



Regenerasi Kepemimpinan Multiplikatif di Era Digital: Implikasi bagi Kepemimpinan Kristen Kontemporer

Rita Widjaja¹, Gunawan Simondinata^{2*}, Stella Leoni³, Manlian Ronald Adventus Simanjuntak⁴

¹⁻⁴Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest, Indonesia

*Penulis Korespondensi: favor.rm1136@gmail.com

Abstract. *The rise of the digital age has brought significant changes to leadership dynamics and leadership development patterns within the context of Christian ministry. This paper addresses the critical issue of leadership succession failure, which is driven by a generational gap between senior leaders and young leaders-in-training, as well as the underutilization of technology in the mentoring process. Using a descriptive qualitative approach through literature review, state-of-the-art analysis, and theological synthesis, this study assesses the relevance and effectiveness of the multiplicative leadership model as a solution to the leadership succession problem. The analysis reveals that multiplicative leadership—which emphasizes discipleship, intensive mentoring, delegation of responsibility, and intergenerational collaboration—can bridge the generational gap while accelerating the multiplication of leaders in the digital age. The integration of digital technologies, such as virtual mentoring, digital training modules, and collaborative media, has proven capable of expanding the impact of the leadership development process and enhancing relational closeness between generations. This paper concludes that the multiplicative leadership model is a strategic and theological approach aligned with the biblical mandate to produce leaders capable of developing other leaders, and is relevant for addressing the challenges of contemporary Christian leadership.*

Keywords: *Contemporary Leadership; Digital Age; Multiplicative Leadership; Regeneration*

Abstrak. Perkembangan era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika kepemimpinan dan pola kaderisasi dalam konteks pelayanan Kristen. Makalah ini membahas persoalan krusial mengenai kegagalan regenerasi kepemimpinan yang dipicu oleh gap generasi antara pemimpin senior dan calon pemimpin muda, serta rendahnya pemanfaatan teknologi dalam proses pembinaan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur, analisis state of the art, dan sintesis teologis, penelitian ini menilai relevansi dan efektivitas model kepemimpinan multiplikatif sebagai solusi bagi persoalan regenerasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan multiplikatif—yang menekankan pemuridan, pendampingan intensif, pelimpahan tanggung jawab, serta kolaborasi antar generasi—dapat menjembatani kesenjangan generasi sekaligus mempercepat pelipatgandaan pemimpin di era digital. Integrasi teknologi digital, seperti mentoring virtual, modul pembinaan digital, dan media kolaboratif, terbukti mampu memperluas dampak proses kaderisasi dan meningkatkan kedekatan relasional antara generasi. Makalah ini menyimpulkan bahwa model kepemimpinan multiplikatif merupakan pendekatan strategis dan teologis yang selaras dengan mandat Alkitab untuk menghasilkan pemimpin yang mampu mengembangkan pemimpin lain, serta relevan untuk menjawab tantangan kepemimpinan Kristen kontemporer.

Kata Kunci: Era Digital; Kepemimpinan Kontemporer; Kepemimpinan Multiplikatif; Regenerasi

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital membawa perubahan signifikan dalam pola komunikasi, pembelajaran, dan pengelolaan organisasi, transformasi ini menuntut setiap organisasi, termasuk dalam konteks kepemimpinan Kristen, untuk menyesuaikan diri dengan budaya digital yang lebih cepat, kolaboratif, dan terbuka. Era digital menghadirkan berbagai peluang strategis, seperti kemudahan akses informasi, percepatan proses kaderisasi, serta munculnya platform pembelajaran dan pelayanan berbasis digital. Namun, dibalik peluang tersebut terdapat tantangan besar, terutama dalam proses regenerasi kepemimpinan.

Salah satu tantangan paling kritis adalah regenerasi kepemimpinan yang tidak optimal, khususnya dalam konteks gereja maupun organisasi pelayanan Kristen. Proses pengembangan pemimpin baru sering kali stagnan, tersendat, atau kurang efektif dalam menjawab kebutuhan zaman. Model kepemimpinan tradisional yang bersifat hierarkis kerap tidak lagi relevan dengan kultur digital yang mengedepankan kolaborasi, keterbukaan, dan kecepatan inovasi. Karena itu, dibutuhkan pendekatan baru seperti kepemimpinan multiplikatif, yaitu pola kepemimpinan yang berfokus pada pelipatgandaan pemimpin melalui pemberdayaan, mentoring, dan pendampingan intensif.

2. RUMUSAN PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan dalam makalah ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk gap generasi dalam kepemimpinan Kristen yang memengaruhi efektivitas proses regenerasi kepemimpinan?
2. Mengapa proses regenerasi kepemimpinan Kristen cenderung mengalami kegagalan secara sistematis dalam mentransfer kepemimpinan dari generasi senior kepada generasi berikutnya?
3. Apa saja tantangan utama kepemimpinan Kristen di era digital yang turut memengaruhi proses regenerasi kepemimpinan?
4. Bagaimana pendekatan kepemimpinan multiplikatif dapat menjadi solusi strategis dalam menjembatani gap generasi dan meningkatkan efektivitas regenerasi kepemimpinan Kristen di era digital?

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penulisan makalah ini adalah:

1. Menganalisis bentuk gap generasi dalam kepemimpinan Kristen yang memengaruhi efektivitas regenerasi kepemimpinan.
2. Mengidentifikasi penyebab kegagalan sistematis dalam proses regenerasi kepemimpinan Kristen.
3. Mengkaji tantangan kepemimpinan Kristen di era digital dalam kaitannya dengan regenerasi kepemimpinan.
4. Mengevaluasi peran pendekatan kepemimpinan multiplikatif sebagai solusi dalam menjembatani gap generasi dan memperbaiki proses regenerasi kepemimpinan.

3. KERANGKA TEORITIS

Teori Kepemimpinan Multiplikatif

Kepemimpinan multiplikatif adalah pola kepemimpinan yang berfokus pada pelipatgandaan pemimpin, bukan sekadar mengelola pengikut. Intinya adalah menciptakan pemimpin yang mampu menciptakan pemimpin lagi. Konsep ini dekat dengan gagasan *mentoring*, *discipleship*, *empowerment*, dan *reproducing leadership*.

Teori Kepemimpinan Multiplikatif (*Multiplicative Leadership Theory*) merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk tidak hanya memimpin secara langsung, tetapi juga menghasilkan pemimpin-pemimpin baru yang mampu memperluas pengaruh kepemimpinan tersebut. Konsep ini berkembang dari gagasan bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya diukur dari keberhasilan seorang pemimpin mencapai tujuan organisasi, melainkan dari kemampuannya membangun sistem regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak berhenti pada satu individu, tetapi berkembang melalui proses reproduksi kepemimpinan yang sistematis dan terencana.

Teori Gap Generasi

Teori Kesenjangan Generasi adalah konsep dalam bidang sosiologi dan studi perilaku organisasi yang menjelaskan perbedaan cara berpikir, nilai, perspektif, serta cara berkomunikasi antar kelompok generasi yang lahir dan tumbuh dalam masa waktu yang berbeda. Perbedaan itu terjadi karena setiap generasi dibentuk oleh kondisi sosial, budaya, kemajuan teknologi, dan pengalaman sejarah yang berbeda, sehingga menciptakan cara pandang yang berbeda terhadap kehidupan, pekerjaan, dan menjadi pemimpin.

Dalam organisasi, perbedaan usia menjadi hal utama yang memengaruhi cara orang berinteraksi satu sama lain, proses mengambil keputusan, serta hubungan antara pemimpin dan anggota tim. Perbedaan ini tidak hanya terlihat dari nilai dan cara kerja, tetapi juga dari cara berbicara, merespons perubahan, serta mengatur otoritas dan bekerja sama.

Dalam konteks gereja secara khusus, perbedaan usia sering kali terasa jelas antara kelompok orang tua, seperti *Baby Boomers* dan Generasi X, dengan kelompok generasi muda, yaitu Milenial dan Generasi Z. Orang-orang tua biasanya lebih menginginkan ketenangan, sistem yang jelas, dan pengalaman, sedangkan orang muda lebih mudah beradaptasi dengan teknologi, lebih fleksibel, serta lebih suka berpartisipasi dan terbuka terhadap perubahan.

Perbedaan karakteristik yang berarti ini bisa jadi penghalang dalam proses penyebaran nilai, pengembangan kader, dan penggantian pemimpin. Oleh karena itu, memahami dengan baik perbedaan antar generasi sangat penting agar lembaga, khususnya gereja, bisa membuat gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan fleksibel, sehingga proses pergantian pemimpin bisa berjalan dengan baik dan terus-menerus.

Teori Kepemimpinan Digital

Teori Kepemimpinan Digital adalah cara memimpin yang semakin populer karena adanya perubahan digital yang memengaruhi hampir semua bagian dalam sebuah organisasi. Perkembangan teknologi informasi, komunikasi digital, dan sistem berbasis data telah mengubah cara organisasi bekerja, berkomunikasi, dan membuat keputusan.

Dalam konteks ini, kepemimpinan digital diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan teknologi secara cerdas agar mendorong terciptanya inovasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta memastikan organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terus berkembang dan rumit. Oleh karena itu, pemimpin di masa kini harus memiliki sifat yang cepat tanggap, bekerja sama dengan orang lain, memutuskan berdasarkan data, serta mampu beradaptasi dengan perubahan.

Oleh karena itu, kepemimpinan digital tidak hanya tentang menguasai teknologi, tetapi juga tentang mampu menciptakan budaya organisasi yang terbuka untuk belajar, bekerja sama, dan terus berkembang.

Dasar Teologis Kepemimpinan Multiplikatif

Dasar teologis kepemimpinan multiplikatif didasarkan pada prinsip-prinsip Alkitabiah, terutama dalam cara Yesus Kristus dan para rasul membangun dan melipatgandakan pemimpin. Kepemimpinan multiplikatif tidak hanya tentang membuat organisasi lebih efektif, tetapi juga merupakan panggilan dari sisi teologis yang menekankan pada terus-menerusnya misi Tuhan. Tujuannya adalah melalui proses membina dan mengganti pemimpin, sehingga kepemimpinan bisa terus berkembang dan bertahan. Dari sudut pandang ini, kepemimpinan Kristen tidak hanya bergantung pada tokoh karismatik sendirian, tetapi juga fokus pada pembentukan pemimpin-pemimpin baru yang siap melanjutkan pekerjaan pelayanan dan memperluas pengaruh Kerajaan Allah.

Prinsip perkalian tersebut terdapat dalam berbagai ayat Alkitab. 2 Timotius 2:2 menganjurkan pentingnya memberi pengajaran kepada orang yang setia dan sanggup mengajarkan kepada orang lain, menunjukkan pola penyebaran kepemimpinan. Matius 28:19–20 menjelaskan tugas untuk melahirkan murid, bukan hanya mengumpulkan pengikut. Keluaran 18:21 (Study Bible, 1994b) menggambarkan prinsip delegasi dan pembentukan struktur kepemimpinan yang bertingkat, sedangkan Efesus 4:11–12 (Study Bible, 1994b) menekankan peran para pemimpin dalam membantu orang-orang percaya agar bisa menjalankan pelayanan dengan baik.

Oleh karena itu, pengembangan pemimpin dalam tradisi Kristen adalah tugas rohani yang terus-menerus, melintasi generasi, dan bertujuan untuk menggandakan jumlah, sehingga memastikan kelanjutan misi dan pertumbuhan komunitas iman.

4. METODOLOGI PENULISAN

Proses Analisis (*State of the Art*)

Kajian mengenai kepemimpinan Kristen, regenerasi kepemimpinan, dan transformasi digital telah menjadi topik yang sering dibahas dalam literatur teologi praktis serta manajemen organisasi. Secara umum, terdapat tiga tren utama di dalam penelitian sebelumnya.

Pertama, penelitian tentang kepemimpinan Kristen sering kali menekankan pada kepemimpinan yang bersifat transformasional dan pelayan, yang diambil dari teladan Yesus Kristus. Studi dalam bidang ini menekankan pentingnya karakter, spiritualitas, dan hubungan dalam membentuk seorang pemimpin, namun belum ada penelaahan mendalam mengenai proses regenerasi sebagai suatu sistem yang berkesinambungan.

Kedua, kajian mengenai regenerasi kepemimpinan lebih banyak menyoroti pendekatan struktural dan institusional, seperti pelatihan formal, perkembangan kader, dan sistem organisasi. Cara ini biasanya bersifat linier dan administratif, sehingga kurang mampu menangkap dinamika relasi dan konteks antar generasi, khususnya dalam menghadapi perubahan budaya digital.

Ketiga, penelitian tentang kepemimpinan dalam konteks digital umumnya berfokus pada penyesuaian terhadap teknologi, komunikasi digital, serta perubahan cara belajar generasi milenial dan Gen Z. Namun, integrasi antara aspek digital dengan pengembangan kepemimpinan yang bersifat multiplikatif masih cukup terbatas.

Dari ketiga tren tersebut, terlihat adanya celah penelitian, yaitu kurangnya eksaminasi yang menghubungkan secara integratif: Kesenjangan generasi dalam kepemimpinan Kristen; Kegagalan sistematis dalam regenerasi kepemimpinan, dan Pendekatan kepemimpinan multiplikatif di era digital.

Oleh karena itu, kebaruan makalah ini terletak pada upaya untuk menyusun suatu kerangka analisis yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut dengan cara yang menyeluruh. Pendekatan kepemimpinan multiplikatif tidak hanya dilihat sebagai metode pengembangan, tetapi juga sebagai paradigma strategis yang dapat menjembatani kesenjangan generasi dan mentransformasikan proses regenerasi kepemimpinan agar lebih adaptif, relasional, dan berkelanjutan dalam era digital.

Metode Analisis

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi kepustakaan. Pilihan ini diambil karena tujuan penelitian berfokus pada analisis teoritis dan konseptual mengenai fenomena kepemimpinan Kristen, regenerasi kepemimpinan, dan dinamika di era digital.

1. Jenis dan Sumber Data: Data yang digunakan dalam studi ini adalah data sekunder yang diakses dari: a) Literatur teologis (Alkitab dan buku tentang kepemimpinan Kristen); b) Buku serta jurnal akademik mengenai kepemimpinan dan manajemen; c) Studi terkait generasi milenial dan Gen Z; d) Literatur tentang kepemimpinan digital dan pembelajaran berbasis teknologi.
2. Teknik Pengumpulan Data: Pengumpulan data dilakukan melalui: studi literatur secara sistematis, yang mencakup identifikasi, penelaahan, dan pengklasifikasian sumber yang berkaitan dengan topik penelitian.
3. Teknik Analisis Data: Analisis data dilaksanakan dengan metode analisis deskriptif-kritis, yang mencakup: a) Reduksi data: memilih dan memusatkan perhatian pada data yang relevan dengan masalah yang dianalisis; b) Kategorisasi: mengelompokkan data berdasarkan tema utama, seperti perbedaan generasi, kegagalan regenerasi, dan kepemimpinan multiplikatif; c) Interpretasi: memberikan makna pada data secara teologis dan konseptual untuk mengidentifikasi hubungan antar konsep; d) Sintesis: menyusun kerangka pemikiran yang terintegrasi sebagai dasar pengembangan solusi.
4. Pendekatan Analitis: Studi ini menerapkan pendekatan : a) Teologis, untuk memahami dasar biblika dari kepemimpinan multiplikatif; b) Sosiologis, untuk menganalisis fenomena perbedaan generasi, c) Konseptual, untuk merumuskan model kepemimpinan multiplikatif dalam konteks digital saat ini.

5. ANALISIS PERMASALAHAN & PEMBAHASAN

Dalam konteks kepemimpinan Kristen masa kini, proses mengisi kembali kepemimpinan menghadapi tantangan yang berasal dari struktur dan budaya yang ada. Pertama, perbedaan usia menyebabkan ketidaksesuaian dalam cara berkomunikasi, pendekatan belajar, dan penggunaan teknologi. Pemimpin senior biasanya menjaga cara bersosialisasi dan berproses secara perlahan, sedangkan generasi digital native lebih mudah menyesuaikan diri dengan cara belajar yang cepat, visual, dan bekerja sama. Ketimpangan ini menyebabkan kesalahpahaman, kurangnya partisipasi generasi muda dalam kepemimpinan, serta penghambatan penyebaran nilai dan keterampilan antar generasi.

Kedua, ada kegagalan dalam sistem regenerasi, yaitu banyak organisasi Kristen masih menggunakan pendekatan formal yang berbasis struktur, bukan hubungan pribadi yang kuat dan intens. Akibatnya, proses kaderisasi lebih menekankan pada program yang bersifat sementara seperti seminar dan pelatihan daripada pendekatan transformasional yang melibatkan pemuridan dan mentoring secara berkelanjutan. Kurangnya tokoh panutan yang sesuai dan sikap cenderung mempertahankan pemimpin lama justru memperkuat kemacetan perubahan generasi.

Ketiga, perubahan di era digital memaksa transformasi cara berpikir dalam kepemimpinan menjadi model yang lebih fleksibel, responsif, dan didasarkan pada kerja sama. Arus informasi yang tinggi dan percepatan inovasi memaksa pemimpin untuk mampu menggabungkan teknologi dengan pembentukan karakter. Tidak mampu menjawab tuntutan ini bisa membuat regenerasi kepemimpinan Kristen di masa depan menjadi kurang efektif.

Kepemimpinan Multiplikatif sebagai Solusi

Konsep Kepemimpinan Multiplikatif

Kepemimpinan multiplikatif adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada pengembangan pemimpin secara terus-menerus melalui proses yang disengaja dan teratur. Model ini tidak hanya memperhatikan kemampuan pemimpin yang sudah ada, tetapi juga menilai sejauh mana pemimpin tersebut mampu menciptakan pemimpin baru yang memiliki integritas, keahlian, serta nilai-nilai yang sejalan. Dalam konteks kepemimpinan Kristen saat ini di tengah era digital, pendekatan ini semakin penting karena adanya perubahan yang cepat, tingkat kompleksitas pelayanan yang tinggi, serta kebutuhan akan kepemimpinan yang bisa bertahan dan berkelanjutan antar generasi. Empat dimensi utama yang menunjukkan ciri kepemimpinan multiplikatif adalah pelatihan yang terus menerus, bimbingan secara pribadi, penugasan tugas yang diberikan kepada orang lain, serta penyebaran nilai dan kemampuan yang baik.

Konsep pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan sebagai bagian dari proses melahirkan pemimpin sejalan dengan pendapat Stanley dan Clinton (1992), yang menekankan pentingnya hubungan bimbingan yang disengaja dalam membentuk dan memperkembangkan pemimpin. Dengan cara ini, pemimpin tidak hanya berkembang menjadi pribadi yang lebih baik, tetapi juga ikut serta dalam membantu mempersiapkan para pemimpin yang akan datang (Paul D. Stanley, 1992).

Dalam konteks gereja, pelatihan kepemimpinan dapat dilakukan melalui proses pemuridan, pendidikan teologi, maupun pelatihan pelayanan praktis. Kepemimpinan multiplikatif menempatkan pelatihan sebagai sarana untuk mempersiapkan generasi pemimpin berikutnya. Seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengelola pelayanan, tetapi juga sebagai pelatih yang secara aktif membangun kemampuan orang lain. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu membangun sistem pembinaan kepemimpinan akan menciptakan komunitas yang lebih adaptif terhadap perubahan sosial dan teknologi.

Pemuridan yang disebutkan dalam 2 Timotius 2:2 didasarkan pada visi dan misi Allah yang terus berjalan, bukan hanya pada strategi pelayanan yang dibuat oleh manusia. Ketika Paulus berkata, "Apa yang telah kau dengar dariku di hadapan banyak saksi, percayakanlah itu kepada orang-orang yang dapat dipercaya," (Study Bible, 1994a) ia menunjukkan bahwa iman itu terus berlanjut dari otoritas kerasulan dan terus berjalan sampai misi Injil terus berlangsung. Ayat ini merupakan dasar teologis penting dalam gereja, yang menyatakan bahwa iman tidak hanya bersifat pribadi, tetapi juga harus dilanjutkan dengan sadar, bertanggung jawab, dan terorganisasi kepada generasi berikutnya. Dengan demikian, gereja tidak hanya bertahan melalui institusi saja, tetapi juga melalui proses pembaruan rohani yang terus terjadi (Stott, 1986).

Pelatihan Pemimpin yang Berkelanjutan

Dari sudut pandang teori, pelatihan berkelanjutan sesuai dengan gagasan belajar seumur hidup yang mengatakan bahwa seorang pemimpin harus terus belajar dari awal hingga akhir hidupnya (Day, 2000). Dalam Alkitab, prinsip ini terlihat dari hubungan antara Paulus dan Timotius, di mana Paulus terus-menerus memberi bimbingan dan mengajar Timotius (2 Timotius 2:2). Proses ini menunjukkan bahwa pelatihan bagi para pemimpin tidak hanya tentang memberikan pengetahuan, tetapi juga melibatkan pembentukan kemampuan dan kesiapan untuk mengajar orang lain.

Oleh karena itu, pelatihan terus-menerus dalam kepemimpinan Kristen perlu dirancang dengan sistematis, sesuai dengan konteks, dan menggunakan teknologi, misalnya melalui platform pembelajaran digital, komunitas belajar online, serta modul pelatihan yang berbasis praktik.

Pendampingan Personal (Mentoring dan Coaching)

Pendampingan secara personal merupakan bagian utama dalam proses pengembangan pemimpin dalam kepemimpinan multiplikatif. *Mentoring* dan *coaching* memungkinkan penyaluran nilai, pengalaman, serta kebijaksanaan secara langsung dan sesuai dengan konteks. Berbeda dengan pelatihan formal, pendampingan personal lebih menekankan hubungan antar pribadi dan fokus pada pertumbuhan seseorang secara menyeluruh.

Mentoring berfokus pada hubungan yang bertahan lama, dengan menekankan pembentukan karakter dan identitas seorang pemimpin, sedangkan coaching lebih menekankan pencapaian tujuan tertentu dengan mengembangkan keterampilan spesifik (Whitmore, 2009). Dalam kepemimpinan Kristiani, model ini terlihat jelas dalam hubungan Yesus dengan para murid-Nya, di mana Ia tidak hanya mengajar, tetapi juga tinggal bersama mereka, membentuk karakter, dan memberikan contoh yang baik (Markus 3:14) (Study Bible, 1994b).

Model kepemimpinan Yesus dalam Markus 3:14 menunjukkan bahwa proses membentuk para murid terjadi melalui hubungan yang dekat dan proses pembimbingan yang berkelanjutan, dimana para murid diundang untuk “berada bersama Dia” sebelum diberi tugas, yang menekankan aspek hubungan dalam proses pembimbingan (Grove, 2015).

Model kepemimpinan Yesus dalam Markus 3:14 menunjukkan bahwa pembentukan murid dilakukan melalui relasi yang intens, dimana para murid hidup bersama-Nya dan belajar melalui teladan hidup (Tom Grove, 2015). Pendekatan ini sesuai dengan konsep mentoring yang menekankan hubungan pribadi dalam mengembangkan pemimpin, seperti yang diungkapkan oleh Stanley dan Clinton pada tahun 1992. Di era sekarang, kegiatan mentoring dan coaching juga mengalami perubahan karena penggunaan teknologi digital, sehingga pembinaan bisa dilakukan secara daring (Paul D. Stanley, 1992).

Pelimpahan Tanggung Jawab Secara Bertahap

Penugasan tugas merupakan strategi penting dalam membentuk kemampuan kepemimpinan generasi mendatang. Dalam kepemimpinan multiplikatif, pemberian pengaruh atau pengalaman tidak terjadi sekaligus, tetapi dilakukan bertahap sesuai dengan tingkat siap dan matangnya seseorang.

Teori kepemimpinan situasional menyatakan bahwa tingkat pengarahan yang diberikan harus disesuaikan dengan kemampuan dan kesediaan pengikut untuk mengikuti arahan tersebut (Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, 1996). Dalam Alkitab, Yesus memberi tugas kepada para murid secara bertahap, mulai dari pekerjaan yang mudah sampai akhirnya mengirim mereka menyebarkan kabar baik (Lukas 10:1-20 (Study Bible, 1994b); Matius 28:19-20 (Study Bible, 1994b)).

Model cara mengalihkan tugas dalam kepemimpinan Kristen bisa dilihat dari cara Yesus memberi tugas kepada para murid-Nya secara bertahap (Lukas 10:1-20; Matius 28:19-20). Pendekatan ini sesuai dengan prinsip pengembangan pemimpin dengan cara mendelegasikan tugas yang membantu meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri (Coleman, 1994). Dalam masa era digital, menanggung tanggung jawab juga melibatkan partisipasi dalam layanan yang berbasis teknologi serta komunitas secara virtual.

“Leaders must be willing to give up some of their power and invest it in others.” Pemimpin perlu bersedia melepaskan sebagian kekuasaan yang dimiliki dan memberikannya kepada orang lain. Penugasan tugas merupakan cara penting dalam membangun kemampuan kepemimpinan untuk generasi di masa depan. Dalam hal memimpin pengembangan, pemberian wewenang tidak diberikan langsung, tetapi dilakukan bertahap sesuai dengan tingkat kemampuan dan kesiapan seseorang. Maxwell menegaskan bahwa seorang pemimpin harus memberdayakan orang lain dengan memberikan tanggung jawab secara bertahap sebagai bagian dari proses pertumbuhan. Dengan pendekatan ini, kepemimpinan tidak hanya memperhatikan kemampuan sendiri, tetapi juga bagaimana menciptakan pemimpin-pemimpin baru (Maxwell, 2005).

Replikasi Nilai, Karakter, dan Kompetensi

Dimensi terakhir dalam kepemimpinan multiplikatif adalah menyalin nilai, karakter, dan kemampuan. Proses ini memastikan bahwa pemimpin yang dihasilkan tidak hanya mampu dalam bidang teknisnya, tetapi juga memiliki nilai moral dan spiritual yang baik (Sanders, 2002).

Kepemimpinan Kristen memperhatikan replikasi nilai, karakter, dan kompetensi melalui prinsip peneladanan, seperti yang disebutkan dalam 1 Korintus 11:1 (Study Bible, 1994b). Konsep ini selaras dengan pemahaman tentang murid yang menekankan perubahan hidup dan cara menghasilkan murid lagi (Hull, 2006a). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kristen bisa mengubah dan menghasilkan pemimpin baru melalui contoh hidup yang diberikan (Burns, 2007).

Menurut Northouse, kepemimpinan yang baik bukan hanya mengajarkan kemampuan, tetapi juga mengenalkan nilai-nilai utama dari organisasi tersebut. Dalam konteks gereja dan pelayanan Kristen, nilai-nilai seperti kasih, kerendahan hati, integritas, dan pelayanan harus diadopsi dan dijalankan secara nyata (Northouse, 2021).

Di zaman digital saat ini, menggandakan nilai menjadi lebih sulit karena adanya perubahan budaya dan aliran informasi yang sangat cepat. Kepemimpinan Kristen didasarkan pada prinsip meneladani, seperti yang disampaikan dalam 1 Korintus 11:1. Konsep ini sesuai dengan pemahaman tentang pendidikan yang fokus pada perubahan cara hidup dan penyebaran ilmu kepada murid (Hull, 2006b). Oleh karena itu, pemimpin Kristen harus sengaja menerapkan budaya organisasi yang kuat, menggunakan media digital sebagai sarana membentuk karakter, serta menjaga keselarasan antara nilai yang diajarkan dan nilai yang dijalankan dalam tindakan nyata.

Kegagalan Sistemik

Kegagalan dalam sistem kepemimpinan Kristen yang berbasis multiplikasi di masa digital menunjukkan bahwa gereja belum mampu menggabungkan nilai-nilai teologis dengan perubahan digital secara menyeluruh. Meskipun sistem fokus pada pengembangan pemimpin melalui hubungan pembinaan, pelaksanaannya seringkali terganggu karena kurangnya kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan teknologi dan cara berinteraksi yang baru (Boaz Adi Prakoso, 2025).

Ini terlihat dari pengurangan hubungan spiritual menjadi interaksi digital yang dangkal, sehingga mengurangi kedalaman dalam proses pengajaran. Selain itu, perbedaan usia, rendahnya kemampuan dalam menggunakan teknologi digital, dan keterbatasan sistem juga semakin menghalangi proses penyebaran dan peningkatan kepemimpinan. (Glori Aaron Rumondor, Dean Justine Ticoalu, 2025).

Di sisi lain, muncul krisis identitas bagi para pemimpin karena pergeseran fokus dari pengabdian kepada pencitraan di dunia maya, yang membuat kedalaman rohani dan arah teologis dalam kepemimpinan semakin berkurang (Nofrianus Zalukhu, Claudia Angelina, 2022).

Karena itu, kegagalan ini bersifat menyeluruh—melibatkan aspek agama, budaya, dan kemampuan digital—sehingga perlu ada perubahan dalam cara memimpin yang menggabungkan ke dalam iman, kemampuan menggunakan teknologi, serta sistem pembinaan yang sesuai dengan kondisi dan terus berkembang.

Implementasi di Era Digital

Mentoring Digital dan Hybrid dalam Regenerasi Kepemimpinan

Dalam konteks regenerasi kepemimpinan multiplikatif di era digital, penerapan mentoring tidak lagi harus tatap muka secara konvensional, melainkan mengalami transformasi menuju model *mentoring digital* dan *hybrid* (Beverly J. Irby, Roya Pashmforoosh, Rafael Lara-Alecio, 2023). Model ini mengintegrasikan interaksi personal dengan dukungan teknologi digital, sehingga memungkinkan proses pembinaan pemimpin berlangsung secara lebih fleksibel, adaptif, dan berkelanjutan (Riley, E. D., Chur, E., Gandhi, M., 2024).

Learning Management System (LMS) sebagai Infrastruktur Mentoring

Sistem Manajemen Pembelajaran (LMS) adalah bagian penting dalam pembelajaran digital yang berperan sebagai dasar utama dalam membantu proses pembimbingan secara terstruktur. LMS memberikan lingkungan belajar yang terorganisir dengan menggabungkan materi pembelajaran, forum diskusi, tugas yang membutuhkan refleksi, serta sistem penilaian yang memudahkan pemantauan perkembangan peserta secara terus menerus. Menurut Tony Bates (Bates, A.W. (2015) dalam *Teaching in a Digital Age*), LMS memungkinkan pembelajaran yang lebih fleksibel, teratur, dan berfokus pada siswa, serta mendukung kegiatan interaksi dan pemberian umpan balik secara terus-menerus (Bates, 2015).

Selain itu, Ruth C. Clark (Clark, R. C. dan Mayer, R.E. (2016)) dalam buku *E-Learning and the Science of Instruction* menjelaskan bahwa sistem *e-learning*, termasuk LMS, memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas belajar dengan menggabungkan berbagai elemen seperti materi pembelajaran, latihan, dan evaluasi yang didasarkan pada data (Clark & Mayer, 2016). LMS juga memungkinkan proses belajar yang lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan setiap peserta, sehingga mereka bisa belajar dengan cara dan kecepatan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Dalam konteks kepemimpinan multiplikatif, LMS bisa digunakan sebagai alat strategis dalam merancang kurikulum untuk melatih kemampuan pemimpin, membantu pembelajaran yang dilakukan sendiri oleh peserta, serta memastikan proses mentoring dapat terus berlangsung dengan sistem yang rapi dan terdokumentasi baik.

Pelimpahan Tugas berbasis Proyek Digital

Dalam zaman digital, keberhasilan dalam memperbaharui kepemimpinan tidak hanya bergantung pada pendidikan formal, tetapi lebih pada kemampuan pemimpin untuk menggabungkan komunikasi yang melibatkan berbagai generasi dengan metode pembelajaran yang berbasis pengalaman. Perubahan digital telah mengubah cara kita berkomunikasi, berhubungan, dan memandang otoritas, sehingga membutuhkan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif, inklusif, dan sesuai dengan konteks (Alsop, 2008).

Bahasa kepemimpinan yang bersifat inklusif berfungsi sebagai penghubung antara generasi yang berbeda, dengan cara komunikasi yang singkat, jelas, dan responsif terhadap kemajuan teknologi. Perubahan dari model yang bersifat hierarkis ke arah yang lebih kolaboratif menempatkan pemimpin dalam posisi sebagai fasilitator yang mendorong partisipasi dan keterlibatan yang aktif, selaras dengan karakteristik generasi digital, hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan David Sibbet (Sibbet, 2013).

Namun, sekadar berkomunikasi tidaklah cukup tanpa adanya tindakan nyata. Dengan demikian, proyek berbasis tugas menjadi strategi yang ampuh untuk menciptakan kepemimpinan yang berlipat ganda, karena memberikan kesempatan untuk belajar lewat pengalaman langsung (Kolb, 1984). Metode ini tidak hanya memperkuat pemahaman konsep, tetapi juga mengasah keterampilan kepemimpinan seperti pengambilan keputusan, kerja sama, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi dalam situasi yang nyata.

Bagi generasi milenial dan Gen Z, metode pembelajaran yang mengutamakan pengalaman lebih berhasil dibandingkan dengan pendekatan yang hanya bersifat teoritis, karena metode ini mendorong pemahaman nilai dan keterampilan secara lebih menyeluruh. Keterlibatan dalam proyek yang melibatkan kerja sama, termasuk dalam ruang digital, juga membantu pengembangan kemampuan kerjasama dan kepemimpinan yang fleksibel (Prensky, 2010). Dengan demikian, tugas yang diberikan bukan hanya bersifat praktis, tetapi juga menjadi alat penting untuk membentuk para pemimpin melalui pengalaman langsung.

KESIMPULAN

Regenerasi kepemimpinan Kristen multiplikatif di era digital, akan berdampak pada multiplikasi kepemimpinan Kristen kontemporer, penyelesaian terhadap permasalahan: *Gap* generasi yang terlalu jauh karena model kepemimpinan yang tidak multiplikatif. Model kepemimpinan multiplikatif terbukti mampu menjembatani kesenjangan tersebut melalui pendekatan pemuridan yang relasional, terstruktur, dan berorientasi pada pelipatgandaan pemimpin.

Kepemimpinan multiplikatif menawarkan solusi strategis melalui: 1) pemuridan intensif dan sistematis; 2) pelimpahan tanggung jawab; 3) penggunaan teknologi digital untuk mempercepat proses kaderisasi; 4) pendekatan relasional yang menjembatani perbedaan generasi.

Kegagalan Sistemik dalam regenerasi dapat dijawab dengan pemuridan intensif. Pemimpin senior harus berani mempercayai penerusnya, dengan mempersiapkan mereka dengan menjadi role model.

Adanya tantangan era digital maka pemimpin senior harus memanfaatkan teknologi digital. Dimana di era ini dibutuhkan model kepemimpinan yang adaptif dan kontekstual. Dengan mengintegrasikan mentoring digital, kolaborasi antar generasi, dan pemanfaatan teknologi, organisasi Kristen dapat membangun proses regenerasi yang berkesinambungan dan relevan di era digital.

Model Kepemimpinan Multiplikatif di era digital ini juga selaras dengan mandat Alkitab untuk melipatgandakan pemimpin Kristen kontemporer, yang mampu memimpin generasi berikutnya yang dinamis dan efektif dalam menjawab tantangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsop, R. (2008). *Millennials at Work: Reshaping the Workplace* (1st ed.). Jossey-Bass.
- Bates, A. W. (Tony). (2015). *Teaching in a Digital Age*. BCcampus (Kanada).
- Beverly J. Irby, Roya Pashmforoosh, Rafael Lara-Alecio, F. T. (2023). Virtual mentoring and coaching through virtual professional leadership learning communities for school leaders: a mixed-methods study. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 31(1). <https://doi.org/10.1080/13611267.2023.2164971>
- Boaz Adi Prakoso, M. R. A. S. (2025). Mengoptimalkan Model Multiplikasi Kepemimpinan di Era Digital Melalui Pemberdayaan Generasi Muda di Gereja. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 5(2). <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v5i2.5869>
- Burns, J. M. (2007). *Transforming Leadership* (cetak ulan). Open Road + Grove/Atlantic.

- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-Learning and the Science of Instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning* (4th ed.). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119239086>
- Coleman, R. E. (1994). *The Master Plan of Evangelism* (2nd, abridge ed.). Spire.
- Day, D. V. (2000). Leadership development: A review in context. *The Leadership Quarterly. Scientific Research*, 581–613. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00061-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00061-8)
- Glori Aaron Rumondor, Dean Justine Ticoalu, M. R. A. S. (2025). Analisis Faktor-Faktor Multiplikasi Efektivitas Kepemimpinan Kristen di Era Digital. *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama*, 3(2). <https://doi.org/10.55606/jutipa.v3i2.522>
- Hull, B. (2006a). *No Title*. NavPress,.
- Hull, B. (2006b). *The Complete Book of Discipleship*. NavPress,.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.
- Maxwell, J. C. (2005). *Developing the Leaders Around You*. Thomas Nelson.
- Nofrianus Zalukhu, Claudia Angelina, M. S. (2022). Konsep Kepemimpinan Musa Terhadap Pola Kepemimpinan Kristen Di Era Digital. *Harvester: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 7. <https://doi.org/10.52104/harvester.v7i2.107>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th, di revi ed.). SAGE Publications.
- Paul D. Stanley, J. R. C. (1992). *Connecting: The Mentoring Relationships You Need to Succeed in Life* (reprint). NavPress,.
- Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, D. E. J. (1996). *Management of Organizational Behavior* (7th ed.). Prentice Hall,.
- Prensky, M. (2010). *Teaching Digital Natives: Partnering for Real Learning*. Corwin.
- Riley, E. D., Chur, E., Gandhi, M., et al. (2024). No Title. *BMC Medical Education*, 24(934). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05852-x>
- Sanders, J. O. (2002). *Kepemimpinan Rohani*. Kalam Hidup, Bandung.
- Sibbet, D. (2013). *The Visual (R)evolution: Understanding the Power of Visual Communication*. Wiley.
- Stott, J. (1986). *The Message of 2 Timothy*. Downers Grove: InterVarsity Press.
- Study Bible, T. F. L. (1994a). *ALKITAB PENUNTUN* (1st ed.). Gandum Mas dan Lembaga Alkitab Indonesia.
- Study Bible, T. F. L. (1994b). *ALKITAB PENUNTUN HIDUP BERKELIMPAHAN* (1st ed.). Gandum Mas dan Lembaga Alkitab Indonesia.
- Tom Grove, Dm. (2015). Developing spiritual leaders like Jesus. *Ministry*.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose : the Principles and Practice of Coaching and Leadership*. Nicholas Brealey.