**KEPEMIMPINAN GEREJA DI ERA DIGITAL**

Dr. Kusman Sudibjo, M.Th.

STT Pelita Kebenaran Medan

Sttpkusman2011@gmail.com

 **Abstrak**

Tujuan penulisan paper ini adalah melakukan evaluasi dari implementasi yang dilakukan dan proyeksi dari kemungkinan model kepemimpinan gereja dalam organisasi gereja pada waktu yang akan datang.Ada dua pandangan teoritis sebagai dasar evaluasi ,y akni David Clutterbuck (2014) dan Allen,T.D Finkelstein (2011) dalam e-mentoring.Data adalah hasil observasi data teknologi informasi yang dipergunakan dalam gereja pada saat ini ; sumber data adalah gereja-gereja yang diobservasi oleh peneliti .Untuk kebutuhan analisis, metode yang dipergunakan adalah forecasting mengacu pada pertimbangan kontekstual yang menghubungkan prinsip-prinsip yang diusulkan dalam pandangan teoritis implementasinya.Penggunaan teknologi informasi pada saat ini belum maksimal dan hanya bisa dicapai apabila teknologi informasi yang digunakan seperti dalam domain tata kelola pemerintah dalam hal kepemimpinan.Teknologi informasi dapat dilakukan melalui komunikasi e-mentoring , media yang dapat dimaksimalkan utk fasilitasi pertemuan atau rapat

Keywords: Kepemimpinan, Organisasi gereja, teknologi informasi , transformasi, e-mentoring, forecasting

**1. Pendahuluan**

 Kinerja organisasi beberapa tahun terakhir menunjukkan grafik dan kontribusi yang meningkat, hal ini tidak terlepas dari transformasi dari cara lama ke E-commerce terlebih-lebih maksimalisasi penggunaan teknologi inovasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Inovasi dan kreatifitas menjadi ujung tombak pertumbuhan perusahaan raksasa yang dimiliki oleh Jack Ma (Alibaba), Ellon Musk (Tesla) , Mark Zuckerberg (Meta Platform Inc) sebagai pribadi-pribadi yang berhasil menggunakan kemajuan teknologi dalam kegiatan usahanya, yang memungkinkan orang-orang melakukan transaksi antar benua dengan begitu mudah tanpa memandang ras ,suku bangsa apapun dan berjalan dengan lancar. Ini merupakan suatu terobosan yang begitu luar biasa di dunia perdagangan dan dunia.Transformasi inovasi dan kreativitas yang sama juga diperlukan dalam organisasi gereja kedepannya.

 Teknologi informasi menghadirkan peluang untuk inovasi, kreatifitas dan fleksibilitas yang bukan hanya menggantikan cara-cara tradisional tapi juga mentransformasi metode tradisional yang belum pernah terpikirkan sebelumnya. Organisasi dapat hanya mengaplikasikan imajinasi atau ide mereka dan perangkat lunak dapat diciptakan untuk menfasilitasi konsep ini.Berdasarkan konsep ini Kepemimpinan Kristen atau kepemimpinan gereja harus menyesuaikan hal ini dengan cara mempertimbangkan pendekatan ini utk maksimalisasi kinerja manejemen gereja baik dalam hal geografis maupun denominasi dalam rangka meningkatkan produktifitas dan penundaan pekerjaan.

 Paper ini mengusulkan model yang sesuai dari implementasi e-leadership dalam organisasi gereja berdasarkan kajian teori yang ada dari e-leadership, sehingga perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana bentuk model e-leadership yang sesuai untuk kepemimpinan gereja ?

**2. Kajian Teori**

**2.1 Kepemimpinan Di Era Digital**

 Sofie Sandel Digital Leadership(2013) menjelaskan bahwa banyak perusahaan di dunia memiliki akses internet dan teknologi maju dan setiap orang dapat melakukan eksplorasi Creative Based Leadership Style. Dalam jurnal yang ditulis oleh Hambleya, O’Neil and Kline (2006) dalam jurnal Emerging Leadership Style membahas paradigma dari kegiatan yang dapat dikerjakan setiap saat, dimanapun, kapanpun atau melalui media digital. Platform yang dimaksudkan adalah Virtual Leadership atau e-leadership .

 *Mas Anastassia Anak Agung Sagung* dalam jurnalnya mengatakan, *In Digital Leadership openness and collaboration are needed,as well as the ability to go in line with the rules,not just merely from digital capabilities one has (2020)*

Hal diatas menjadi bahan peneliti kepemimpinan di era digital , e-leadership terjadi dalam konteks e-environment dimana pekerjaan, komunikasi, pengumpulan dan penyebaran data melalui teknologi informasi melalui internet.

**2.2 Kepemimpinan Di Era Digital**

 Pendekatan Adaptive Structuration Theory (AST) dipakai untuk melihat bagaimana teknologi mempengaruhi kepemimpinan dan sebaliknya, pendekatan ini berdasarkan adanya struktur yang mengatur kegiatan manusia. Struktur ini dapat diatur sesuai skema dalam perencanaan.Kepemimpinan adalah struktur bagian organisasi yang dibentuk.Namun kepemimpinan dan dampak teknologi dapat mentransformasi struktur organisasi .Oleh karena itu ada hubungan berulang-ulang (rekursif) antara kepemimpinan dan teknologi, mempengaruhi dan dipengaruhi satu sama lainnya , mentransformasi dan ditransformasi diantara sesamanya.

 Dalam studi yang dilakukan Hanna (2007) A study by World Bank (Hanna 2007) yang membahas Bagaimana implementasi kepemimpinan di Era Digital dalam sektor publik dan pemerintahan.Studi ini sebenarnya bertujuan utk menfasilitasi institusi untuk lebih kompetitif dalam sistim ekonomi , ada beberapa kecenderungan yang teridentifikasi dari hasil studi ini :

a) Perobahan dimana pimpinan puncak organisasi menjadi e-leader dalam organisasi b) Perobahan struktur secara internal sebagai respons terhadap tantangan perkembangan teknologi; c) Struktur Teknologi informasi dan teknologi dibentuk dan dibangun yang bertanggung jawab kepada puncak pimpinan d) Lembaga- lembaga mulai melakukan integrasi e-governance dalam kerangka kerja. Menurut Hanna sejumlah pertimbangan merupakan faktor penting dalam kepemimpinan Di Era Digital , model e-leadership,model e-institution, faktor-faktor keberhasilan dan kemampuan lembaga .

 Konsep e-mentoring merupakan faktor penting untuk keberhasilan kepemimpinan di Era Digital (Hamilton and Scandura 2003). E-mentoring memberikan sejumlah manfaat termasuk tantangan pada saat ini.Banyak kesaksian bahwa e-mentoring memberikan perbedaan dalam meningkatkan kinerja seluruh aspek organisasi, Oleh karena itu e-mentoring menawarkan kesempatan baru dalam membangun hubungan kerja.Tantangan yang dimaksud antara lain tantangan e-mentoring secara individu , interpersonal dan sifat alami pekerjaan yang selalu mengalami perobahan .

 Menurut Hamilton Dan Scandura (2003) , dimensi e-mentoring terdiri dari fungsi dan tahapan. Teknologi memainkan peranan penting dalam implementasi e-mentoring sepanjang teknologi dapat beradaptasi dengan situasi dan faktor kegunaan.

Namun demikian mentoring dan teknologi masih dalam tahap perkembangan dan tidak dapat dilihat sebagai status pekerjaan yang gampang.Inilah paradoks sebagai hasil dari kompleksitas dengan adanya dampak dari teknologi digital dalam leadership (Pulley dan Sessa 2001):

1.**Swift and mindful**

 Diperlukan tindakan cepat dan pengambilan keputusan yang penuh perhitungan.

2. **Individual and community**

 Pendekatan top-down sampai kedasar untuk memastikan kesatuan visi tanpa kompromi

3. **Details and big picture**

 Segala sesuatu harus detail namun e-leadership harus menjadi yang utama

4. **Flexible and steady**

 Program tidak boleh kaku dan harus fleksibel namun tetap mengacu kepada visi

 Seluruh elemen organisasi melakukan identifikasi dan mengambil bagian dalam setiap level kepemimpinan untuk mengatasi tantangan dalam implementasi e-leadership, salah satunya adalah memberikan umpan balik (Pulley and Sessa 2001).

 Kepemimpinan di Era Digital merupakan trend yang berkembang , perbedaan antara kepemimpinan tradisional dan kepemimpinan berdasarkan teknologi (Gurr 2004) . Para pemimpin di oganisasi berbasis teknologi diharuskan mengatasi kompleksitas perilaku yang terkait. Kondisi sosial yang sesuai harus pertama kali diciptakan untuk menjaga komunikasi yang effektif.Pemimpin harus bisa melakukan interpersonal skill berbasis teknologi.

**2.3 Gereja dan Kepemimpinan Di Era Digital,**

Pemimpin masa depan dituntut memiliki skill khusus seperti wawasan yang luas dan dapat meramalkan apa yang akan terjadi kedepannya dari prinsip-prinsip kepemimpinan serta menjalankannya secara berkesinambungan dan konsisten, (Sudibjo 2018)

 Pemimpin masa depan menurut Johansen (2012) harus memiliki “ *8 Enduring leadership principles”* yaitu *Get there early, Physical and Mental Exercise, Active Attention, Readiness,Discipline, Urgent Patience, Story Telling and Listening, Humble, Strength and Synchronicity ,* dalam bukunya “*Leaders Make The Future”.*

 Studi yang dilakukan oleh Brooks (2013) menyebutkan alasan praktis sebuah organisasi seperti gereja harus masuk dalam era digitalisasi dengan data ini : Lebih dari 1 milliar pengguna komputer pribadi, 1,4 milliar pengguna internet, 5 milliar memiliki handphone dimana 1,8 milliar dari angka tersebut adalah smartphones.

 Data yang terbaru yang dikeluarkan oleh Global Overview Report menunjukkan terjadi lonjakan yang besar dalam Global Online Users sebesar 12 ½ triliun; Global Mobile Users 5,31 milliar;Global Internet Users 4,95 milliar;Global social media users 4,62 milliar. Dan mungkin sebagian besar dari pemakai itu adalah jemaat anda yang tinggal sekitar gereja anda.

 Salah satu karakter pemimpin gereja adalah menjadi agent of change.Dalam bukunya yang berjudul *Biblical Principles of Leadership* (Sudibjo,2022) , Seorang pemimpin gereja harus menjadi seorang agent of change yang bisa membawa perubahan organisasinya sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia,dalam hal ini era digitalisasi

**3. Metode**

 Data yang tercatat adalah data yang ada pada implementasi kepemimpinan di Era Digital di beberapa organisasi gereja di Indonesia. Sumber data dipilih berdasarkan observasi dari kajian teori yang ada sesuai topik.Sehingga metode penelitian yang dilakukan adalah metode pengumpulan data dan analisa yang digunakan memakai forecasting based contextual consideration, menghubungan prinsip-prinsip yang diusulkan dengan kajian teori untuk diimplementasikan pada waktu yang akan datang.

**4. Analisis**

**4.1 Penggunaan Kepemimpinan Di Era Digital**

 Studi Hanna’s (2007) dalam penggunaan aplikasi studi leadership: e-leadership di sektor masyarakat dan pemerintahan , diperoleh beberapa kecenderungan yang dapat dianalisa sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| Applikasi e-leadership | Evaluasi (Organisasi Gereja) |
| Keterlibatan pemimpin sebagai e-leader dalam organisasi | Pemimpin gereja di Indonesia telah mengimplementasikan teknologi informasi di beberapa bidang kegiatan gereja dengan tujuan :1) Kegiatan dan eksistensi gereja:Hal ini sudah berlangsung lama dan tidak memerlukan surat kabar untuk iklan tetapi diganti dengan sosial media. 2)Melakukan penghematan:Buletin berita , pesan tematik, jadwal dan sebagainya telah diganti sebagian dengan aplikasi smartphones.Hal ini meminimalisir biaya percetakan 3) Perbaikan administrasi :Database yang biasanya dalam bentuk manual beralih ke databases online secara terintegrasi untuk kemudahan akses dan analisa |
| Penyesuaian organisasi menghadapi perkembangan teknologi informasi. | Divisi atau bagian dalam struktur organisasi disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan yang diperlukan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam memakai memakai teknologi computer. |
| Bagian IT melapor langsung ke pemimpin tertinggi, | Pada saat ini bagian IT melapor ke pemimpin tertinggi tetapi tidak secara komprehensif dan teratur.  |
| Organisasi gereja mulai melaksanakan e-governance dalam kerangka kerja mereka | Pelaksanaa teknologi informasi belum dilakukan secara e-governance dalam organisasi gereja.  |

***Table 1***: Hasil Observasi kecenderungan aplikasi Teknologi Informasi pada organisasi gereja di Medan

 Berdasarkan observasi diatas, kecenderungan penggunaan teknologi informasi belum maksimal, dan itu hanya bisa dicapai apabila penggunaan teknologi informasi juga diberlakukan dalam kepemimpinan organisasi gereja yang menyangkut prinsip, prosedur dalam hal otoritas dan tanggung jawab yang melibatkan sumber daya manusia dan manejemen gereja.

***4.2 E-mentoring***

 Hamilton dan Scandura (2003) menjelaskan, e-mentoring merupakan sebuah faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan e-leadership . E-mentoring memberikan nilai tambah dan keuntungan termasuk tantangan. Berdasarkan hal ini, matriks dibawah ini diusulkan untuk menganalisa 3 area utama e-mentoring dengan masing-masing kelebihan dan kekurangannya sebagai bahan evaluasi .

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ASPEK | MANFAAT | TANTANGAN |
| Fasilitasi antar hubungan dengan program kerja | Sosial media sebagai media komunikasi antar pribadi ,dalam cara yang sama teknologi informasi dapat dipergunakan sebagai sarana komunikasi mentoring dalam organisasi gereja.Maksimalisasi mentoring dalam organisasi dapat dianggap merupakan transfer of knowledge. Keuntungan utama dalam hal ini adalah mempercepat orientasi dari personil dalam peranan yang baru. | Secara tradisional mentoring memerlukan sarana tatap muka dan tanpa tatap muka proses tersebut akan lebih effentif namun aplikasi telekonferensi telah memungkinkan pertemuan tatap muka yang lebih sering memakai teknologi informasi yang sudah biasa dipakai banyak orang .  |
| Fungsi dan Tahap | Mentoring memiliki beberapa fungsi,misalnya orientasi penyesuaian terhadap kondisi baru dan informasi menghadapi dan menyelesaikan masalah kompleks.Oleh sebab itu, mentoring harus melewati beberapa fase.Mentoring biasanya memerlukan komunikasi effektif antar individu. | Tantangan utama yang harus diantisipasi bukan antara manusia dan mesin tetapi manusia-manusia. Jika menghadapi jadwal bentrok maka akan sangat sulit menemukan titik temu.  |
| Penyesuaian terhadap faktor situasi dan penggunaan | Program kerja dapat dirancang sefleksibel mungkin untuk disesuaikan sesuai dengan yang diperlukan.Teknologi informasi saat ini dapat dimaksimalkan tanpa batas sehingga para ahli perangkat lunak dapat merancang software e-mentoring yang dimaksudkan.  | Dengan spesifikasi yang jelas dan terperinci, para ahli perangkat lunak e-mentoring dapat mengerti batasan-batasan yang harus mereka hindari dalam produk perangkat lunak mereka,dan ini akan sangat membantu antara mentor dan menti  |

**Table 2**: 3 Matriks Dari Manfaat dan Tantangan e-mentoring dan evaluasi

**5. Konklusi**

 Para pemimpin gereja di Indonesia menggunakan teknologi informasi untuk aktivitas gereja sebagai berikut : 1) Keberadaan gereja dan aktifitasnya:hal ini sudah berlangsung bertahun-tahun , 2) Untuk penghematan: buletin,pengumuman ,pesan pastoral, berita-berita gereja, pesan tematik bulanan, skedul, dan sebagainya , sebagian besar sudah digantikan applikasi smartphones , hal ini merupakan penghematan dalam biaya percetakan. 3)Memperbaiki sistim administrasi :Data-data secara manual dan perlahan-perlahan sudah diintegrasikan ke data-data secara online untuk kemudahan dalam hal akses dan analisa

 Seluruh divisi dalam struktur organisasi dibentuk untuk melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan teknologi computer dan tanggung jawab yang melekat padanya.Pada saat ini bagian divisi Teknologi Informasi belum melaporkan kepada pemimpin pelaksanaan secara komprehensif dari teknologi informasi dari organisasi itu secara berkala , disamping itu pemanfaatan teknologi informasi belum dilakukan secara maksimal dalam organisasi gereja. Pemanfaatan teknologi informasi dalam kepemimpinan gereja dapat ditingkatkan melalui penggunaan applikasi dari teknologi informasi dan harus merupakan komitmen dari pemimpin gereja untuk melaksanakan kepemimpinan dengan akuntabel dan mempertangung jawabkan keputusan dan kebijakan yang dibuatnya kepada jemaat terutama Tuhan.

 Teknologi Informasi digunakan sebagai saluran komunikasi untuk mentoring dalam organisasi gereja.Maksimalisasi mentoring dalam organisasi dapat diartikan untuk mengalihkan kemampuan dan pengetahuan, ini akan mempercepat orientasi dari personil dalam organisasi gereja .Penggunaan applikasi telekonferensi pada saat ini memungkinkan pelaksanaan pertemuan intens secara berkelanjutan dan maksimal.

 Mentoring memerlukan komunikasi effektif antara dua individu dan tantangan utama adalah bukan antara manusia dengan mesin tapi manusia dengan manusia .Dengan kemajuan teknologi pada saat ini hal itu dapat dilakukan tanpa batas dengan e-mentoring yang didesign secara khusus oleh para ahlinya, sehingga ketika menghadapi skedul yang bentrok jadwal rapat agak sulit dibuat maka program dan perangkat lunaknya dapat didesign lebih fleksibel disesuaikan sesuai kebutuhan.Dengan kemajuan teknologi sekarang maka perangkat lunak e-mentoring apa saja dapat dibuat oleh para ahlinya sepanjang spesifikasi yang jelas.

**References**

Allen T.D Finkelstein., Designing Workplace Mentoring Programs:An Evidence-Based

 Approach.Wiley-Blackwell, 2011

Brooks Mark (2013)., *The Digital Church* :How to use The New Tools of The Technological

 And Communication Revolution In Your Church, The Charis Group USA.

David Cluttrerbuck (2014)., Goal Orientation In Coaching differs according to region,

 experience, and education, International Journal Of Evidence Based Coaching and

 Mentoring,Volume 12.

Johansen Bob., Leaders Make The Future:Ten New Leadership Skills For Uncertain

 World, Berrer-Koehler Publishers,second edition,San Francisco, 2012

Gurr, D. (2004). ICT, leadership in education and e-leadership. *Discourse, 25*(1), 113-124.

 Datareportal, Global Overview Report 2022, Simon Kemp

Hamilton, B. A., & Scandura, T. A. (2003). E-mentoring: Implications for organizational

 learning and development in a wired world. *Organizational Dynamics, 31*(4), 388-

 402

Hanna, N. K. (2007). *e-Leadership institutions for the knowledge economy.* Washington, D.C.: The

 World Bank.

Mas Anastassia Anak Agung Sagung, *Revealing The Digital Leadership Spurs in 4.0 Industrial*

 *Revolution,2020*

Pulley, M. L., & Sessa, V. I. ('2001). E-leadership: Tackling complex challenges. *Industrial*

 *and Commercial Training, 33*(6/7).

Sandell, Sofie (2013). Digital Leadership :How creativity in Business can propel your

 brand & boost your results, Allen House Publishing Company Limited, 57

Sudibjo Kusman (2018)., *Theopreneurical Leadership*, Pelita Kebenaran

 Press,Medan,Indonesia

Sudibjo Kusman (2022)., *Biblical Principles Of Leadership*, Pelita Kebenaran

 Press,Medan,Indonesia