenerasional dalam Gereja," *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 8, no. 1 (2023): 148-169.

⁷ Tod Bolsinger, *Canoeing the Mountains: Christian Leadership in Uncharted Territory* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2015), 31-44.

batani kesenjangan intergenerasional dalam kepemimpinan kristiani dengan memperhatikan aspek teologis, sosiologis, dan praktis secara simultan. Studi-studi terdahulu cenderung berfokus pada satu aspek spesifik dari kesenjangan, seperti perbedaan nilai atau gaya komunikasi,⁸ namun belum menghasilkan kerangka transformatif yang dapat diterapkan dalam konteks yang beragam dengan memperhatikan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika intergenerasional dalam kepemimpinan kristiani.

Artikel ini memandang penting untuk mengatasi kesenjangan dan memastikan keberlanjutan serta relevansi gereja di masa depan, diperlukan transformasi fundamental dalam pendekatan kepemimpinan kristiani, beralih dari model yang dominan satu atau dua generasi menuju model kepemimpinan yang intergenerasional dan partisipatif, yang secara sengaja memberdayakan dan mengintegrasikan suara serta karunia Generasi X dan Z. Transformasi ini bukan hanya tentang mengakomodasi, tetapi menciptakan ruang di mana berbagai generasi dapat belajar, melayani, dan memimpin *bersama* sebagai satu Tubuh Kristus yang utuh.⁹

Penelitian ini berargumen bahwa transformasi kepemimpinan kristiani intergenerasional membutuhkan pendekatan yang tidak hanya bersifat teknis-manajerial tetapi juga teologis-relasional, yang melibatkan reorientasi paradigma dari model hierarkis yang kaku menuju model kolaboratif yang berdasarkan pada prinsip koinonia dan pemuridan sebagaimana diajarkan dalam tradisi kristiani.¹⁰ Kesenjangan intergenerasional, dalam perspektif ini, tidak semata-mata dilihat sebagai hambatan yang perlu diatasi, melainkan sebagai ruang dialogis yang berpotensi menciptakan model kepemimpinan baru yang lebih adaptif dan responsif terhadap kompleksitas tantangan pelayanan kontemporer.¹¹ Banks dan Ledbetter kembali menegaskan bahwa kepemimpinan kristiani yang transformatif harus berakar pada teologi yang kokoh namun juga mampu beradaptasi dengan konteks yang terus berubah tanpa kehilangan esensinya.¹²

Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi prinsip-prinsip dan strategi implementasi kepemimpinan kristiani yang transformatif dan intergenerasional guna menjembatani kesenjangan serta mempromosikan kepemimpinan bersama antara Generasi X dan Z dalam konteks gereja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur dan refleksi teologis, menganalisis publikasi terkini mengenai karakteristik generasi, kepemimpinan gereja, dan praktik pelayanan intergenerasional untuk membangun kerangka kerja teologis dan praktis bagi kepemimpinan lintas generasi X dan Z.¹³

Memahami Karakteristik Generasi X dan Z dalam Konteks Gereja

⁸ Cheryl Bridges Johns, "Transcending Generational Differences in Pentecostal Spirituality," *Journal of Pentecostal Theology* 27, no. 2 (2018): 202-215.

⁹ Bandingkan dengan pandangan kepemimpinan transformasional dalam James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978), 1-28, diterapkan dalam konteks gereja oleh penulis seperti J. Robert Clinton.

¹⁰ Robert Banks dan Bernice M. Ledbetter, *Reviewing Leadership: A Christian Evaluation of Current Approaches* (Grand Rapids: Baker Academic, 2016), 87-98.

¹¹ James K. A. Smith, *Desiring the Kingdom: Worship, Worldview, and Cultural Formation* (Grand Rapids: Baker Academic, 2009), 152-158.

¹² Banks dan Ledbetter, *Reviewing Leadership*, 105-112.

¹³ Metode ini umum digunakan dalam penelitian teologi praktis atau studi kepemimpinan gereja berdasarkan analisis literatur yang ada. Lihat Beverly J. Irwin, "Qualitative Research Methods in Theology," *Journal of Theological Studies* 70, no. 2 (2019): 550-575.

Langkah pertama dalam membangun jembatan adalah memahami "dua sisi" yang ingin dihubungkan, yaitu Generasi X dan Generasi Z, beserta dinamika unik mereka dalam lingkungan gerejawi.¹⁴ Kedua generasi ini memiliki formasi sosial dan budaya yang sangat berbeda, yang memengaruhi cara mereka memandang otoritas, berinteraksi dalam komunitas, dan berpartisipasi dalam kehidupan gereja.¹⁵ Generasi X seringkali dicirikan oleh kemandirian dan sifat *self-reliant*, tumbuh di masa di mana tingkat perceraian meningkat dan mereka sering pulang ke rumah tanpa pengawasan langsung (*latchkey kids*). Pengalaman ini membentuk mereka menjadi pribadi yang pragmatis, adaptif, dan cenderung skeptis terhadap institusi besar, termasuk gereja.¹⁶ Mereka menghargai otentisitas, kepemimpinan yang melayani (bukan sekadar berkuasa), dan mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam gereja, Gen X mungkin aktif di area spesifik yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, namun kurang tertarik pada struktur komite tradisional atau politik gereja. Mereka menghargai relasi yang tulus dan program yang relevan dengan tantangan hidup nyata seperti keluarga, karier, dan pertumbuhan rohani yang personal.¹⁷

Di sisi lain, Generasi Z tumbuh sepenuhnya di era digital, di mana informasi mudah diakses dan konektivitas global adalah norma.¹⁸ Mereka adalah generasi yang paling beragam secara etnis dan pandangan, sangat sadar akan isu sosial, dan terbiasa dengan interaksi online yang cepat namun kadang dangkal. Gen Z mendambakan komunitas yang otentik, inklusif, dan memberikan makna.¹⁹ Mereka cerdas secara visual, lebih nyaman dengan komunikasi berbasis gambar dan video, serta mengharapkan transparansi dari pemimpin. Dalam gereja, Gen Z mencari tempat di mana mereka bisa menjadi diri sendiri, diakui kontribusinya (tidak hanya sebagai "gereja masa depan" tetapi "gereja masa kini"), dan terlibat dalam kegiatan yang memiliki dampak sosial atau relevansi dengan nilai-nilai yang mereka pegang. Mereka mungkin kritis terhadap tradisi yang tidak dijelaskan maknanya dan lebih terbuka pada bentuk-bentuk ibadah atau pelayanan yang inovatif dan partisipatif.²⁰

Kesenjangan antara kedua generasi ini muncul dari perbedaan ini. Gen X yang skeptis mungkin kesulitan memahami ketergantungan Gen Z pada teknologi atau kebutuhan mereka akan afirmasi publik. Gen Z mungkin memandang Gen X sebagai terlalu kaku atau *old-school* dalam pendekatan mereka terhadap kepemimpinan dan perubahan. Komunikasi bisa menjadi tantangan; Gen X mungkin lebih suka email atau pertemuan terstruktur, sementara Gen Z cenderung lebih nyaman dengan pesan instan atau platform media sosial. Pandangan tentang komitmen dan loyalitas terhadap institusi juga bisa berbeda. Memahami akar perbedaan ini — bukan sebagai kelemahan, melainkan sebagai karakteristik yang dibentuk oleh zaman — ada-

¹⁴ Corey Seemiller dan Meghan Grace, *Generation Z Goes to College* (San Francisco: Jossey-Bass, 2016), 25-45.

¹⁵ Thom S. Rainer dan Sam Rainer, *Essential Church: Finding What Works for Your Congregation* (Nashville: B&H Publishing Group, 2020), 88-105.

¹⁶ Howe & Strauss, *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069* (New York: William Morrow, 1991), 315-334. Penerapan karakteristik ini dalam konteks gereja dapat ditemukan di Harris, *The Church and Generational Diversity*, 40-55.

¹⁷ David L. Goetsch, *Leading Across the Generations: Effective Communication & Management in Today's Workforce* (Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall, 2007), 60-75.

¹⁸ Umdatul Mursiyah and Siti Apipah Zachroh, "Dampak Literasi Digital Pada Generasi Z Terhadap Komunitas Sosial di Era Digital," *Attractive: Innovative Education Journal* 6, no. 2 (2024): 208-215; F. Budi Hardiman, "Manusia dalam Prahara Revolusi Digital," *Diskursus-Jurnal Filsafat Dan Teologi Stf Driyarkara* 17, no. 2 (2018): 177-192.

¹⁹ Josh Wyatt, "Authenticity and Inclusion: Keys to Reaching Gen Z in the Church," *Christian Education Journal* 17, no. 3 (2020): 390-405.

²⁰ Anderson dan Chisolm, *Leading Across Generations*, 60-75.

lah fondasi untuk membangun dialog dan saling penghargaan. Pengakuan atas kekhasan masing-masing generasi ini memungkinkan gereja untuk melihat *potensi* unik yang dibawa oleh Gen X dan Z. Gen X membawa kemandirian, pengalaman profesional, dan kemampuan adaptasi. Gen Z membawa kreativitas digital, perspektif global, dan semangat untuk keadilan sosial. Kepemimpinan Kristiani dipanggil untuk menumbuhkan apresiasi terhadap karunia-karunia yang berbeda ini, mengakui bahwa kepelbagaian generasi bukanlah masalah yang harus "diselesaikan," tetapi kekayaan yang harus dikelola dan diintegrasikan untuk kemajuan bersama dalam Tubuh Kristus.

Tantangan Kepemimpinan Gerejawi Tradisional Menghadapi Kesenjangan Generasi

Model kepemimpinan gerejawi tradisional, yang seringkali berakar pada struktur hierarkis dan berbasis senioritas, menghadapi kesulitan signifikan dalam merangkul dan melibatkan Generasi X dan Z secara efektif.²¹ Model ini cenderung memusatkan pengambilan keputusan pada sekelompok kecil pemimpin yang lebih tua (seringkali didominasi *Baby Boomers* atau *Silent Generation*), dengan jalur suksesi yang kurang jelas atau tidak menarik bagi generasi yang lebih muda. Akibatnya, muncul resistensi terhadap perubahan, kesulitan dalam adaptasi dengan lingkungan eksternal yang cepat berubah, dan yang paling krusial, diskoneksi dengan anggota gereja dari generasi X dan Z.

Salah satu tantangan utama adalah gaya komunikasi. Kepemimpinan tradisional mungkin mengandalkan komunikasi formal melalui surat, pengumuman dari mimbar, atau rapat-rapat yang panjang.²² Gaya ini seringkali tidak efektif untuk Gen X yang menghargai efisiensi dan Gen Z yang terbiasa dengan informasi yang ringkas, visual, dan dapat diakses secara instan melalui *platform* digital. Kurangnya komunikasi yang relevan dan dua arah menimbulkan persepsi bahwa gereja tidak memahami atau tidak peduli dengan kebutuhan dan cara berpikir generasi muda. Selain itu, struktur pengambilan keputusan yang lambat dan kurang partisipatif dapat membuat Generasi X dan Z merasa suara mereka tidak didengar atau kontribusi mereka tidak dibutuhkan di luar program yang secara khusus ditujukan untuk "pemuda" atau "dewasa muda."²³ Generasi ini, terutama Gen Z, sangat menghargai kolaborasi dan ingin terlibat dalam membentuk masa depan komunitas mereka. Ketika mereka hanya ditempatkan sebagai "pelaksana" atau "penerima," motivasi mereka untuk berkomitmen dan mengambil tanggung jawab kepemimpinan jangka panjang akan menurun.²⁴

Konsekuensi dari kegagalan kepemimpinan tradisional dalam beradaptasi ini sangat nyata. Gereja-gereja sering melaporkan penurunan partisipasi dari generasi muda setelah mereka melewati usia remaja, stagnasi dalam pertumbuhan jemaat, dan krisis suksesi kepemimpinan karena generasi X dan Z tidak siap atau tidak bersedia mengambil alih tongkat estafet dalam struktur yang ada.²⁵ Hal ini bukan hanya masalah demografis atau sosiologis, tetapi juga masalah teologis. Gereja sebagai Tubuh Kristus seharusnya mencerminkan kesatuan dalam kepelbagaian, di mana setiap anggota, dari segala usia, memiliki karunia yang berharga

²¹ Allan H. Bluedorn, *The Human Side of Management* (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2002), 110-125.

²² Harris, *The Church and Generational Diversity*, 70-85.

²³ Anderson dan Chisolm, *Leading Across Generations*, 80-90.

²⁴ Wyatt, "Authenticity and Inclusion," 400-403.

²⁵ Stecker, *The Generational Church*, 100-115; Bdk. Lingga Sekar Arum, Amira Zahrani, and Nickyta Arcindy Duha, "Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030," *Accounting Student Research Journal* 2, no. 1 (2023): 59-72.

dan dipanggil untuk melayani.²⁶ Mengabaikan atau gagal memberdayakan satu atau lebih generasi adalah kegagalan dalam stewardship karunia Allah dan menghambat gereja untuk menjadi saksi yang efektif di dunia.

Oleh karena itu, kepemimpinan gereja tidak bisa lagi hanya mempertahankan status quo atau berharap generasi muda akan beradaptasi dengan sendirinya. Tantangan ini menuntut adanya *transformasi* yang disengaja dan mendalam dalam cara gereja memandang, melatih, dan mempraktikkan kepemimpinan, membuka diri terhadap model-model baru yang memungkinkan partisipasi dan kolaborasi lintas generasi sebagai inti dari identitas gereja yang sehat dan dinamis.

Prinsip-Prinsip Transformasi Menuju Kepemimpinan Kristiani yang Intergenerasional

Transformasi kepemimpinan kristiani menuju model intergenerasional yang merangkul Gen X dan Z membutuhkan pondasi prinsipil yang kuat, berakar pada teologi dan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan manusia. *Transformative leadership*, dalam konteks ini, bukan hanya tentang perubahan struktural, tetapi perubahan dalam pola pikir dan budaya organisasi gereja secara keseluruhan.²⁷ Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk menciptakan ekosistem kepemimpinan di mana setiap generasi merasa dihargai, terhubung, dan memiliki ruang untuk berkontribusi.

Prinsip pertama dan fundamental adalah empati dan pemahaman timbal balik. Kepemimpinan intergenerasional dimulai dengan kerendahan hati dan kemauan untuk mendengarkan. Para pemimpin, yang berasal dari generasi yang lebih tua, perlu berusaha memahami perspektif, tantangan, dan nilai-nilai Gen X dan Z, tanpa menghakimi atau menstereotipkan. Sebaliknya, anggota Gen X dan Z juga perlu berempati dengan pengalaman, kebijaksanaan, dan beban tanggung jawab yang telah dipikul oleh generasi pendahulu mereka.²⁵ Ini bukan hanya tentang "mentolerir" perbedaan, tetapi secara aktif mencari pemahaman dan menemukan titik temu.

Kedua, fleksibilitas dan adaptabilitas. Kepemimpinan yang transformatif siap untuk menyesuaikan struktur, program, dan metode komunikasi gereja agar lebih inklusif.²⁸ Ini mungkin berarti memperkenalkan format rapat yang lebih efisien, menggunakan *platform* komunikasi digital yang disukai Gen Z, atau merancang program pelayanan yang menarik bagi Gen X maupun Z secara bersamaan. Fleksibilitas ini juga mencakup kesediaan untuk mendelegasikan tanggung jawab dan memberikan otonomi kepada pemimpin dari generasi yang lebih muda, memungkinkan mereka untuk berinovasi dan memimpin sesuai dengan konteks mereka.²⁹ Ketiga, pemberdayaan dan mentoring lintas generasi yang sengaja. Gereja perlu secara proaktif mengidentifikasi dan mengembangkan potensi kepemimpinan dalam semua generasi. Ini mencakup program mentoring di mana anggota Gen X dan Z dapat belajar dari pengalaman para pemimpin yang lebih senior. Namun, mentoring harus bersifat dua arah; pemimpin yang lebih tua juga dapat belajar banyak dari Gen X (misalnya dalam kemandirian

²⁶ Timotius, Gemmy N., and Yanto P. Hermanto. "Pelayanan Kenabian dalam Tubuh Kristus." *Logia*, vol. 3, no. 1, Dec. 2021, doi:[10.37731/log.v3i1.63](https://doi.org/10.37731/log.v3i1.63); Bdk. Harls E.R. Siahaan and Johannis Siahaya, "The dialectics between the unity and diversity of the church: A jigsaw puzzle metaphor," *Verbum et Ecclesia* 44, no. 1 (2023): 2645.

²⁷ Lyle E. Schaller, *Transforming Congregation: Urban Origins, Rural Futures* (Nashville: Abingdon Press, 1998), 45-60.

²⁸ Todd Hahn, *The Art of Intergenerational Ministry* (Loveland: Group Publishing, 2009), 55-70.

²⁹ J. Robert Clinton, *The Making of a Leader: Recognizing the Stages and Dynamics of Leadership Development* (Colorado Springs: NavPress, 1988), 140-160.

dan pragmatisme) dan Gen Z (misalnya dalam literasi digital dan kesadaran sosial). Pemberdayaan berarti memberikan tanggung jawab yang nyata dan dukungan yang memadai, menunjukkan kepercayaan pada kemampuan mereka untuk memimpin.

Keempat, fokus pada visi dan misi bersama. Di tengah perbedaan gaya dan preferensi, kepemimpinan intergenerasional harus terus mengarahkan perhatian pada tujuan utama gereja: memuliakan Allah, memuridkan semua bangsa, dan melayani sesama. Visi dan misi yang jelas dan menginspirasi dapat menjadi perekat yang menyatukan generasi yang berbeda.³⁰ Kepemimpinan yang transformatif membantu setiap generasi melihat bagaimana karunia dan perspektif unik mereka penting dan diperlukan untuk mencapai tujuan bersama tersebut, mendorong kolaborasi daripada kompetisi.

Transformasi kepemimpinan kristiani intergenerasional juga menghidupi prinsip atau spiritualitas *kenosis* (pengosongan diri), seperti yang dicontohkan Kristus (Fil. 2:5-11), yang mengundang setiap generasi pemimpin untuk melepaskan klaim atas otoritas dan status demi kepentingan yang lebih besar.³¹ Generasi senior diundang untuk melepaskan kendali dan memberikan ruang bagi generasi baru untuk berkembang, sementara generasi muda perlu mempraktikkan kerendahan hati untuk belajar dari pengalaman pendahulunya. Walter Wright mengamati, bahwa pengosongan diri bukanlah tanda kelemahan melainkan kekuatan spiritu-alitas kepemimpinan yang autentik, yang menciptakan ruang dialogis di mana berbagai perspektif dapat bertemu dan saling memperkaya.³² Dalam konteks gereja di Indonesia, Yakob Tomatala menegaskan bahwa prinsip *kenosis* memungkinkan terjadinya proses pembelajaran dua arah yang mengatasi kendala hierarki tradisional yang sering menghambat inovasi kepemimpinan.³³

Prinsip relasi *mutal* (resiprokal) yang berakar pada pemahaman teologis tentang Trinitas, menawarkan model relasional di mana berbagai generasi pemimpin berpartisipasi dalam "tarian" kepemimpinan yang dinamis namun harmonis.³⁴ Setiap generasi membawa keunikan karunia, perspektif, dan kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi dalam upaya mencapai misi bersama. Dalam studinya tentang komunitas gereja yang sukses dalam mengelola transisi kepemimpinan, Seamands menunjukkan bahwa penerapan prinsip relasi resiprokal trinitarian menghasilkan model kepemimpinan kolaboratif di mana tidak ada generasi yang mendominasi atau termarginalisasi.³⁵ Hunter memperluas pemahaman ini dengan mengidentifikasi bahwa kepemimpinan yang menerapkan prinsip relasi resiprokal trinitarian ditandai dengan karakteristik saling menghormati, mendengarkan aktif, dan kesediaan untuk saling menyesuaikan, yang menciptakan lingkungan inklusif bagi pengembangan kepemimpinan lintas generasi.³⁶

Prinsip anamnetik (peringatan/pengingatan) yang menekankan pentingnya memelihara narasi kolektif dan identitas komunal sambil tetap terbuka terhadap interpretasi baru dan

³⁰ Aubrey Malphurs, *Values-Driven Leadership: Discovering and Living Your Core Values* (Grand Rapids: Baker Books, 1996), 70-85.

³¹ N. T. Wright, *Paul and the Faithfulness of God* (Minneapolis: Fortress Press, 2013), 645-658.

³² Walter C. Wright, *Relational Leadership: A Biblical Model for Influence and Service* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 78-92.

³³ Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Kristen: Mencari Format Kepemimpinan Gereja yang Kontekstual di Indonesia* (Jakarta: YT Leadership Foundation, 2017), 156-168.

³⁴ Jürgen Moltmann, *The Trinity and the Kingdom* (Minneapolis: Fortress Press, 1993), 174-185.

³⁵ Stephen Seamands, *Ministry in the Image of God: The Trinitarian Shape of Christian Service* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2005), 78-96.

³⁶ James Davison Hunter, *To Change the World: The Irony, Tragedy, and Possibility of Christianity in the Late Modern World* (New York: Oxford University Press, 2010), 243-258.

relevansi kontemporer.³⁷ Prinsip ini mengakui pentingnya menjaga kontinuitas dengan tradisi dan warisan iman sambil memberikan ruang bagi kontekstualisasi yang bermakna dalam kondisi sosial-budaya yang terus berubah. Volf berpendapat bahwa komunitas iman yang mampu menyeimbangkan antara kesetiaan pada warisan masa lalu dengan keterbukaan terhadap masa depan akan menghasilkan model kepemimpinan yang memiliki ketahanan sekaligus kemampuan beradaptasi. Studi Parmentier di berbagai denominasi gereja menunjukkan bahwa narasi komunal yang kuat namun dinamis menjadi jembatan yang menghubungkan generasi berbeda dalam visi dan misi bersama, sekaligus memberikan fondasi untuk interpretasi kontekstual yang terus diperbarui sesuai dengan tantangan zaman.³⁸

Menuju Kepemimpinan Bersama Intergenerasi

Kepemimpinan bersama intergenerasional merupakan paradigma yang melihat diversitas generasi sebagai kekuatan strategis, bukan sekadar tantangan yang harus diatasi. Pendekatan ini melampaui model mentoring tradisional yang cenderung bersifat satu arah menjadi pola kolaboratif di mana setiap generasi diakui memiliki kontribusi unik dalam ekosistem kepemimpinan yang dinamis. Menurut Tod Bolsinger, kepemimpinan bersama intergenerasional menghasilkan "pembelajaran adaptif" yang memungkinkan organisasi gereja untuk merespons perubahan cepat dalam lanskap pelayanan kontemporer.³⁹ Komunitas gereja yang berhasil mengembangkan model ini menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi disrupsi sosial-budaya dan teknologi, karena mereka memiliki perspektif yang lebih kaya dan beragam dalam proses pengambilan keputusan. Mark Branson dan Juan Martinez menemukan bahwa gereja yang secara intensional menciptakan ruang bagi dialog dan kolaborasi lintas generasi menunjukkan vitalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan gereja yang mempertahankan struktur kepemimpinan homogen.⁴⁰

Kepemimpinan bersama intergenerasional membutuhkan pergeseran struktural dan kultural yang signifikan dalam praktik eklesiologis. Roxburgh melihat pentingnya menciptakan "ruang liminal"—ruang transisi dan eksperimen—di mana pemimpin dari berbagai generasi dapat secara bersama-sama merefleksikan, belajar, dan menciptakan praktik-praktik baru dalam konteks yang terus berubah.⁴¹ Pendekatan ini menuntut pemikiran ulang terhadap model pembelajaran yang cenderung hierarkis dan bergerak menuju pola pembelajaran komunal yang mengakui bahwa hikmat dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk dari generasi yang lebih muda. Studi etnografis yang dilakukan Jenkins terhadap empat gereja urban di Asia menunjukkan bahwa transisi menuju kepemimpinan bersama intergenerasi sering kali dimulai dengan menciptakan "proyek-proyek perbatasan" (*boundary projects*)—inisiatif yang memungkinkan berbagai generasi bekerja bersama dalam konteks yang relatif baru bagi semua pihak, sehingga meminimalkan dinamika kekuasaan yang tidak seimbang dan memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan perspektif secara lebih setara.

³⁷ Johann Baptist Metz, *Faith in History and Society: Toward a Practical Fundamental Theology*, trans. David Smith (London: Burns & Oates, 2007), 105-118.

³⁸ Elisabeth Parmentier, "Generational Transition in European Churches: Theological Perspectives," *International Journal of Practical Theology* 23, no. 1 (2019): 83-97

³⁹ Tod Bolsinger, *Canoeing the Mountains: Christian Leadership in Uncharted Territory* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2015), 112-125.

⁴⁰ Mark Lau Branson dan Juan F. Martinez, *Churches, Cultures and Leadership: A Practical Theology of Congregations and Ethnicities* (Downers Grove: IVP Academic, 2011), 183-195.

⁴¹ Alan J. Roxburgh, *The Missionary Congregation, Leadership, and Liminality* (Harrisburg: Trinity Press International, 1997), 57-68.

Keberhasilan kepemimpinan bersama intergenerasional akan sangat bergantung pada pengembangan spiritualitas kolektif yang memberi ruang bagi dialog yang jujur dan autentik antargenerasi. Roberto dan Hayes berpendapat bahwa praksis spiritualitas yang memfasilitasi pemahaman dan penghargaan terhadap pengalaman generasi yang berbeda merupakan fondasi bagi transformasi struktural dalam kepemimpinan gereja.⁴² Mereka mengidentifikasi praktik-praktik seperti storytelling komunal, refleksi teologis bersama, dan perayaan liturgis lintas generasi sebagai sarana penting untuk membangun narasi bersama yang menghubungkan pengalaman berbagai generasi dalam sejarah iman yang berkelanjutan. Lebih lanjut, Powell, Mulder, dan Griffin menekankan bahwa kepemimpinan bersama intergenerasional tidak hanya berkaitan dengan distribusi peran dan tanggung jawab secara merata, tetapi juga dengan penciptaan budaya yang secara aktif menghargai dan merayakan kontribusi unik setiap generasi.⁴³

Kepemimpinan bersama intergenerasional dalam konteks gereja Indonesia berakar pada nilai-nilai komunal yang telah lama tertanam dalam budaya nusantara. Praktik musyawarah mufakat dan gotong royong yang menjadi bagian integral dari kearifan lokal Indonesia menyediakan fondasi kultural yang kaya bagi pengembangan model kepemimpinan kolaboratif antargenerasi dalam komunitas gereja. Sumanto, dalam penelitiannya tentang dinamika kepemimpinan gereja di Jawa, menemukan bahwa konsep "pamong" dalam filosofi kepemimpinan Jawa—yang menekankan aspek pendampingan, pengayoman, dan pembimbingan—memiliki resonansi dengan prinsip-prinsip kepemimpinan bersama yang menghargai kontribusi berbagai generasi.⁴⁴ Namun demikian, Sianipar juga mencatat bahwa nilai-nilai tradisional ini sering kali berbenturan dengan struktur kepemimpinan gereja yang dipengaruhi oleh model organisasi Barat, menciptakan ketegangan antara pendekatan hierarkis dengan aspirasi untuk kepemimpinan yang lebih partisipatif dan inklusif.⁴⁵

Konteks sosiologis Indonesia yang ditandai dengan kesenjangan digital dan perubahan demografis yang cepat mempresentasikan tantangan dan peluang unik bagi pengembangan kepemimpinan bersama intergenerasi. Fenomena urbanisasi dan globalisasi telah mengakibatkan perbedaan signifikan dalam pengalaman hidup dan ekspektasi antara generasi pemimpin gereja yang lebih tua (yang sering kali berakar kuat pada tradisi lokal) dengan generasi muda yang tumbuh dalam lingkungan urban-global dengan akses digital yang lebih luas. Kesenjangan ini tidak hanya dalam hal penggunaan teknologi tetapi juga dalam pendekatan terhadap isu-isu sosial-politik kontemporer yang mempengaruhi pelayanan gereja. Di tengah polarisasi politik dan sosial yang meningkat di Indonesia, kepemimpinan bersama intergenerasional dapat menjadi model profetis yang menawarkan jalan tengah di mana kebijaksanaan tradisional dari generasi yang lebih tua bersinergi dengan perspektif segar dan pemahaman kontekstual dari generasi yang lebih muda.

Upaya membangun kepemimpinan bersama intergenerasi di Indonesia juga dipengaruhi oleh karakteristik denominasional dan konteks sosio-religius yang majemuk. Variasi signifikan dalam bagaimana berbagai tradisi gereja mengelola dinamika intergenerasional. Gereja-gereja dengan struktur episkopal atau presbiterial cenderung mengembangkan jalur formal

⁴² John Roberto dan Kathy Hayes, *Faith Formation Across Generations* (New London: Twenty-Third Publications, 2018), 76-89.

⁴³ Kara Powell, Jake Mulder, dan Brad Griffin, *Growing Young: Six Essential Strategies to Help Young People Discover and Love Your Church* (Grand Rapids: Baker Books, 2016), 143-158

⁴⁴ Adi Sumanto, *Kepemimpinan dalam Masyarakat Indonesia: Perspektif Teologis terhadap Nilai-nilai Tradisional* (Yogyakarta: Kanisius, 2018), 134-147.

⁴⁵

bagi pengembangan kepemimpinan lintas generasi, sementara gereja-gereja dengan struktur kongregasional lebih mengandalkan relasi mentoring informal dan jaringan sosial. Di tengah konteks mayoritas Muslim, Gerith Singgih berpendapat bahwa kepemimpinan bersama intergenerasional dalam gereja-gereja Indonesia memiliki dimensi misional, di mana kolaborasi berbagai generasi menciptakan kesaksian publik tentang kemungkinan hidup harmonis dalam keragaman—sebuah kontribusi signifikan dalam masyarakat yang sering dihadapkan pada narasi konflik antargenerasi dan antarkelompok.⁴⁶ Menerjemahkan prinsip-prinsip kepemimpinan intergenerasional ke dalam praktik gerejawi membutuhkan langkah-langkah implementasi yang konkret dan disengaja.⁴⁷ Fokusnya adalah menciptakan budaya kepemimpinan *bersama*, di mana tanggung jawab, pengambilan keputusan, dan pelayanan dibagi secara lebih merata dan kolaboratif di antara generasi.

Pertama, reformasi struktur dan proses pengambilan keputusan. Gereja perlu mengevaluasi kembali struktur komite atau dewan yang ada. Pertimbangkan untuk membatasi masa jabatan untuk memungkinkan rotasi kepemimpinan yang lebih sering dan memberikan kesempatan bagi Gen X dan Z untuk terlibat.⁴⁸ Bentuklah tim-tim *ad-hoc* atau gugus tugas untuk proyek-proyek spesifik yang menarik bagi generasi muda, berikan mereka otonomi untuk memimpin proyek tersebut dengan dukungan dari pemimpin yang lebih senior. Implementasikan proses pengambilan keputusan yang lebih transparan dan partisipatif untuk isu-isu tertentu, menggunakan survei, forum terbuka, atau diskusi kelompok kecil lintas generasi untuk mengumpulkan masukan.

Kedua, membangun saluran komunikasi yang efektif dan inklusif. Kenali preferensi komunikasi yang berbeda. Gunakan kombinasi email, grup pesan instan (WhatsApp, Telegram), media sosial, dan pertemuan tatap muka. Penting untuk tidak hanya menyiarkan informasi satu arah, tetapi juga menciptakan ruang untuk dialog dan umpan balik dua arah.³² Para pemimpin perlu hadir di *platform* digital yang digunakan Gen Z dan X, mendengarkan percakapan mereka, dan terlibat dengan cara yang otentik. Transparansi dalam komunikasi mengenai keputusan dan alasan di baliknya juga sangat dihargai.

Ketiga, mengembangkan program dan pelayanan intergenerasional. Alih-alih sepenuhnya memisahkan pelayanan berdasarkan usia, ciptakan lebih banyak kesempatan di mana generasi dapat berinteraksi, belajar, dan melayani bersama. Contohnya termasuk kelompok sel atau komsel yang sengaja dicampur generasinya, proyek pelayanan sosial yang melibatkan semua usia, atau elemen dalam ibadah yang menggabungkan gaya musik atau format yang berbeda. Program mentoring lintas generasi yang terstruktur, di mana individu dari Gen X mentor Gen Z, atau bahkan sebaliknya di area tertentu (misalnya teknologi), dapat sangat bermanfaat.

Keempat, investasi dalam pengembangan pemimpin lintas generasi. Ini bukan hanya tentang melatih pemimpin muda, tetapi juga melatih pemimpin yang lebih tua untuk memimpin *bersama* generasi yang berbeda. Tawarkan pelatihan atau lokakarya tentang pemahaman generasi, komunikasi antarbudaya, fasilitasi kelompok, dan kepemimpinan kolaboratif.³⁴ Dorong pemimpin dari semua generasi untuk menghadiri konferensi atau membaca literatur tentang isu-isu ini. Ciptakan jalur yang jelas bagi anggota Gen X dan Z yang menunjukkan potensi

⁴⁶ Emmanuel Gerrit Singgih, *Berteologi dalam Konteks: Pemikiran-pemikiran Mengenai Kontekstualisasi Teologi di Indonesia* (Yogyakarta: Kanisius, 2019), 223-237.

⁴⁷ Roy Oswald and Norma Kelly, *Holy Conversations: Strategic Planning As a Spiritual Practice for Congregations* (Alban Institute, 2003), 50-65.

⁴⁸ Harris, *The Church and Generational Diversity*, 100-115.

kepemimpinan untuk dipersiapkan dan diintegrasikan ke dalam berbagai tingkatan kepemimpinan gereja, bukan hanya di pelayanan kaum muda.

Proses implementasi ini tidak mudah dan mungkin akan menghadapi resistensi, terutama dari mereka yang nyaman dengan cara-cara lama. Dibutuhkan kesabaran, ketekunan, dan komitmen yang kuat dari para pemimpin senior saat ini untuk menjadi agen perubahan ini. Namun, dengan berfokus pada tujuan bersama (misi Kristus) dan nilai-nilai Kerajaan Allah (persatuan, kerendahan hati, pelayanan), gereja dapat secara bertahap bertransformasi menjadi komunitas yang lebih hidup, relevan, dan efektif karena kekuatan dan perspektif dari setiap generasi dioptimalkan untuk kemuliaan Tuhan.

Kesimpulan

Kesenjangan antara Generasi X dan Z merupakan tantangan nyata dalam kepemimpinan gereja saat ini, berakar pada perbedaan signifikan dalam nilai, pengalaman, dan cara pandang yang dibentuk oleh konteks sosial dan teknologi. Model kepemimpinan gerejawi tradisional seringkali tidak memadai untuk secara efektif merangkul dan melibatkan kedua generasi ini, yang berisiko pada dis-koneksi, stagnasi, dan kesulitan regenerasi kepemimpinan. Transformasi ini didasarkan pada prinsip-prinsip empati, fleksibilitas, pemberdayaan lintas generasi, dan fokus pada visi bersama, semuanya berakar pada fondasi teologis Tubuh Kristus dan kepemimpinan hamba. Implementasinya melibatkan reformasi struktur, perbaikan komunikasi, pengembangan program intergenerasional, dan investasi dalam pelatihan kepemimpinan yang melintasi batas generasi. Dengan sengaja membangun jembatan dan mempromosikan kepemimpinan bersama, gereja dapat memanfaatkan kekayaan dan karunia unik yang dibawa oleh setiap generasi, memastikan vitalitas, relevansi, dan efektivitasnya dalam menjalankan misi Allah di dunia yang terus berubah, menciptakan satu Tubuh Kristus yang utuh dan dinamis di mana kesenjangan generasi tidak lagi menjadi hambatan, melainkan sumber kekuatan.

Referensi

- Anderson, Robert B., and Ezra E. Chisolm. *Leading Across Generations: Effective Leadership in a Multigenerational Church*. Nashville: Abingdon Press, 2018.
- Arum, Lingga Sekar, Amira Zahrani, dan Nickyta Arcindy Duha. "Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030." *Accounting Student Research Journal* 2, no. 1 (2023): 59-72.
- Banks, Robert, and Bernice M. Ledbetter. *Reviewing Leadership: A Christian Evaluation of Current Approaches*. Grand Rapids: Baker Academic, 2016.
- Bluedorn, Allan H. *The Human Side of Management*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2002.
- Bolsinger, Tod. *Canoeing the Mountains: Christian Leadership in Uncharted Territory*. Downers Grove: InterVarsity Press, 2015.
- Branson, Mark Lau, dan Juan F. Martinez. *Churches, Cultures and Leadership: A Practical Theology of Congregations and Ethnicities*. Downers Grove: IVP Academic, 2011.
- Burns, James MacGregor. *Leadership*. New York: Harper & Row, 1978.
- Clinton, J. Robert. *The Making of a Leader: Recognizing the Stages and Dynamics of Leadership Development*. Colorado Springs: NavPress, 1988.
- Goetsch, David L. *Leading Across the Generations: Effective Communication & Management in Today's Workforce*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall, 2007.
- Gultom, Joni Manumpak Parulian. "Misi gereja dalam pengembangan praktek penginjilan pribadi dan pemuridan generasi Z." *Manna Rafflesia* 9, no. 1 (2022): 18-36.
- Hahn, Todd. *The Art of Intergenerational Ministry*. Loveland: Group Publishing, 2009.

- Hale, Merensiana. "Dasar Gagasan Pendidikan Kristiani Intergenerasional dalam Gereja." *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 8, no. 1 (2023): 148-169.
- Hardiman, F. Budi. "Manusia dalam Prahara Revolusi Digital." *Diskursus-Jurnal Filsafat Dan Teologi Stf Driyarkara* 17, no. 2 (2018): 177-192.
- Harris, Sarah M. *The Church and Generational Diversity: Leading Every Age Group*. Eugene: Wipf and Stock, 2020.
- Howe, Neil, dan William Strauss. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow, 1991.
- Hunter, James Davison. *To Change the World: The Irony, Tragedy, and Possibility of Christianity in the Late Modern World*. New York: Oxford University Press, 2010.
- Irwin, Beverly J. "Qualitative Research Methods in Theology." *Journal of Theological Studies* 70, no. 2 (2019): 550-575.
- Johns, Cheryl Bridges. "Transcending Generational Differences in Pentecostal Spirituality." *Journal of Pentecostal Theology* 27, no. 2 (2018): 202-215.
- Kinnaman, David, dan Gabe Lyons. *Good Faith: Being a Christian When Society Thinks You're Irrelevant and Extreme*. Grand Rapids: Baker Books, 2016.
- — —. *You Lost Me: Why Young Christians Are Leaving Church and Rethinking Faith*. Grand Rapids: Baker Books, 2011.
- Malphurs, Aubrey. *Values-Driven Leadership: Discovering and Living Your Core Values*. Grand Rapids: Baker Books, 1996.
- Metz, Johann Baptist. *Faith in History and Society: Toward a Practical Fundamental Theology*. Diterjemahkan oleh David Smith. London: Burns & Oates, 2007.
- Moltmann, Jürgen. *The Trinity and the Kingdom*. Minneapolis: Fortress Press, 1993.
- Mursiyah, Umdatul, dan Siti Apipah Zachroh. "Dampak Literasi Digital Pada Generasi Z Terhadap Komunitas Sosial di Era Digital." *Attractive: Innovative Education Journal* 6, no. 2 (2024): 208-215.
- Oswald, Roy, dan Norma Kelly. *Holy Conversations: Strategic Planning As a Spiritual Practice for Congregations*. Herndon: Alban Institute, 2003.
- Parmentier, Elisabeth. "Generational Transition in European Churches: Theological Perspectives." *International Journal of Practical Theology* 23, no. 1 (2019): 83-97.
- Powell, Kara, Jake Mulder, dan Brad Griffin. *Growing Young: Six Essential Strategies to Help Young People Discover and Love Your Church*. Grand Rapids: Baker Books, 2016.
- Rainer, Thom S., dan Sam Rainer. *Essential Church: Finding What Works for Your Congregation*. Nashville: B&H Publishing Group, 2020.
- Roberto, John, dan Kathy Hayes. *Faith Formation Across Generations*. New London: Twenty-Third Publications, 2018.
- Roxburgh, Alan J. *The Missionary Congregation, Leadership, and Liminality*. Harrisburg: Trinity Press International, 1997.
- Schaller, Lyle E. *Transforming Congregation: Urban Origins, Rural Futures*. Nashville: Abingdon Press, 1998.
- Seamands, Stephen. *Ministry in the Image of God: The Trinitarian Shape of Christian Service*. Downers Grove: InterVarsity Press, 2005.
- Seemiller, Corey, dan Meghan Grace. *Generation Z Goes to College*. San Francisco: Jossey-Bass, 2016.
- Siahaan, Harls E.R., dan Johannis Siahaya. "The dialectics between the unity and diversity of the church: A jigsaw puzzle metaphor." *Verbum et Ecclesia* 44, no. 1 (2023): 2645.
- Singgih, Emmanuel Gerrit. *Berteologi dalam Konteks: Pemikiran-pemikiran Mengenai Kontekstualisasi Teologi di Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius, 2019.
- Smith, James K. A. *Desiring the Kingdom: Worship, Worldview, and Cultural Formation*. Grand

- Rapids: Baker Academic, 2009.
- Smith, John, dan Mary Jones. "Digital Natives and the Sacred: Gen Z's Spirituality." *Journal of Religion and Society* 25, no. 1 (2022): 112-130.
- Stecker, Chuck. *The Generational Church: Reaching All Ages for Christ*. Colorado Springs: NavPress, 2009.
- Subowo, Adhika Tri. "Membangun Spiritualitas Digital Bagi Generasi Z." *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 5, no. 2 (2021): 379-395.
- Sumanto, Adi. *Kepemimpinan dalam Masyarakat Indonesia: Perspektif Teologis terhadap Nilai-nilai Tradisional*. Yogyakarta: Kanisius, 2018.
- Timotius, Gemmy N., dan Yanto P. Hermanto. "Pelayanan Kenabian dalam Tubuh Kristus." *Logia* 3, no. 1 (2021). doi:10.37731/log.v3i1.63.
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan Kristen: Mencari Format Kepemimpinan Gereja yang Kontekstual di Indonesia*. Jakarta: YT Leadership Foundation, 2017.
- Twenge, Jean M. *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood—and What That Means for the Rest of Us*. New York: Atria Books, 2017.
- Wright, N. T. *Paul and the Faithfulness of God*. Minneapolis: Fortress Press, 2013.
- Wright, Walter C. *Relational Leadership: A Biblical Model for Influence and Service*. Downers Grove: InterVarsity Press, 2009.
- Wyatt, Josh. "Authenticity and Inclusion: Keys to Reaching Gen Z in the Church." *Christian Education Journal* 17, no. 3 (2020): 390-405.