



JURNAL ILMIAH MULTIDISIPLIN ILMU

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimi>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/1m8ha342>

Tantangan Regenerasi Kepemimpinan Muda di Gereja Bala Keselamatan: Tinjauan Sosiologis Berdasarkan Teori Otoritas Max Weber

Mikael ^{a*}, Riris Johanna Siagian ^b, Arzety Gultom ^c, Yoel Peranginangin ^d, Elvioni ^e, Samuel Yohanda R. Silaen ^f

^a Fakultas Teologi; mikaelsimatupang06@gmail.com, Sekolah Tinggi Teologi HKBP; Pematang Siantar

^b Fakultas Teologi; ririsjohannasiagian@stt-hkbp.ac.id, Sekolah Tinggi Teologi HKBP; Pematang Siantar

^c Fakultas Teologi; arzetygultom16@gmail.com, Sekolah Tinggi Teologi HKBP; Pematang Siantar

^d Fakultas Teologi; yoelm6453@gmail.com, Sekolah Tinggi Teologi HKBP; Pematang Siantar

^{e,f} Fakultas Teologi; epesuspasaribu@gmail.com, Sekolah Tinggi Teologi HKBP; Pematang Siantar

* Penulis Korespondensi: Mikael

ABSTRACT

This study aims to examine the challenges of youth leadership regeneration in the Salvation Army Church of Pematang Siantar Corps using the perspective of Max Weber's authority theory. Through a descriptive qualitative approach using interview and questionnaire methods, this study found a clash between the church's rigid legal-rational authority structure and the sociological reality of today's youth. Senior leaders tend to perceive the lack of participation as apathy and shifting priorities among working youth. However, the data reveals that youth are actually experiencing a crisis of self-confidence, constrained by rigid hierarchical rules, and lacking youth role models. The novelty of this research lies in offering a resolution to this bureaucratic conflict through a structured mentoring approach and the implementation of Servant Leadership. In conclusion, regeneration will not be effective solely by relying on a formal bureaucratic system; it fundamentally requires holistic guidance, a personal approach, and the humility of leaders to embrace the next generation.

Keywords: Leadership Regeneration; Christian Youth; Max Weber's Authority Theory; Servant Leadership; Salvation Army Church

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tantangan regenerasi kepemimpinan pemuda di Gereja Bala Keselamatan (GBK) Korps Pematang Siantar menggunakan perspektif teori otoritas Max Weber. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara dan kuesioner, penelitian ini menemukan benturan antara struktur otoritas legal-rasional gereja yang kaku dengan realitas sosiologis pemuda masa kini. Pemimpin senior cenderung mempersepsikan minimnya partisipasi sebagai apatisisme dan pergeseran prioritas pemuda pekerja. Namun, data mengungkap bahwa pemuda justru mengalami krisis kepercayaan diri, terbelenggu oleh aturan hierarkis yang kaku, dan ketiadaan sosok teladan (*role model*) pemimpin muda. Kebaruan penelitian ini terletak pada penawaran penyelesaian konflik birokrasi tersebut melalui pendekatan mentoring yang terencana serta implementasi kepemimpinan melayani. Kesimpulannya, regenerasi tidak akan berjalan efektif hanya dengan mengandalkan sistem birokrasi formal, melainkan sangat memerlukan pembinaan holistik, pendekatan personal, serta kerendahan hati pemimpin untuk merangkul generasi penerusnya.

Kata Kunci: Regenerasi Kepemimpinan; Pemuda Kristen; Teori Otoritas Max Weber; Kepemimpinan Melayani; Gereja Bala Keselamatan

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam gereja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah, keberlangsungan, serta kualitas pelayanan jemaat. Dalam praktiknya, kepemimpinan yang terorganisir dan terstruktur

memungkinkan setiap program dan kegiatan berjalan secara efektif dan terarah. Hal ini terlihat dalam sistem kepemimpinan di Gereja Bala Keselamatan (selanjutnya disingkat GBK), di mana keputusan-keputusan penting umumnya diambil oleh pimpinan tertinggi, namun tetap melibatkan anggota jemaat, termasuk pemuda, dalam prosesnya. Dengan adanya struktur yang jelas serta pembagian tugas yang teratur, kepemimpinan gereja mampu menjaga stabilitas organisasi sekaligus memastikan pelayanan berjalan sesuai tujuan. Di sisi lain, pemuda memiliki peran strategis dalam kehidupan gereja sebagai generasi penerus kepemimpinan. Keterlibatan pemuda tidak hanya terbatas pada pelaksanaan kegiatan, tetapi juga sebagai calon pemimpin yang akan melanjutkan pelayanan di masa depan.

Dalam konteks ini, pemuda di gereja diberikan peran dan tanggung jawab yang sudah terstruktur, serta dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Namun demikian, keterlibatan ini masih perlu ditingkatkan agar pemuda tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga berkembang menjadi pemimpin yang memiliki komitmen dan kesiapan yang matang. Permasalahan utama yang muncul adalah minimnya regenerasi kepemimpinan akibat rendahnya motivasi dan partisipasi aktif pemuda. Oleh karena itu, banyak pemuda lebih berfokus pada pendidikan, pekerjaan, atau aktivitas di luar gereja, sehingga keterlibatan mereka menjadi tidak konsisten. Selain itu, hanya sebagian kecil pemuda yang merasa terpanggil untuk menjadi pemimpin, padahal proses pembinaan dan seleksi telah disediakan secara terstruktur melalui pelatihan dan ujian tertentu. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi keberlanjutan kepemimpinan gereja di masa mendatang.

Secara umum, GBK merupakan gereja dengan sistem organisasi yang bersifat hierarkis dan terstruktur, di mana struktur kepemimpinan, aturan, serta tahapan seleksi telah diatur secara jelas oleh pimpinan pusat. Gereja ini juga memiliki jenjang kepemimpinan yang terstruktur, mulai dari tingkat lokal hingga pusat, serta menerapkan pembinaan yang bertahap bagi calon pemimpin. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap pemimpin yang diangkat benar-benar memenuhi kriteria dan memiliki kesiapan dalam melayani. Berdasarkan hal tersebut, topik mengenai kepemimpinan dan keterlibatan pemuda dalam gereja menjadi penting untuk diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan regenerasi kepemimpinan, khususnya dalam meningkatkan partisipasi pemuda. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pembinaan yang lebih efektif, sehingga keberlangsungan kepemimpinan gereja dapat tetap terjaga dan berkembang di masa depan.

Untuk menganalisis fenomena ini, penelitian menggunakan kerangka teori otoritas Max Weber yang membagi otoritas menjadi tiga tipe [11]. Pertama, otoritas tradisional, yang merupakan bentuk dominasi yang memperoleh legitimasi dari keyakinan terhadap kesucian tradisi yang telah berlangsung lama. Dalam tipe ini, seseorang dipatuhi karena ia menduduki posisi yang secara turun-temurun diakui sebagai sah, dan hubungan antara penguasa dan yang dikuasai bersifat personal serta didasarkan pada kesetiaan yang telah terbentuk oleh kebiasaan. Kedua, otoritas karismatik, yaitu bentuk dominasi yang bersumber dari pengabdian terhadap kualitas luar biasa seorang individu, seperti kesucian, kepahlawanan, atau sifat teladan yang dianggap istimewa oleh para pengikutnya. Dalam sistem ini, ketaatan muncul dari kepercayaan pribadi terhadap pemimpin dan bukan dari tradisi maupun aturan hukum. Ketiga, otoritas legal-rasional, yakni bentuk dominasi yang didasarkan pada kepercayaan terhadap legalitas aturan yang ditetapkan secara formal serta hak pejabat yang diangkat menurut aturan tersebut untuk mengeluarkan perintah. Struktur otoritas ini mencapai bentuk paling khasnya dalam birokrasi modern, di mana hubungan kekuasaan diatur oleh aturan tertulis, prosedur, dan pembagian tugas yang jelas.

Kepemimpinan dalam gereja, menurut Sanders (2008), bukan terutama soal kemampuan organisasi atau posisi struktural, melainkan tentang pengaruh rohani yang lahir dari kehidupan yang tunduk kepada Allah dan dipenuhi oleh Roh Kudus [2]. Seorang pemimpin gereja dipanggil bukan hanya untuk mengarahkan jemaat, tetapi untuk menjadi teladan dalam karakter, kerendahan hati, disiplin rohani, dan ketaatan kepada firman. Kepemimpinan Kristen dipahami sebagai pelayanan, bukan dominasi, sehingga otoritas pemimpin berasal dari integritas hidup dan kedewasaan rohani, bukan dari jabatan semata. Karena itu, seorang pemimpin gereja harus terlebih dahulu memimpin dirinya sendiri dalam doa, penguasaan diri, dan kesetiaan sebelum ia layak memimpin orang lain, sebab kualitas kehidupan batin pemimpin akan menentukan arah dan kesehatan rohani seluruh jemaat.

Regenerasi (atau yang sering disebut kaderisasi) kepemimpinan dalam gereja dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada setiap pemimpin Kristen untuk secara sengaja mengembangkan pemimpin baru agar pelayanan dan misi gereja tetap berlanjut. Kedua istilah ini, regenerasi dan kaderisasi, digunakan secara sinonim dalam konteks penelitian ini. McKenna dan Beebe (2014) menekankan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya memimpin organisasi, tetapi juga berkomitmen untuk “membuat pemimpin” melalui

pembinaan, mentoring, dan pelimpahan tanggung jawab secara bertahap [3]. Proses ini dipandang sebagai bagian dari panggilan pelayanan, karena gereja yang sehat adalah gereja yang menyiapkan generasi penerusnya sebelum terjadi krisis kepemimpinan, sehingga visi, nilai, dan arah pelayanan dapat diteruskan tanpa terputus.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Regenerasi Kepemimpinan Kristen

Regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan merupakan program esensial yang harus dilaksanakan demi kelangsungan, pergerakan, dan kemajuan masa depan sebuah organisasi, termasuk di dalam gereja. Secara harfiah, regenerasi berarti "pembaharuan jiwa" atau pembentukan generasi baru yang ideal untuk memegang tongkat estafet pelayanan [4]. Pemimpin gereja harus menyadari keterbatasan fisik dan usianya; oleh karena itu, regenerasi harus dilakukan sejak dini agar penggantian umat tidak mengalami kekosongan atau terputus ketika pemimpin sebelumnya sudah tidak mampu lagi melayani. Proses ini tidak boleh dilakukan secara sembarangan berdasarkan penampilan atau sekadar hubungan keluarga, melainkan harus sejalan dengan prinsip Alkitab, seperti figur Yosua yang dipersiapkan oleh Musa. Berdasarkan teladan tersebut, calon pemimpin harus memenuhi kriteria utama meliputi spiritualitas yang baik dan berpusat pada Kristus, panggilan yang jelas dari Tuhan, serta kesetiaan dan loyalitas terhadap pemimpin gereja saat ini [5]. Regenerasi yang sukses membutuhkan pelatihan kepemimpinan secara formal maupun pembimbingan (*mentoring*) secara intensif dan berkelanjutan agar calon pemimpin benar-benar siap menghadapi tuntutan pelayanan.

2.2 Otoritas dan Partisipasi Menurut Max Weber

Teori Max Weber sangat relevan digunakan untuk menganalisis bagaimana otoritas dipraktikkan dan bagaimana tingkat partisipasi jemaat dapat terbentuk [11]. Terkait partisipasi, pendekatan paradigma tindakan sosial Weber digunakan untuk mencari makna subjektif di balik alasan seseorang bertindak. Rendahnya partisipasi atau ketidakaktifan pemuda di gereja dapat dibedah melalui empat indikator tindakan sosial Weber. Keempat indikator tersebut adalah tindakan rasional instrumental yang didasarkan pada pertimbangan akal sehat dan tujuan pragmatis seperti kesibukan pekerjaan, tindakan berorientasi nilai yang dipengaruhi oleh nilai atau kepercayaan dasar seperti kurangnya kesadaran rohani untuk beribadah, tindakan tradisional yang berdasarkan kebiasaan seperti selalu menunggu ajakan teman, dan tindakan afektif yang didorong oleh emosi atau kepribadian seperti sifat introvert yang membuat seseorang menarik diri [6]. Dalam konteks otoritas, Weber juga menyoroti lahirnya kepemimpinan otokratis dari "otoritas kharismatik", di mana kekuasaan diklaim berdasarkan legitimasi rohani atau pengurapan mutlak [7]. Jika pemimpin menyalahgunakan otoritas ini tanpa menyediakan ruang untuk kolaborasi, struktur rasional, atau dialog, maka dominasi pribadi akan mematikan keterlibatan aktif jemaat, menekan partisipasi umat, dan pada akhirnya menghambat pertumbuhan komunitas yang sehat.

2.3 *Servant Leadership* dalam Pembinaan Pemuda Gereja

Kepemimpinan melayani (*servant leadership*) dipandang sebagai model kepemimpinan paling ideal di dalam gereja karena secara fundamental meneladani karakter dan pengorbanan Yesus Kristus [7]. Diperkenalkan secara konseptual oleh Robert K. Greenleaf, gaya ini memberikan prioritas tertinggi untuk melayani kebutuhan orang lain terlebih dahulu, membangun kerendahan hati, dan memberdayakan komunitas. Dalam ruang lingkup pembinaan pemuda dan jemaat, kekuatan utama kepemimpinan melayani adalah penciptaan relasi berlandaskan kasih agape yang secara emosional mengikat pemimpin dan anggotanya. Pemimpin yang mempraktikkan gaya ini mau turun langsung, mendengarkan, memiliki empati terhadap pergumulan pemuda, dan mendorong peningkatan layanan rohani secara partisipatif [4]. Meskipun membawa sentuhan kasih dan kebersamaan yang luar biasa, pemimpin gereja tetap harus mengawinkan hati yang melayani ini dengan kompetensi manajerial yang baik; jika terlalu berfokus pada pelayanan personal tanpa manajemen organisasi, gereja berisiko mengalami stagnasi dalam hal operasional dan pengembangan strategi pembinaan pemuda secara menyeluruh.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam mengenai praktik kepemimpinan, sistem regenerasi, serta keterlibatan pemuda dalam GBK. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami pengalaman, pandangan, dan realitas sosial para informan secara langsung melalui interaksi di lapangan. Penelitian dilaksanakan di Gereja Bala Keselamatan Korps Pematang Siantar. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya struktur organisasi gereja yang teratur dan adanya sistem kaderisasi pemuda yang dapat diamati

secara langsung. Penelitian ini melibatkan beberapa informan utama, yaitu pemimpin gereja, pengurus gereja, dan pemuda gereja. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu, terutama karena mereka dianggap mengetahui dan terlibat langsung dalam proses kepemimpinan serta regenerasi di gereja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat memperoleh data yang mendalam namun tetap terarah sesuai fokus penelitian. Wawancara dilakukan terhadap pemimpin gereja, pengurus gereja, dan beberapa pemuda yang aktif maupun kurang aktif dalam pelayanan. Selain itu, peneliti juga menggunakan Google Form untuk menjangkau data tambahan dari pemuda yang tidak dapat diwawancarai secara langsung, sehingga data dapat dijangkau secara lebih luas dan efisien. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana keterlibatan pemuda dalam kegiatan gereja, pola hubungan antara pemimpin dan pemuda, serta bagaimana sistem kepemimpinan dijalankan di lingkungan gereja. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa struktur organisasi, program pembinaan, foto kegiatan, jadwal pelayanan, dan dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan topik penelitian. Setelah itu, data disajikan dalam bentuk narasi agar lebih mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola yang ditemukan selama penelitian berlangsung. Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dari pemimpin gereja, pengurus, dan pemuda. Sementara triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan data Google Form. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dengan Mayor Elfan Yago selaku pimpinan gereja lokal (Opsir/Pendeta), struktur kepemimpinan GBK sangat hierarkis dan terpusat [8]. Kepemimpinan berjenjang dari tingkat Internasional yang dipimpin seorang Jenderal di London, tingkat Teritorial di Bandung, tingkat Divisi, hingga Korps lokal. Pengambilan keputusan di jemaat lokal dilakukan oleh pimpinan melalui musyawarah dewan gereja, namun keputusan lebih didasarkan pada aturan regulasi yang ketat. Lebih lanjut, Bapak Daniel Sirait selaku pengurus gereja menambahkan bahwa pimpinan gereja sangat dominan di tingkat lokal [9]. Keputusan kegiatan jemaat bisa melalui musyawarah, namun keputusan struktural mutlak diturunkan dari atas dan wajib dijalankan.

Dalam tinjauan sosiologi kepemimpinan Max Weber, GBK Korps Pematang Siantar menunjukkan penerapan otoritas legal-rasional yang sangat kuat, di mana legitimasi kepemimpinan didasarkan pada aturan (regulasi) dan struktur birokrasi yang jelas, bukan sekadar karisma individu. Segala hal di dalam gereja dijalankan sesuai regulasi yang ketat dan keputusan tidak didasarkan pada ketetapan seseorang secara sewenang-wenang. Jemaat cenderung patuh karena seluruh operasional gereja telah diatur secara terstruktur, yang menunjukkan bahwa jemaat tunduk pada aturan formal gereja. Urusan struktural seringkali diturunkan secara mutlak dari pimpinan atas dan harus dijalankan tanpa kritik oleh jemaat di bawahnya. Meskipun pengambilan keputusan untuk kegiatan jemaat lokal terkadang melibatkan musyawarah, pimpinan gereja tetap menjadi figur yang paling dominan dalam mengambil keputusan akhir.

Sistem regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan pemuda di gereja ini berjalan melalui tahapan yang terlembaga. Mayor Elfan Yago menjelaskan bahwa regenerasi disiapkan sejak dini melalui program Prajurit Muda hingga Prajurit Dewasa [8]. Untuk posisi puncak, pemuda harus membantu pelayanan dasar pendeta, lulus menjadi Kandidat selama satu tahun, masuk asrama Kadet di Jakarta selama dua tahun, hingga akhirnya diwisuda dengan pangkat Letnan. Pemimpin yang dihormati dalam sistem ini adalah mereka yang mampu turun langsung melayani, bukan hanya pandai berkhotbah di mimbar.

Terkait persepsi pemuda terhadap ruang keterlibatan, meski sistem kepemimpinan berpusat pada hierarki senior, gereja secara struktural telah menyediakan ruang bagi pemuda. Bapak Daniel Sirait menyatakan bahwa pemuda ditempatkan pada posisi yang terstruktur, seperti menjadi ketua atau sekretaris organisasi kepemudaan (GPS) [9]. Mayor Elfan juga menegaskan bahwa pemuda telah diberikan ruang yang sangat besar, seperti memimpin pujian hingga menyampaikan Firman Tuhan [8]. Data kuesioner dari kalangan pemuda mengonfirmasi hal ini, di mana mayoritas responden sepakat bahwa mereka telah diberi kesempatan

yang adil [10]. Namun, terdapat ambivalensi persepsi; beberapa pemuda merasa bahwa keputusan gereja pada akhirnya masih lebih banyak ditentukan oleh pemimpin senior.

Tantangan dan hambatan regenerasi kepemimpinan pemuda ini terbagi menjadi dua dimensi. Pertama, dimensi aturan dan disiplin yang bersifat sistemik. Syarat mutlak kepemimpinan di GBK sangat ketat, di mana calon pemimpin dilarang merokok, berjudi, dan minum minuman keras. Ketatnya aturan struktural ini, meskipun menjaga kekudusan institusi, terkadang dirasakan kaku oleh sebagian pemuda, sehingga membuat mereka sulit untuk terlibat lebih jauh. Kedua, dimensi mentalitas, fasilitas, dan prioritas eksternal. Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner, ketika pemuda ditanya mengenai kesediaan menjadi pemimpin, rata-rata menjawab tidak [10]. Mereka merasa tugas tersebut sangat berat, dan hambatan terbesar yang dirasakan adalah keharusan menguasai diri sendiri terlebih dahulu, krisis kepercayaan diri, ketiadaan teladan pemimpin muda, serta kurangnya manajemen waktu. Dari sudut pandang pengurus, kehadiran pemuda dinilai fluktuatif (hanya sekitar 5 orang yang rutin aktif dari total 20 lebih pemuda) akibat pergeseran prioritas, kesibukan bekerja di hari Minggu, serta godaan keduniawian.

Temuan utama yang menjadi benang merah sekaligus kebaruan dalam penelitian ini adalah terungkapnya friksi antara struktur birokrasi gereja yang kaku dengan realitas sosiologis pemuda di era modern. Hal ini sejalan dengan pemikiran Max Weber yang menjelaskan bahwa efektivitas otoritas legal-rasional bersandar pada tatanan sistem aturan abstrak yang impersonal, di mana ketaatan diberikan secara penuh kepada aturan hukum itu sendiri [11]. Penerapan birokrasi ini dinilai efektif untuk menjaga kemurnian teologis institusi, namun aturan yang kaku ini justru menjadi hambatan mental bagi keterlibatan pemuda. Literatur menyoroti bahwa penerapan otoritas legal-rasional yang terlalu kaku dan berjarak dari pendekatan personal dapat memicu perasaan terasing (alienasi) di kalangan generasi muda terhadap pemimpinnya [14]. Ketegasan aturan struktural ini ibarat sebuah dilema ganda yang menyelamatkan identitas kemurnian organisasi gereja sekaligus berpotensi memenjarakan inovasi generasi muda jika tidak diimbangi pendekatan personal.

Kebaruan selanjutnya terletak pada paradoks ruang kepemimpinan di era digital; gereja merasa telah memberikan panggung yang luas, namun para pemuda justru merasa belum siap karena krisis bimbingan dan figur teladan. Sebuah literatur mengenai kepemimpinan pemuda menyoroti bahwa di era Society 5.0, generasi muda sangat rentan mengalami krisis identitas kepemimpinan akibat disrupsi digital dan minimnya model pembinaan yang bersifat adaptif [13]. Pemuda tidak boleh sekadar dijadikan penerus pasif, melainkan harus dibina secara holistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa generasi muda saat ini jauh lebih membutuhkan bimbingan holistik yang merangkul dinamika dunia mereka daripada sekadar pelimpahan beban tugas kerohanian semata.

Untuk menjembatani jurang birokrasi dan krisis kepercayaan diri tersebut, diperlukan pergeseran dari pendekatan otoritatif menuju proses mentoring (pendampingan) yang terencana dan multiplikatif. Proses formal yang ada sangat membutuhkan pendampingan interpersonal yang intensif layaknya proses Musa mempersiapkan Yosua [5]. Dalam literatur kepemimpinan umum, John C. Maxwell merumuskan "Hukum Reproduksi", yang menegaskan bahwa hanya seorang pemimpin yang bisa melahirkan pemimpin lainnya, dan dibutuhkan interaksi yang erat untuk mengangkat kapasitas pengikut menjadi pemimpin baru [18]. Hal tersebut senada ditegaskan oleh J. Oswald Sanders yang memaparkan bahwa keberhasilan tertinggi suatu organisasi diuji saat terjadinya pergantian kepemimpinan [19]. Membangun pemimpin baru memang menuntut pengorbanan waktu dan ego dari pemimpin lama, sebuah harga yang sangat sepadan demi kelangsungan napas pelayanan gereja di masa depan.

Sebagai solusi transformatif, sintesis dalam penelitian ini menawarkan konsep kepemimpinan melayani sebagai jawaban atas kekakuan struktur birokrasi gereja dalam meregenerasi pemuda. Peter G. Northouse memaparkan bahwa kepemimpinan melayani pada esensinya merupakan sebuah paradoks, di mana pemimpin secara etis berfokus untuk memberdayakan dan menempatkan kesejahteraan pengikut di atas kepentingannya sendiri [15]. Pandangan fundamental ini dikokohkan pula oleh Sanders yang menegaskan bahwa kebesaran serta kepemimpinan rohani yang sejati hanya dapat ditemukan ketika seseorang rela merendahkan diri untuk menjadi pelayan bagi sesamanya [2]. Pada akhirnya, rekonstruksi kepemimpinan ini menunjukkan bahwa aturan tata laksana organisasi gereja yang paling rapi dan sempurna sekalipun akan mati perlahan tanpa adanya napas kasih serta keteladanan batin yang nyata bagi generasi penerusnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan pemuda di GBK Korps Pematang Siantar terhambat oleh benturan antara sistem otoritas legal-rasional yang sangat hierarkis dengan realitas psikologis pemuda modern. Benturan ini pada akhirnya memicu jarak dan alienasi. Kondisi ini diperparah oleh kesenjangan persepsi, di mana pemimpin senior menganggap pemuda apatis terhadap pelayanan, padahal mereka sesungguhnya tengah mengalami krisis identitas, kurang percaya diri, dan minim figur teladan yang adaptif. Untuk mengatasi kebuntuan birokrasi tersebut, gereja perlu menggeser paradigma dari pendekatan murni otoritatif menuju mentoring yang holistik guna melatih dan mereproduksi pemimpin baru yang berkarakter rohani. Pada akhirnya, fondasi utama keberhasilan estafet kepemimpinan ini sangat bergantung pada implementasi kepemimpinan melayani yang inklusif dan penuh empati, sehingga terjalin keterikatan emosional kuat yang mampu mendorong partisipasi dan komitmen aktif kaum muda dalam pelayanan.

Sebagai saran praktis, gereja disarankan untuk membentuk program mentoring lintas generasi yang melibatkan pemimpin senior dan pemuda secara rutin, serta menyediakan pelatihan kepemimpinan yang adaptif dengan tantangan zaman. Sementara itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji efektivitas implementasi kepemimpinan melayani dalam konteks gereja-gereja lain di Indonesia dengan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] G. Roth and C. Wittich, "AN OUTLINE OF INTERPRETIVE SOCIOLOGY".
- [2] J. O. Sanders, *Spiritual Leadership/Spiritual Discipleship/Spiritual Maturity Set*. Moody Publishers, 2008.
- [3] D. L. McKenna, *The Succession Principle: how leaders make leaders*. Eugene, Oregon: Cascade Books, 2014.
- [4] H. E. Banggu and Y. E. Gunanto, "Regenerasi dan Kaderisasi Kepemimpinan Kristen: Sebuah Studi Kasus," *jireh*, vol. 5, no. 2, pp. 218–231, Dec. 2023, doi: 10.37364/jireh.v5i2.165.
- [5] A. S. Sigiro, "Kriteria Regenerasi Kepemimpinan di Gereja Berdasarkan Figur Yosua dalam Perjanjian Lama," vol. 23, no. 2, 2025.
- [6] A. Amheka and M. Saefatu, "Analisis Tindakan Sosial Max Weber terhadap Pemuda yang tidak aktif Beribadah di Jemaat GMT Viadolorosa Laus Klasik Kupang Timur".
- [7] F. Dandel, G. Widiada, and N. Y. Hadi, "Implementasi Integrasi Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Demokratis, dan Otokratis Terhadap Pertumbuhan Gereja," vol. 6, no. 1, 2025.
- [8] Wawancara dengan Mayor Elfan Yago (Pemimpin Gereja Bala Keselamatan Pematangsiantar) dan Ibu Mayor Lamria Simanjuntak di Gereja Bala Keselamatan Pematangsiantar 22-03-2026.
- [9] Wawancara dengan Bapak Daniel Sirait (Pengurus Gereja Bala Keselamatan Pematangsiantar) pada 22-03-2026.
- [10] "Hasil Kuesioner terhadap Remaja Bala Keselamatan Pematangsiantar pada 22-03-2026."
- [11] M. Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Free Press, 1997.
- [12] Nindi Ellesse Samangilailai dkk., "Pemuda dan Panggilan Kepemimpinan dalam Pelayanan Gereja," *Arastamar: Jurnal Ilmu Pendidikan Keagamaan*, vol. 1, 2025, doi: 10.63536/imitatiochristo.v1i1.4.
- [13] V. I. Sentosa, K. R. Jonathans, and Y. Antonius, "Regenerasi Pemimpin Kaum Muda melalui Mentoring Kepemimpinan di Era Society 5.0," *JURRAFI*, vol. 4, no. 3, pp. 38–50, Aug. 2025, doi: 10.55606/jurrafi.v4i3.5778.
- [14] L. Hanani, "Pemikiran Otoritas Max Weber dalam Pengambilan Keputusan Organisasi," *TADBIRUNA*, 2025, doi: 10.51192/jurnalinovasi.v4i3.1393.
- [15] P. G. Northouse, *Leadership: theory and practice*, 4th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2007.
- [16] B. Ahmad, H. Iriawan, I. Ibrahim, and M. S. Laha, "Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Pemuda Gereja H.J Agter Korido, Kabupaten Supiori Melalui Latihan Dasar Kepemimpinan," *bdr*, vol. 13, no. 2, pp. 117–124, Aug. 2025, doi: 10.18196/berdikari.v13i2.28416.
- [17] M. Situmorang, G. M. Butar-butur, A. S. Sigiro, S. A. Tarigan, and A. P. Silalahi, "Hospitalitas Kepemimpinan Kristen: Analisis Kepemimpinan Yesus dalam Injil Lukas," *Dun*, vol. 9, no. 2, pp. 977–989, Mar. 2025, doi: 10.30648/dun.v9i2.1661.
- [18] J. C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville: HarperCollins Leadership, 1998.
- [19] J. O. Sanders, *Spiritual leadership*, Rev. ed. Chicago, Ill: Moody Pr, 1980.

- [20] W. N. Warouw and J. D. Kasingku, “Peran Pemimpin Pemuda dalam Membentuk Komitmen Melayani pada Orang Muda,” *j. pendidik. dan Pembelajaran Indonesia*, vol. 4, no. 3, pp. 1267–1279, Oct. 2024, doi: 10.53299/jppi.v4i3.734.