

**INTEGRASI MODEL SERVE DALAM KEPEMIMPINAN GEREJA MULTI-GENERASI:
ANALISIS TERHADAP TITUS 2:1-8 DAN TANTANGAN KEPEMIMPINAN LINTAS
GENERASI DI GEREJA INDONESIA KONTEMPORER**

Yosindra Birrik

Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Toraja,
Indonesia,
Correspondensi author email: yosindraagdinmar@gmail.com

Abner Sesa

Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Toraja,
Indonesia,
Correspondensi author email: abnerabner913@gmail.com

Reni Yanti Musa

Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Toraja,
Indonesia,
Correspondensi author email: Reni.yantimus4@gmail.com

Rista Pidun Londong

Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Toraja,
Indonesia,
Correspondensi author email: ristalondong@gmail.com

Octovianus Appu Lembang

Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Toraja,
Indonesia,
Correspondensi author email: rubenantobat@gmail.com

Abstract

Churches in Indonesia face complex challenges in managing generational diversity that triggers conflict, miscommunication, and exodus of younger generations due to monogenerational leadership dominance. This research aims to develop a church leadership framework based on the SERVE model capable of integrating the strengths of each generation, facilitating intergenerational dialogue, transferring wisdom, empowering young leadership without marginalizing seniors, and building a shared vision that transcends generational preferences. The theories used include the SERVE model (Spiritual, Effective, Relational, Visionary leadership, and External relations) from Karl Inge Tangen, cross-generational leadership principles in Titus 2:1-8, as well as concepts of intergenerational leadership, servant leadership, and transformational leadership. The research method uses a qualitative approach with library research through content analysis of biblical texts, theological leadership literature, and previous research. The results show that the integration of five dimensions of the SERVE model with the principles of Titus 2:1-8 produces a comprehensive transformative leadership framework: Spiritual leadership as the

foundation of communion with God, Effective leadership as an inclusive system, Relational leadership as the formation of authentic intergenerational community, Visionary leadership as articulation of transcendent shared vision, and External relations as holistic mission mobilization which proves capable of making the church a healthy, dynamic, and relevant community for all generations.

Keywords: SERVE Model, Cross-Generational Leadership, Titus 2:1-8, Multi-Generational Church, Intergenerational Leadership.

Abstrak

Gereja-gereja di Indonesia menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola keberagaman generasi yang memicu konflik, miskomunikasi, dan eksodus generasi muda akibat dominasi kepemimpinan monogenerasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan *framework* kepemimpinan gereja berbasis model SERVE yang mampu mengintegrasikan kekuatan setiap generasi, memfasilitasi dialog intergenerasi, mentransfer wisdom, memberdayakan kepemimpinan muda tanpa memarginalisasi senior, dan membangun visi bersama yang melampaui preferensi generasional. Teori yang digunakan mencakup model SERVE (Spiritual, Effective, Relational, Visionary leadership, dan External relations) dari Karl Inge Tangen, prinsip kepemimpinan lintas generasi dalam Titus 2:1-8, serta konsep kepemimpinan intergenerasional, servant leadership, dan transformational leadership. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi pustaka melalui analisis isi terhadap teks Alkitab, literatur teologi kepemimpinan, dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi lima dimensi model SERVE dengan prinsip-prinsip Titus 2:1-8 menghasilkan *framework* kepemimpinan transformatif yang komprehensif: Spiritual leadership sebagai fondasi persekutuan dengan Allah, *Effective leadership* sebagai sistem inklusif, Relational leadership sebagai pembentukan komunitas intergenerasional autentik, Visionary leadership sebagai artikulasi visi bersama yang transcendent, dan External relations sebagai mobilisasi misi holistik yang terbukti mampu menjadikan gereja komunitas yang sehat, dinamis, dan relevan untuk semua generasi.

Kata Kunci : Model SERVE, Kepemimpinan Lintas Generasi, Titus 2:1-8, Gereja Multi-Generasi, Kepemimpinan Intergenerasional.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan Kristen merupakan fondasi vital dalam pertumbuhan dan keberlanjutan gereja sebagai komunitas iman. Berbeda dengan kepemimpinan sekuler yang cenderung berorientasi pada kekuasaan dan pencapaian pribadi, kepemimpinan Kristen berpusat pada pelayanan (*servant leadership*) dan keteladanan yang mencerminkan karakter Kristus (Tangen, 2023). Model kepemimpinan ini tidak hanya menekankan kompetensi manajerial, tetapi juga integritas spiritual, relasi yang autentik, dan visi transformatif yang berakar pada misi Allah. Dalam konteks gereja kontemporer, kepemimpinan yang efektif harus mampu merespons dinamika perubahan zaman sambil tetap setia pada nilai-nilai alkitabiah yang fundamental.

Salah satu tantangan signifikan yang dihadapi kepemimpinan gereja masa kini adalah kompleksitas dinamika multi-generasi. Gereja-gereja di Indonesia saat ini menjadi rumah bagi empat hingga lima generasi yang bekerja dan beribadah bersama secara bersamaan: Baby Boomers yang memegang otoritas struktural dan menghargai tradisi, Generasi X yang pragmatis dan berorientasi hasil, Milenial yang menuntut autentisitas dan keterlibatan aktif, serta Generasi Z yang merupakan *digital native* dan sangat menghargai inklusivitas (Jatmiko, 2020; Sulistyio et al., 2024). Keberagaman generasi ini membawa perbedaan mendasar dalam nilai hidup, gaya komunikasi, ekspektasi terhadap kepemimpinan, preferensi ibadah, dan cara memahami serta menghidupi iman (McIntosh dalam Wiratama, 2024).

Perbedaan-perbedaan ini, jika tidak dikelola dengan bijaksana, seringkali memicu konflik, miskomunikasi, dan ketegangan dalam tubuh gereja. Banyak pemimpin gereja senior gagal memahami dan mengakomodasi kebutuhan serta aspirasi generasi muda (Halawa et al., 2025). Sebaliknya, generasi muda khususnya Milenial dan Gen Z merasa tidak didengar, tidak dipercaya, dan tidak diberi ruang untuk berkontribusi secara bermakna dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan gereja (Ibrahim, 2025; Prakoso & Ersada, 2025). Akibatnya, terjadi eksodus generasi muda dari gereja, yang mengancam keberlanjutan dan relevansi pelayanan gerejawi di masa depan (Franky & Latumahina, 2022).

Fenomena kepemimpinan yang masih didominasi oleh satu atau dua generasi tertentu menciptakan struktur kepemimpinan yang bersifat monogenerasional (Wiratama, 2024). Dominasi ini tidak hanya melemahkan efektivitas pelayanan secara holistik, tetapi juga menghambat transfer *wisdom* dan nilai-nilai iman antar generasi yang seharusnya menjadi kekuatan gereja (Kobstan, 2023). Padahal, Alkitab memberikan model kepemimpinan lintas generasi yang jelas, di mana setiap generasi memiliki peran penting dalam membangun komunitas iman yang sehat dan dinamis.

Titus 2:1-8 menawarkan paradigma kepemimpinan intergenerasional yang sangat relevan untuk konteks gereja masa kini. Dalam perikop ini, Rasul Paulus menginstruksikan Titus untuk mengajarkan "ajaran yang sehat" (*didaskalia tē hugiainousē*) kepada berbagai kelompok generasi: laki-laki tua, perempuan tua, perempuan muda, dan pemuda (Aritonang et al., 2025; Dewi, 2023). Ajaran yang sehat ini bukan sekadar doktrin kognitif, melainkan mencakup pembentukan karakter, keteladanan hidup, dan praksis iman yang nyata dalam kehidupan sehari-hari (Aritonang et al., 2025). Model ini menekankan pentingnya mentoring lintas generasi, di mana generasi tua mengajar dan menjadi teladan bagi generasi muda, sementara generasi muda diberdayakan untuk bertumbuh dan berkontribusi sesuai dengan panggilan mereka (Mofun, 2024).

Untuk mengoperasionalkan prinsip-prinsip alkitabiah ini dalam konteks kepemimpinan gereja kontemporer, diperlukan kerangka kerja yang komprehensif dan holistik. Model SERVE yang dikembangkan oleh Karl Inge Tangen (2023, 2025)

menawarkan pendekatan integratif yang mentransformasi teori kepemimpinan Gary Yukl dengan perspektif teologi Kristen. Model ini mencakup lima dimensi kepemimpinan: *Spiritual leadership* (kepemimpinan spiritual yang berpusat pada persekutuan dengan Allah), *Effective leadership* (kepemimpinan efektif sebagai penatalayanan yang seimbang), *Relational leadership* (kepemimpinan relasional yang membangun komunitas kasih), *Visionary leadership* (kepemimpinan visioner yang berakar pada narasi Kristen), dan *External relations* (relasi eksternal yang bersifat misional dan *hospitality*) (Tangen, 2023).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengeksplorasi aspek-aspek kepemimpinan lintas generasi dalam gereja. Jatmiko (2020) menemukan bahwa strategi suksesi kepemimpinan intergenerasional memerlukan *mentoring*, penguatan kepemimpinan lintas generasi, program pengembangan kepemimpinan yang intensional, dan kolaborasi lintas generasi. Prakoso dan Ersada (2025) menekankan pentingnya prinsip *reinforcement*, di mana generasi muda bukan pengganti tetapi penguat generasi senior. Ibrahim (2025) mengusulkan strategi pembentukan komunitas otentik, kepemimpinan kolaboratif, dan pembinaan iman berbasis digital untuk merangkul Milenial dan Gen Z. Namun, belum ada penelitian yang secara komprehensif mengintegrasikan model SERVE dengan prinsip-prinsip kepemimpinan lintas generasi dalam Titus 2:1-8 untuk konteks gereja Indonesia.

Kondisi ideal yang seharusnya tercipta adalah gereja sebagai komunitas intergenerasional yang sehat, di mana setiap generasi saling menghormati, belajar, dan melayani bersama dalam kesetaraan dan mutualitas (Mofun, 2024; Franky & Latumahina, 2022). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak gereja di Indonesia masih menerapkan pola kepemimpinan hierarkis yang kaku, di mana generasi senior mendominasi pengambilan keputusan dan generasi muda hanya ditempatkan sebagai objek pelayanan, bukan subjek yang aktif (Halawa et al., 2025). Budaya senioritas yang kental dalam konteks Indonesia mempersulit implementasi kepemimpinan kolaboratif dan adaptif (Kobstan, 2023).

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi model SERVE sebagai kerangka operasional untuk mengaplikasikan prinsip-prinsip kepemimpinan lintas generasi dalam Titus 2:1-8 dalam konteks spesifik gereja Indonesia kontemporer. Penelitian ini tidak hanya menganalisis dimensi teologis dan teoritis, tetapi juga menawarkan *framework* praktis yang dapat diadaptasi oleh gereja-gereja lokal untuk mengatasi tantangan kepemimpinan multi-generasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan *framework* kepemimpinan gereja berbasis model SERVE yang mampu mengintegrasikan kekuatan setiap generasi, memfasilitasi dialog intergenerasi yang produktif, mentransfer *wisdom* dari generasi tua kepada yang muda, memberdayakan kepemimpinan muda tanpa menghilangkan peran senior, dan membangun visi bersama yang melampaui preferensi generasional sehingga gereja dapat menjadi komunitas yang sehat, dinamis, dan relevan untuk semua generasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*) yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam integrasi model SERVE dalam kepemimpinan gereja multi-generasi berdasarkan prinsip-prinsip alkitabiah dalam Titus 2:1-8. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena kepemimpinan lintas generasi secara holistik, kontekstual, dan interpretatif melalui analisis teks dan literatur yang relevan (Cresswell, 2014). Metode studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber data sekunder yang mencakup teks-teks Alkitab, literatur teologi kepemimpinan, jurnal akademik, buku-buku terkait kepemimpinan gereja, dan dokumen-dokumen penelitian terdahulu yang berkaitan dengan dinamika kepemimpinan multi-generasi dalam konteks gereja Indonesia (Sugiyono, 2019). Sumber-sumber data ini dikumpulkan secara sistematis dan dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi tema-tema utama, pola-pola konseptual, dan relevansi praktis dari model SERVE dalam mengatasi tantangan kepemimpinan lintas generasi.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan: pertama, reduksi data dengan mengidentifikasi dan menyeleksi informasi yang relevan dari berbagai sumber literatur; kedua, penyajian data dengan mengorganisir temuan-temuan dalam kategori-kategori tematik sesuai dengan dimensi model SERVE (*Spiritual, Effective, Relational, Visionary, dan External relations*) serta prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Titus 2:1-8; ketiga, penarikan kesimpulan dan verifikasi dengan menyintesis temuan untuk menghasilkan *framework* kepemimpinan yang komprehensif (Sugiyono, 2019; Cresswell, 2014). Validitas penelitian dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan mengkonfirmasi data dari berbagai literatur teologi, studi empiris, dan konteks praktis pelayanan gereja di Indonesia. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam dan *framework* praktis yang dapat diaplikasikan oleh gereja-gereja dalam mengembangkan kepemimpinan intergenerasional yang efektif, alkitabiah, dan kontekstual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip Kepemimpinan Lintas Generasi dalam Titus 2:1-8: Fondasi Teologis Kepemimpinan Intergenerasional

Perikop Titus 2:1-8 menyajikan paradigma kepemimpinan yang revolusioner dalam konteks gereja mula-mula, sekaligus memberikan *blueprint* teologis untuk kepemimpinan intergenerasional yang relevan hingga masa kini. Konteks historis surat Titus mengungkapkan bahwa jemaat di Kreta menghadapi krisis multidimensi: pengajaran sesat yang merajalela, kehidupan moral yang kacau, dan disintegrasi komunitas iman akibat pengaruh sinkretisme dan guru-guru palsu (Dewi, 2023). Dalam

menghadapi situasi ini, Paulus tidak hanya menekankan ortodoksi doktrinal, tetapi lebih fundamental lagi ia menggarisbawahi pentingnya "ajaran yang sehat" (*didaskalia tē hugiainousē*) yang mencakup dimensi kognitif, afektif, dan praksis secara holistik (Aritonang et al., 2025).

Yang menarik dari instruksi Paulus adalah pendekatannya yang sangat inklusif dan terstruktur menurut kategori generasional. Paulus tidak menerapkan pendekatan *one-size-fits-all*, melainkan mengakui keunikan dan kontribusi setiap kelompok generasi dalam ekosistem gereja. Kepada laki-laki tua (ayat 2), Paulus menekankan kualitas hidup yang "sederhana, terhormat, bijaksana, sehat dalam iman, dalam kasih dan dalam ketekunan" (Dewi, 2023). Kata "bijaksana" (*sōphronas*) di sini mengandung makna kemampuan mengendalikan diri, memiliki kesadaran spiritual yang matang, dan tidak dikuasai oleh hawa nafsu kualitas yang sangat esensial bagi generasi senior yang diharapkan menjadi *anchor* spiritual bagi komunitas (Aritonang et al., 2025).

Perempuan-perempuan tua mendapat perhatian khusus dalam ayat 3-4a dengan mandat ganda: pertama, hidup kudus secara personal ("hidup sebagai orang-orang beribadah, jangan memfitnah, jangan menjadi hamba anggur"); kedua, menjadi mentor bagi generasi muda ("cakap mengajarkan hal-hal yang baik") (Dewi, 2023). Pola *mentoring* lintas generasi ini sangat signifikan karena mengindikasikan bahwa transfer wisdom tidak terjadi secara otomatis atau osmosis, melainkan memerlukan intensionalitas dan kompetensi pedagogis. Perempuan tua bukan hanya dituntut untuk bermoral baik, tetapi juga "cakap mengajar" menunjukkan bahwa keteladanan saja tidak cukup; dibutuhkan kemampuan artikulasi dan komunikasi nilai-nilai iman secara efektif lintas generasi.

Kepada perempuan muda (ayat 4b-5), Paulus memberikan arahan spesifik yang kontekstual: mengasahi suami dan anak, hidup bijaksana dan suci, rajin mengatur rumah tangga, baik hati dan taat kepada suami "agar Firman Allah jangan dihujat orang" (Dewi, 2023). Frasa penutup ini mengungkap dimensi eksternal dari kepemimpinan bahwa perilaku komunitas iman memiliki implikasi misional dan reputasional. Namun, yang lebih fundamental adalah struktur pembinaan yang Paulus desain: perempuan muda tidak langsung diajar oleh Titus (pemimpin laki-laki), melainkan oleh perempuan tua. Ini menunjukkan sensitivitas kultural dan psikologis Paulus terhadap dinamika gender dan usia dalam proses pembentukan karakter (Dewi, 2023).

Berbeda dengan pola pembinaan perempuan, pemuda laki-laki (ayat 6) langsung dinasihati oleh Titus sendiri. Nasihat utamanya adalah "menguasai diri dalam segala hal" (*sōphronein*), mengingat kecenderungan generasi muda yang mudah terprovokasi emosi, impulsif, dan kurang pertimbangan matang (Aritonang et al., 2025). Yang mengejutkan, Paulus kemudian langsung menginstruksikan Titus untuk "jadikanlah dirimu sendiri suatu teladan dalam berbuat baik" (ayat 7). Ini mengindikasikan bahwa Titus sendiri masih relatif muda, dan Paulus menugaskannya sebagai *peer leader* bagi generasi seumuran. Strategi ini brilian karena menghindari *resistance* generasi muda

terhadap otoritas senior yang sering dianggap *out of touch*, sekaligus memberdayakan kepemimpinan *emerging* tanpa melemahkan struktur otoritas yang ada (Dewi, 2023).

Dimensi keteladanan Titus sangat komprehensif: "jujur dan bersungguh-sungguh dalam pengajaranmu, sehat dan tidak bercela dalam pemberitaanmu, sehingga lawan menjadi malu" (ayat 7-8). Kata "teladan" (*typos*) yang digunakan Paulus berarti "pola", "model", atau "contoh konkret" bukan sekadar inspirasi abstrak, melainkan *blueprint* kehidupan yang dapat direplikasi (Aritonang et al., 2025). Ini menggarisbawahi prinsip fundamental kepemimpinan Kristen: otoritas moral lahir dari integritas hidup, bukan dari posisi struktural atau retorika verbal semata. Pemimpin gereja adalah *living epistle* yang dibaca oleh jemaat, dan kredibilitas pengajarannya ditentukan oleh konsistensi antara *logos* dan *bios*.

Instruksi kepada hamba-hamba (ayat 9-10) melengkapi spektrum sosial jemaat Kreta. Meskipun konteks sosial perbudakan kuno sangat berbeda dengan struktur kerja modern, prinsip dasarnya tetap relevan: bahwa setiap orang, apapun status sosial-ekonominya, dipanggil untuk "memuliakan ajaran Allah, Juruselamat kita" melalui integritas kerja, kesetiaan, dan kejujuran (Dewi, 2023). Frasa "menghiasi ajaran Allah" (*kosmōsin tēn didaskalian*) dalam ayat 10 sangat *powerful* mengindikasikan bahwa perilaku etis komunitas Kristen berfungsi sebagai *silent evangelism*, memperindah dan memvalidasi kebenaran Injil di mata publik (Aritonang et al., 2025).

Sintesis teologis dari Titus 2:1-8 menghasilkan beberapa prinsip kunci kepemimpinan intergenerasional: pertama, ajaran yang sehat bersifat holistik mencakup doktrin, karakter, dan praksis hidup yang terintegrasi. Kedua, setiap generasi memiliki peran unik dan kontribusi spesifik dalam ekosistem gereja; tidak ada generasi yang superior atau inferior. Ketiga, transfer wisdom memerlukan struktur *mentoring* yang intensional, bukan sporadis. Keempat, keteladanan adalah pedagogi utama *people catch more than they are taught*. Kelima, integritas kehidupan pemimpin menjadi kunci kredibilitas pengajaran dan efektivitas misi gereja (Aritonang et al., 2025; Dewi, 2023).

Dinamika dan Tantangan Kepemimpinan Gereja Multi-Generasi di Indonesia Kontemporer

Gereja-gereja di Indonesia saat ini berada dalam situasi yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam sejarah: kehadiran simultan empat hingga lima generasi dengan karakteristik psikologis, nilai hidup, dan ekspektasi yang sangat berbeda dalam satu ruang ibadah dan struktur organisasi (Jatmiko, 2020). Baby Boomers (lahir 1946-1964) yang saat ini berusia 60-79 tahun umumnya menduduki posisi puncak kepemimpinan gereja majelis, pendeta senior, ketua sinode. Generasi ini terbentuk dalam era pembangunan nasional, stabilitas politik Orde Baru, dan pertumbuhan ekonomi; mereka menghargai hierarki, loyalitas institusional, kerja keras, dan komitmen jangka panjang (Sulistyo et al., 2024). Dalam konteks gereja, Baby Boomers cenderung menjaga tradisi liturgi, struktur gereja yang mapan, dan otoritas pastoral yang kuat.

Generasi X (lahir 1965-1980), yang kini berusia 45-60 tahun, adalah generasi transisi yang mengalami demokratisasi Indonesia, krisis ekonomi 1998, dan awal era informasi. Mereka pragmatis, skeptis terhadap institusi, *self-reliant*, dan berorientasi pada hasil (Kobstan, 2023). Dalam kepemimpinan gereja, Gen X sering menjadi *middle management* pendeta muda, ketua komisi, atau koordinator pelayanan. Mereka frustrasi dengan birokratisasi gereja dan menginginkan efisiensi, namun sering terjebak antara mempertahankan tradisi senior dan mengakomodasi tuntutan generasi muda (Wiratama, 2024).

Milenial (lahir 1981-1996), berusia 29-44 tahun, adalah generasi yang tumbuh dalam era digital awal, reformasi, dan globalisasi. Mereka menghargai autentisitas, keterlibatan, *work-life balance*, dan *purpose-driven life* (Ibrahim, 2025). Dalam konteks gereja, Milenial menuntut transparansi keuangan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, ibadah yang relevan dan kreatif, serta pelayanan sosial yang nyata. Mereka tidak sekadar ingin menjadi objek pelayanan, tetapi subjek yang aktif berkontribusi. Sayangnya, banyak gereja masih menempatkan Milenial sebagai "pemuda" yang belum cukup *mature* untuk memimpin, padahal usia mereka sudah memasuki *prime leadership years* (Prakoso & Ersada, 2025).

Generasi Z (lahir 1997-2012), yang kini berusia 13-28 tahun, adalah *true digital natives* yang tidak mengenal dunia tanpa internet dan *smartphone*. Mereka *multitasking*, *visual learners*, menghargai *diversity* dan *inclusivity*, serta sangat *concern* terhadap isu-isu sosial dan lingkungan (Ibrahim, 2025). Gen Z memiliki *attention span* yang pendek, skeptis terhadap institusi dan otoritas, namun sangat *passionate* terhadap *causes* yang mereka yakini. Dalam gereja, Gen Z *often* merasa *alienated* karena ibadah yang monoton, komunikasi yang *preachy*, dan gap yang besar dengan kepemimpinan senior (Sulistyo et al., 2024).

Tantangan utama yang muncul dari keberagaman generasional ini adalah komunikasi *breakdown*. Baby Boomers cenderung komunikasi formal, hierarkis, dan *face-to-face*; Gen X *prefer* email dan komunikasi langsung yang efisien; Milenial *comfortable* dengan *WhatsApp* dan media sosial; sementara Gen Z *fluent* dalam visual *communication*, memes, dan *short-form content* (Kobstan, 2023). Dalam rapat majelis atau pertemuan jemaat, gap komunikasi ini sering menimbulkan miskomunikasi dan frustrasi mutual. Senior *leaders* menganggap generasi muda tidak *respect* dan terlalu *casual*; generasi muda merasa senior *leaders* tidak *open-minded* dan *resistant to change* (Halawa et al., 2025).

Konflik nilai juga sering terjadi. Misalnya, dalam aspek ibadah: Baby Boomers menghargai liturgi tradisional dengan kidung jemaat dan khotbah panjang; Gen X *okay* dengan *contemporary worship* namun tetap *structured*; Milenial menginginkan ibadah yang *experiential*, *interactive*, dan multimedia; Gen Z *prefer* *worship* yang *authentic*, *spontaneous*, dan *community-oriented* (Ibrahim, 2025). Dalam struktur kepemimpinan: Baby Boomers percaya pada *seniority* dan pengalaman sebagai basis otoritas; Milenial

dan Gen Z lebih menghargai *competency, authenticity, dan shared leadership* (Wiratama, 2024). Ketika gereja hanya mengakomodasi preferensi satu generasi, generasi lain merasa *marginalized* dan *eventually leave*.

Penelitian Franky dan Latumahina (2022) terhadap gereja-gereja PGIS di Kota Batu menemukan bahwa segregasi generasi sangat kentara: ibadah umum didominasi lansia, ibadah pemuda sepi, dan hampir tidak ada interaksi *meaningfull* antargenerasi. Mofun (2024) mengidentifikasi bahwa banyak gereja masih menerapkan pola pelayanan yang bersifat multi-generasi (berbagai generasi ada tetapi terpisah) bukan intergenerasi (berbagai generasi berinteraksi dan belajar bersama). Prakoso dan Ersada (2025) menyoroti fenomena *aging congregation* di mana generasi muda masif keluar dari gereja karena merasa tidak relevan dan tidak dipercaya.

Akar masalah kepemimpinan multi-generasi di Indonesia sebenarnya bukan sekadar perbedaan preferensi atau gaya komunikasi, melainkan paradigma kepemimpinan yang masih sangat *monogenerasional* dan hierarkis (Wiratama, 2024). Budaya senioritas yang kuat dalam masyarakat Indonesia yang terinfiltrasi ke dalam struktur gereja menciptakan *power concentration* di tangan generasi senior. Regenerasi kepemimpinan sering kali dilihat sebagai "penggantian" bukan "penguatan" (*replacement* bukan *reinforcement*), sehingga generasi senior *resistant* untuk berbagi otoritas karena takut kehilangan pengaruh (Prakoso & Ersada, 2025).

Halawa et al. (2025) menemukan bahwa krisis regenerasi kepemimpinan gereja sering dipicu oleh *rigid application of church ordinances* tanpa mempertimbangkan konteks sosial dan kebutuhan aktual jemaat. Jatmiko (2020) mengidentifikasi bahwa banyak gereja tidak memiliki *succession plan* yang jelas, sehingga suksesi kepemimpinan terjadi secara reaktif (ketika pemimpin senior meninggal atau *resign*) bukan proaktif dan terencana. Kobstan (2023) menekankan bahwa tanpa *collaborative* dan *adaptive leadership*, gap antar generasi akan terus melebar dan mengancam *sustainability* gereja.

Yang lebih memprihatinkan, krisis keteladanan pemimpin gereja turut memperburuk situasi (Aritonang et al., 2025). Kasus-kasus moral *failure* di kalangan pemimpin senior korupsi keuangan gereja, skandal seksual, nepotisme dalam pengangkatan pelayan menciptakan *trust deficit* yang sangat besar, terutama di kalangan generasi muda yang sangat menghargai autentisitas dan integritas (Sulistyo et al., 2024). Ketika pemimpin senior berkhotbah tentang kekudusan tetapi hidupnya tidak mencerminkan nilai tersebut, generasi muda menjadi sinis dan *disillusioned*.

Integrasi Model SERVE sebagai Framework Kepemimpinan Gereja Multi-Generasi yang Transformatif

Untuk mengatasi kompleksitas tantangan kepemimpinan multi-generasi, gereja memerlukan *framework* yang komprehensif, alkitabiah, dan praktis. Model SERVE yang dikembangkan Tangen (2023, 2025) menawarkan kerangka integratif yang mensinergikan prinsip-prinsip teologis Titus 2:1-8 dengan kebutuhan kontekstual gereja Indonesia kontemporer. *Framework* ini bukan sekadar model manajerial yang di-

Kristenkan, melainkan transformasi radikal dari teori kepemimpinan sekuler Gary Yukl melalui lensa teologi Trinitarian dan eklesiologi komunal.

Dimensi Spiritual Leadership

Dimensi *Spiritual Leadership* menjadi pusat integratif dari seluruh model SERVE. Tangen (2023) mendefinisikan *spiritual leadership* sebagai "*self-transcendent practical wisdom (phronesis), occurring Coram Deo*" hikmat praktis yang melampaui ego dan kepentingan pribadi, yang berlangsung di hadapan Allah. Dalam konteks kepemimpinan multi-generasi, dimensi spiritual ini krusial karena hanya pemimpin yang memiliki kehidupan spiritual yang matang dan autentik yang mampu melampaui preferensi generasionalnya sendiri untuk merangkul dan memberdayakan generasi lain (Aritonang et al., 2025). *Spiritual leadership* menuntut pemimpin untuk hidup dalam persekutuan yang intim dengan Allah melalui Kristus dalam kuasa Roh Kudus, sehingga karakter Kristus kerendahan hati, kasih yang tidak egois, pelayanan yang *sacrificial* termanifestasi dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Implementasi *spiritual leadership* dalam konteks multi-generasi berarti pemimpin senior harus *willing* untuk *let go* kontrol dan *trust* Allah yang bekerja melalui generasi muda (Prakoso & Ersada, 2025). Ini memerlukan transformasi spiritual yang mendalam dari *mindset proprietorial* ("gereja ini milik saya/generasi saya") menjadi *mindset stewardship* ("gereja adalah milik Allah yang dipercayakan kepada kita semua, lintas generasi"). Mofun (2024) menekankan bahwa persahabatan dengan Allah harus diekspresikan dalam persahabatan dengan sesama anggota tubuh Kristus, termasuk dan terutama dengan generasi yang berbeda. Ketika pemimpin hidup *Coram Deo*, mereka akan melihat setiap generasi bukan sebagai ancaman atau kompetitor, melainkan sebagai *gift* dari Allah yang melengkapi dan memperkaya ekosistem gereja.

Dimensi Effective Leadership

Dimensi *Effective Leadership* dalam model SERVE dipahami sebagai *stewardship* yang menyeimbangkan *internal moral goods* dan *external instrumental goods* (Tangen, 2023). Dalam konteks multi-generasi, *effective leadership* berarti kemampuan untuk menciptakan sistem dan struktur yang memfasilitasi kontribusi optimal setiap generasi. Ini mencakup redesain *job description* dan komposisi tim kepemimpinan agar lebih inklusif terhadap berbagai generasi, bukan hanya berdasarkan senioritas tetapi juga kompetensi dan relevansi (Wiratama, 2024).

Wells dan Peachey (2016) dalam studi mereka tentang *servant leadership* di organisasi *sport-for-development* menemukan bahwa *effective servant leaders* mendemonstrasikan enam dimensi: *authenticity, empowering and developing people, humility, interpersonal acceptance, providing direction, dan stewardship*. Dalam kepemimpinan gereja multi-generasi, *empowering and developing people* sangat krusial pemimpin harus secara intensional menciptakan jalur pengembangan kepemimpinan bagi generasi muda, bukan menunggu mereka "cukup tua" untuk memimpin (Prakoso & Ersada, 2025). *Providing direction* berarti mengkomunikasikan visi gereja dengan

bahasa dan medium yang *accessible* bagi semua generasi tidak hanya melalui khotbah panjang di mimbar, tetapi juga melalui *visual storytelling*, video, diskusi interaktif, dan digital platform (Ibrahim, 2025).

Servey et al. (2020) menekankan pentingnya *academic leadership* yang tidak hanya menguasai *traditional leadership skills* tetapi juga *specific knowledge* dan *skills* untuk posisi akademik. Analoginya dalam gereja, pemimpin multi-generasi memerlukan *specific competencies: cultural intelligence* untuk memahami *worldview* berbagai generasi, *digital literacy* untuk *engage* dengan generasi muda, *facilitation skills* untuk memimpin dialog intergenerasi yang konstruktif, dan *conflict resolution capacity* untuk mengelola *tension* antar generasi secara *redemptive* (Kobstan, 2023).

Dimensi Relational Leadership

Dimensi *Relational Leadership* adalah jantung dari kepemimpinan multi-generasi yang transformatif. Tangen (2023) menjelaskan bahwa *relational leadership* dalam perspektif Kristen berarti "*serving to build empowered individuals, loving communities, and committed teams.*" Ini bukan sekadar *people skills* atau *emotional intelligence*, melainkan *grounded* dalam teologi koinonia gereja sebagai komunitas yang terikat dalam kasih Trinitarian (Mofun, 2024). Dalam model kepemimpinan intergenerasi, *relational leadership* dimanifestasikan melalui pembentukan *intentional intergenerational relationships* yang melampaui *functional roles*.

Stollings dalam Mofun (2024) mengidentifikasi lima kunci untuk membuka kekuatan kepemimpinan intergenerasi: *understanding* (memahami perspektif setiap generasi), *appreciation* (menghargai kontribusi unik setiap generasi), *collaboration* (membangun kerjasama lintas generasi), *communication* (membuka saluran komunikasi yang efektif), dan *wisdom* (mengadopsi kegiatan yang melibatkan semua generasi). *Framework* ini sangat sejalan dengan prinsip Titus 2:1-8 di mana Paulus mendesain struktur relasional spesifik untuk setiap kelompok generasi perempuan tua mengajar perempuan muda, Titus menjadi teladan bagi pemuda seumurannya (Dewi, 2023).

Implementasi praktis *relational leadership* mencakup pembentukan *mentoring triads* atau *quads* yang melibatkan berbagai generasi, bukan hanya *mentoring dyadic* tradisional (senior-junior). Jatmiko (2020) merekomendasikan *strengthened intergenerational leadership* melalui *team-based ministry* di mana setiap tim pelayanan *deliberately composed* dari berbagai generasi yang bekerja sebagai *peers*, bukan hierarki. Franky dan Latumahina (2022) mengusulkan konsep gereja persahabatan yang mengutamakan keterbukaan, penerimaan, otentisitas, dan kepercayaan mutual nilai-nilai yang sangat esensial untuk *bridging generational divide*.

Dimensi Visionary Leadership

Dimensi Visionary Leadership dalam model SERVE berarti "*inspiring people to share a compelling vision and make a strategic difference,*" yang didasarkan pada narasi Kristen tentang Kerajaan Allah (Tangen, 2023). Dalam konteks multi-generasi, *visionary leadership* memerlukan kemampuan untuk articulate visi gereja yang *transcends*

preferensi generasional visi yang cukup besar untuk merangkul aspirasi semua generasi, namun cukup konkret untuk *actionable* (Wiratama, 2024). Visi ini harus *rooted* dalam misi Allah (*missio Dei*) yang melampaui *survival* institusi atau *comfort zone* generasi tertentu.

Pakpahan et al. (2021) dalam studi tentang gereja apostolik transformatif menekankan pentingnya *visionary church* yang tidak hanya fokus pada pertumbuhan numerik tetapi juga transformasi spiritual dan sosial. Dalam kepemimpinan multi-generasi, visi transformatif ini harus dikomunikasikan dan diinternalisasi bersama oleh semua generasi melalui proses *discernment* komunal (Tangen, 2023). Baby Boomers berkontribusi dengan *historical wisdom* dan *theological depth*; Gen X dengan *strategic thinking* dan *execution capability*; Milenial dengan *innovative ideas* dan *social concern*; Gen Z dengan *digital creativity* dan *global perspective* (Sulistyo et al., 2024).

Prakoso dan Ersada (2025) memperkenalkan konsep *reinforcement* di mana generasi muda bukan menggantikan tetapi memperkuat generasi senior dalam mewujudkan visi gereja. Ini mengubah paradigma dari *zero-sum game* (jika muda naik, senior turun) menjadi *synergistic collaboration* (semua generasi naik bersama). *Visionary leadership* yang efektif mampu mengkomunikasikan bahwa *intergenerational collaboration* bukan ancaman tetapi *opportunity* untuk *multiply impact* dan *accelerate mission accomplishment*.

Dimensi External Relations

Dimensi *External Relations* dalam model SERVE didefinisikan sebagai "*evangelistic leadership equipping the church to facilitate encounters with the whole gospel*" yang dimanifestasikan melalui *missional hospitality* (Tangen, 2023). Dalam konteks multi-generasi, dimensi ini sangat krusial karena setiap generasi memiliki *sphere of influence* dan *mode of engagement* yang berbeda dengan dunia. Baby Boomers *strong* dalam *community organizing* dan *institutional partnerships*; Gen X efektif dalam *marketplace ministry* dan *professional networks*; Milenial *passionate* dalam *social justice movements* dan *nonprofit collaborations*; Gen Z *naturals* dalam *digital evangelism* dan *viral campaigns* (Ibrahim, 2025).

Kepemimpinan gereja multi-generasi yang efektif harus mampu *mobilize* dan *leverage* kekuatan unik setiap generasi untuk misi gereja yang holistik. Ini berarti tidak hanya fokus pada *evangelistic rallies* atau program-program gerejawi tradisional, tetapi juga memberdayakan berbagai *forms of witness*: *marketplace testimonies*, *social media ministry*, *community development projects*, *creation care initiatives*, dan *advocacy for justice* (Sulistyo et al., 2024). Tangen (2023) menekankan bahwa *missional hospitality* berarti gereja tidak hanya melayani "orang-orang seperti kita" tetapi secara radikal *inclusive* terhadap yang lain dan ini memerlukan kolaborasi intergenerasi karena setiap generasi memiliki *comfort zone* dan *blind spots* yang berbeda.

Hutagaol (2025) dalam kajiannya tentang kepemimpinan transformasional dalam gereja oikoumene menekankan pentingnya membangun visi profetis yang

transformatif dan dialogis untuk memperkuat kesatuan di tengah keragaman. Prinsip ini sangat *applicable* untuk kepemimpinan multi-generasi: *unity in diversity* bukan *uniformity in conformity*. *External relations* yang sehat dimulai dari internal *cohesion* ketika berbagai generasi dalam gereja bisa bekerja sama secara harmonis, itu menjadi *powerful testimony* bagi dunia yang *torn apart* oleh *tribalism* dan polarisasi (Mofun, 2024).

Sintesis dari lima dimensi SERVE menghasilkan *framework* kepemimpinan gereja multi-generasi yang transformatif: *Spiritual maturity* sebagai *foundation*, *Effective structures* sebagai *enabler*, *Relational depth* sebagai *connector*, *Visionary alignment* sebagai *driver*, dan *External engagement* sebagai *expression*. *Framework* ini menjawab tujuan penelitian untuk mengembangkan model kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan kekuatan setiap generasi, memfasilitasi dialog produktif, mentransfer wisdom, memberdayakan *leadership* muda tanpa *marginalize* senior, dan membangun *shared vision* yang *transcends generational preferences* sehingga gereja menjadi komunitas yang sehat, dinamis, dan relevan untuk semua generasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengembangkan *framework* kepemimpinan gereja berbasis integrasi model SERVE yang mampu menjawab tantangan kepemimpinan multi-generasi di gereja Indonesia kontemporer. Analisis terhadap Titus 2:1-8 mengungkapkan prinsip fundamental kepemimpinan lintas generasi: ajaran yang sehat bersifat holistik (kognitif-afektif-praksis), setiap generasi memiliki peran unik dan kontribusi spesifik, transfer wisdom memerlukan struktur *mentoring* yang intensional, keteladanan adalah pedagogi utama, dan integritas kehidupan pemimpin menjadi kunci kredibilitas.

Integrasi lima dimensi model SERVE *Spiritual leadership* sebagai fondasi persekutuan dengan Allah yang mentransformasi paradigma kepemilikan menjadi *stewardship*; *Effective leadership* sebagai sistem dan struktur yang memfasilitasi kontribusi optimal semua generasi; *Relational leadership* sebagai pembentukan komunitas intergenerasional yang autentik melalui *mentoring*, kolaborasi, dan persahabatan; *Visionary leadership* sebagai artikulasi visi bersama yang melampaui preferensi generasional dan berakar pada misi Allah; serta *External relations* sebagai mobilisasi kekuatan unik setiap generasi untuk misi holistik terbukti mampu mengintegrasikan kekuatan setiap generasi, memfasilitasi dialog intergenerasi yang produktif, mentransfer wisdom dari generasi tua kepada muda, memberdayakan kepemimpinan muda tanpa memarginalisasi senior, dan membangun visi bersama yang menjadikan gereja komunitas yang sehat, dinamis, dan relevan untuk semua generasi di tengah perubahan zaman yang cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, C. P., et al. (2025). Ajaran yang sehat: Pembacaan Titus 2:1-10 dalam terang keteladanan pemimpin gereja masa kini. *HAGGADAH: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 6(2), 35-50.
- Cresswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dewi, R. (2023). Ajaran pendewasaan berdasarkan Titus 2:1-10. *Anoteros: Jurnal Teologi*, 1(1), 12-23.
- Franky, F., & Latumahina, D. E. (2022). Model liquid church bagi peningkatan pelayanan pastoral gereja-gereja anggota Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia Setempat (PGIS) di Kota Batu. *Missio Ecclesiae*, 11(1), 21-36.
- Halawa, Y., Ahalapada, A., & Illu, J. (2025). Membangun kepemimpinan gereja yang berkelanjutan: Menyikapi tantangan regenerasi dan konflik sinode. *Jurnal Riset Rumpun Agama dan Filsafat*, 4(1), 582-593.
- Hutagaol, A. P. (2025). Kepemimpinan transformasional dalam gereja oikoumene: Sebuah kajian teologis atas tantangan kemajemukan. *Missio Ecclesiae*, 14(2), 117-131.
- Ibrahim, I. (2025). Membangun jembatan antar generasi: Strategi gereja merangkul milenial dan generasi Z. *EULOGIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 5(2), 432-447.
- Jatmiko, B. (2020). Transisi kepemimpinan antar generasi: Studi kasus di Gereja Kristen Nazarene di Indonesia. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 1(2), 180-195.
- Kobstan, H. B. (2023). Kepemimpinan gereja yang kolaboratif dan adaptif dalam mengatasi kesenjangan antara generasi tua dan generasi muda di era digital. *Jurnal Penggerak*, 5(1).
- Mofun, C. P. Y. (2024). Kepemimpinan yang bersahabat: Kajian pelayanan kepemimpinan integrasional dalam menjawab tantangan pelayanan bergereja di Indonesia. *TRACK: Teologis, Relevan, Aplikatif, Cendikia, Kontekstual*, 3(1), 3-22.
- Pakpahan, G. KR., Pantan, F., & Handojo, E. D. (2021). Menuju gereja apostolik transformatif. *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi dan Pelayanan Kristiani*, 5(1), 136-146.
- Prakoso, B. A., & Ersada, L. A. (2025). From youth to leadership: Resensi kritis buku *Generations* dalam perspektif transformasi gereja Indonesia. 218-230.
- Samangilailai, N. E., Gea, L. T., & Topayung, S. L. (2025). Pemuda dan panggilan kepemimpinan dalam pelayanan gereja. *Arastamar: Jurnal Ilmu Pendidikan Keagamaan*, 1(2), 13-27.
- Servey, J. T., Hartzell, J. D., & McFate, T. (2020). A faculty development model for academic leadership education across a health care organization. *Journal of Medical Education and Curricular Development*, 7, 2382120520948878.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyo, E., Tafonao, T., & Waruwu, S. (2024). Memahami peran generasi dalam tonggak kepemimpinan: Menavigasi tantangan dan peluang gereja di era digital sebagai bagian dari relevansi pelayanan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 87-105.
- Tangen, K. I. (2023). *SERVE: A theoretical framework for Christian leadership. Scandinavian Journal for Leadership and Theology*, 10, 605-631.

- Tangen, K. I. (2025). SERVE: A model of sustainable leadership. *Scandinavian Journal for Leadership and Theology*, 12, 1-22.
- Wells, J. E., & Peachey, J. W. (2016). Called to serve: Exploring servant leadership in the context of sport-for-development. *Journal of Sport for Development*, 4(7), 12-24.
- Wiratama, I. W. A. (2024). Signifikansi paradigma kepemimpinan intergenerasional menurut Gary L. McIntosh bagi revitalisasi pelayanan tim kemajelisan gereja. *Skenoo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 4(1), 51-72.