

**KECERDASAN ORGANISASI MENURUT MARK SALISBURY:
ANALISIS MODEL RELASI ORGANISASI
DAN MULTIPLIKASI KEPEMIMPINAN
GEREJA LOKAL DI ERA DIGITAL**

Rendy Tirtanadi¹

rendytirtanadi21@gmail.com

Manlian Ronald Adventus²

manlian.adventus@gmail.com

Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest¹²

Abstract

The multiplication of leadership in a local church is essential, it relates to a sustainability of the church in this world. On the other hand, in the sustainable leadership, the church faces some challenges that must be taken into consideration. A church must be evaluated not only as a living organism, but as an organization that exists in this world. Mark Salisbury proposed an application of organizational intelligence based on the digital technology in the era of artificial intelligence. Therefore, an organization could experience paradigm shift, having wisdom leader and wisdom worker as well. The organizational intelligence proposed by Mark Salisbury, hopefully produce beneficial insight for the leadership multiplication in a local church of this digital era.

Keywords: Leadership multiplication, organization, organism, local church, organizational intelligence, Mark Salisbury.

Abstrak

Multiplikasi kepemimpinan bagi suatu gereja lokal adalah sebuah keniscayaan, hal ini berkaitan erat dengan keberlanjutan gereja di dalam dunia ini. Namun di dalam proses kepemimpinan yang berkelanjutan itu, gereja juga menghadapi tantangan yang harus jadi faktor pertimbangan. Gereja harus dinilai bukan

hanya sebagai organisme yang hidup, melainkan keberadaannya juga sebagai sebuah organisasi di tengah dunia ini. Mark Salisbury mengajukan sebuah penerapan kecerdasan organisasi yang berbasis teknologi digital dengan kecerdasan buatan. Tujuannya, agar sebuah organisasi dapat mengalami perubahan paradigma, yang memiliki pemimpin dan pekerja yang bijaksana. Kecerdasan organisasi yang diusulkan Mark Salisbury ini bisa menjadi sebuah saran yang bermanfaat bagi terjadinya multiplikasi kepemimpinan gereja lokal di era digital ini.

Kata-kata kunci: Multiplikasi kepemimpinan, organisasi, organisme, gereja lokal, kecerdasan organisasi, Mark Salisbury.

Pendahuluan

Mark Salisbury mengawali bukunya "The Leadership in the Era of AI" dengan menyampaikan kekuatiran dan ketakutan banyak orang akan pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan/artificial intelligence (AI), di berbagai bidang kehidupan manusia. Apakah masih ada tempat/peran bagi manusia jika kemajuan teknologi yang memakai mesin-mesin kecerdasan buatan sudah mengungguli kemampuan manusia? Bill Gates juga mengomentari seiring AI yang semakin terintegrasi dalam berbagai sektor pekerjaan. Namun menurut Bill Gates ada tiga jenis pekerjaan yang diprediksi tetap aman dari ancaman AI. Ketiga jenis profesi ini, dipandang memiliki kompleksitas dan kreatifitas untuk sepenuhnya tidak dapat digantikan oleh mesin-mesin AI. Pertama, pengembang perangkat lunak. Kedua, ahli energi. Dan ketiga, ahli biologi.

Terkait dengan isu digitalisasi itu, pembahasan dalam artikel ini akan membahas relasi organisasi dan kepemimpinan agar di era Artificial Intelligence/AI ini, agar multiplikasi kepemimpinan tetap dapat berlangsung di dalam sebuah gereja lokal. Mengingat gereja bukan hanya suatu organisme sebagai tubuh Kristus di dunia ini, melainkan juga merupakan sebuah institusi

berbentuk organisasi, yang berlindung dalam sebuah sinode gereja yang memiliki legalitas, yang diakui serta lindungi oleh negara, maka perlu penelitian suatu model relasi yang seimbang antara organisasi suatu gereja lokal dengan kepemimpinan yang diterapkannya. Salisbury memberikan pemikirannya untuk mencapai hal ini, ia menerapkan suatu sistem pengorganisasian yang berbeda dengan sistem organisasi sebelumnya, yang disebutnya dengan istilah "Kecerdasan Organisasi" (Organizational Intelligence/OI). Salisbury mengelompokkan para pekerja di dalam sebuah organisasi, dalam tiga kelompok generasi. Generasi pertama sebagai manufacturing worker, generasi kedua sebagai knowledge worker dan generasi ketiga sebagai wisdom worker. Generasi ketiga/wisdom worker inilah yang menjadi fokus Salisbury dalam mengembangkan karirnya, baik sebagai seorang ahli ilmu komputer, pebisnis, penceramah, serta pengajar di dunia pendidikan tinggi sampai sekarang, dan terbukti sudah membawa manfaat di era kecerdasan buatan/Artificial Intelligence (AI) ini. Artikel ini akan membahas penerapan OI yang diprakarsai Salisbury, dalam pengembangan suatu model organisasi yang bisa menghasilkan sebuah multiplikasi kepemimpinan gereja lokal di era digital ini. Terkait pembahasan itu, terdapat beberapa permasalahan yang hendak diuraikan dan dirumuskan, agar menghasilkan suatu saran pembaruan yang konstruktif bagi gereja lokal, sebagai berikut:

Pertama, apa keunikan Organizational Intelligence/OI dari Mark Salisbury? Model kepemimpinan apa yang ia terapkan untuk menghasilkan suatu tim kerja yang ia sebut akan menjadi pekerja bijaksana/wisdom worker itu?

Kedua, bagaimana korelasi kecerdasan organisasi itu dengan gereja sebagai organisme yang hidup dan gereja yang merupakan sebuah institusi yang memiliki organisasi? Mengingat organisasi dalam konteks gereja, bisa berelasi dengan beberapa kelompok/model: Model pertama, relasi antara gereja lokal dengan sinode gereja yang menjadi payung hukumnya. Model kedua, relasi antara jemaat dengan pengurus dalam sebuah gereja lokal. Model ketiga, relasi antar pemimpin di dalam gereja lokal tersebut.

Ketiga, sejauh mana penggunaan teknologi digital/Artificial Intelligence, dapat diterima oleh sebuah gereja lokal yang alkitabiah?

Metode

Pendekatan yang ditempuh dalam penulisan artikel ini adalah dengan mengkaji secara kualitatif deskriptif, dengan melakukan studi literatur, membandingkan dan menganalisis dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel dan dokumen yang relevan. Di bagian kesimpulan artikel, penulis berharap dapat memberikan pemikiran analisis model alternatif, dengan pendekatan teologis, sehingga tercapai suatu model relasi yang konstruktif dan seimbang antara organisasi dengan multiplikasi kepemimpinan gereja lokal di era digital ini.

Hasil dan Pembahasan

Kecerdasan Organisasi Menurut Mark Salisbury

Definisi dan konsep utama

Sebuah organisasi yang dapat bertumbuh sesuai dengan tujuannya, menurut Salisbury harus menerapkan kepemimpinan yang kolaboratif

ketimbang yang hirarkis. Sistem kerja organisasi ini berbeda dengan dua generasi sebelumnya, yang memiliki kepemimpinan tunggal dan antar anggota tim kerja tidak saling terhubung secara langsung. Walaupun masing-masing anggota memberikan berbagai masukan kepada pemimpinnya, namun keputusan yang akan diambil tetap harus dikaji ulang oleh pemimpin, karena dianggap sebagai informasi yang masih berproses, dan semua keputusan akan berujung kepada manajer kelompok tersebut. Berbeda dengan *Organizational Intelligence/OI*, yang disarankan Salisbury. OI menerapkan kepemimpinan yang kolaboratif, dan kepemimpinan yang "sederajat", karena dijalankan secara resiprokal, suatu jaringan kerja yang saling terhubung, baik antara pemimpin dengan anggotanya, dan sesama anggota tim kerja yang ada. Dengan demikian suatu informasi dan pengetahuan baru, akan cepat diakses oleh semua anggota di dalam organisasi tersebut, baik dari anggota, maupun pemimpinnya, dan jaringan tim kerja ini akan segera mengambil keputusan yang final dan segera, tidak membutuhkan waktu yang panjang. Hal ini dapat terlaksana, karena pemanfaatan berbagai teknologi AI yang disebut Salisbury sebagai *Socrates Digital*¹. Selanjutnya Salisbury memberikan definisi bagi OI ini, sebagai sebuah organisasi yang berkembang cepat, karena menghasilkan banyak pengetahuan baru, sehingga dapat mendukung strategi pemecahan masalah yang efisien.²

¹ Suatu istilah dari Mark Salisbury untuk menekankan penggunaan secara kolaboratif antara pemikiran/kemampuan manusia dalam memimpin dan pemanfaatan teknologi AI semaksimal mungkin. Dengan demikian, dapat tercapai suatu pemecahan masalah yang sesegera mungkin. Pembahasan lengkap tentang *Socrates Digital* bisa dibaca dari buku Mark Salisbury, *Socrates Digital for Learning and Problem Solving* (Hershey, PA: Engineering Science Reference, 2021).

² Salisbury, *Leadership*, 12.

Komponen dan Keunikan Organizational Intelligence

Kepemimpinan yang berbasis OI ini, melibatkan beberapa komponen: Pikiran, keberanian, hati dan perkembangan kepribadian pemimpin itu sendiri. Seiring dengan itu pemakaian teknologi digital yang berbasis AI, yang disebut Salisbury sebagai *Socrates Digital* adalah sebuah keniscayaan yang semakin ditingkatkan agar organisasi yang cerdas dapat terwujud. Beberapa keunikan dari OI Salisbury dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

Pertama, OI tidak menerapkan kepemimpinan yang tunggal, tetapi memilih kepemimpinan kolaboratif. Setiap anggota tim kerja, dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berdasarkan berbagai kajian informasi, pengetahuan yang diperoleh berkat dukungan teknologi informasi yang efisien, demi sebuah pemecahan masalah yang cepat dan terukur dengan baik. Dalam relasinya dengan anggota tim kerja, pemimpin yang berbasis OI ini tidak menciptakan jarak, sebaliknya mengarahkan para anggotanya menjadi pemimpin-pemimpin yang baru seperti dirinya. Itu sebabnya, OI lebih menekankan kesetaraan, yaitu pemimpin yang berfungsi sebagai fasilitator bagi anggotanya, ketimbang menekankan posisinya sebagai atasan atas anggota-anggotanya. Suatu kepemimpinan yang kolaboratif dibandingkan yang hirarkis.

Kedua, membentuk strategi pemecahan masalah yang cepat dan efisien. Hal ini dimungkinkan dengan adanya pemanfaatan *Socrates Digital*, suatu kolaborasi yang konstruktif antara manusia sebagai pengambil keputusan dengan mesin-mesin cerdas sebagai alat bantu yang canggih demi menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan bagi penyedia berbagai informasi dalam pengambilan keputusan.

Ketiga, menerapkan kepemimpinan yang berintegritas dalam meraih sebuah kesuksesan kerja. *"Having integrity will let you sleep at night and get you more business in the future."*³ OI berorientasi kepada integritas personal dan tim kerja, ketimbang hanya sebuah kesuksesan suatu proyek. Organisasi yang berintegritas, akan berani menyatakan kebenaran dengan segala resikonya, bekerja dengan jujur dan penuh tanggung jawab untuk mendapatkan hasil/upah yang selayaknya, diungkapkan dengan istilah terkenal "Give a day's work for a day's pay."⁴ Dalam menegaskan perihal integritas, Jonathan Lamb berkomentar:

"Dari beberapa karakteristik seorang pemimpin: karakter (integritas), kepedulian, komunikasi, kompetensi, komitmen, dan keberanian, karakter atau integritas adalah yang paling utama. Ketuhanan Kristus, yaitu menjadikan Yesus sebagai Tuhan dalam setiap keputusan kehidupan kita, adalah langkah pertama dalam jalan panjang persiapan pemimpin Kristen untuk meneladani karakter dan integritas Kristus."⁵

Keempat, mengembangkan kepemimpinan yang berbasis AI. Sebelum menerapkan AI di dalam sebuah organisasi, Salisbury menekankan pentingnya setiap pemimpin dan tim kerja memiliki tiga faktor yang mutlak dibutuhkan dan harus bertumbuh secara berkesinambungan, yaitu otak/*brain*, keberanian/*courage*, dan hati/*heart*, agar dapat meraih masa depan yang lebih baik. Dalam kepemimpinan OI ini tidak berlaku "You get paid for the work you do, but you get paid for the knowledge you create, so we really focus on problem solving".⁶ Mesin-mesin teknologi AI, bukan hanya dimanfaatkan

³ Salisbury, *Leadership*, 43.

⁴ *Ibid.*, 44.

⁵ Jonathan Lamb, *Integritas: Memimpin di Bawah Pengamatan TUHAN* (Jakarta: Literatur Perkantas, 2012), 31.

⁶ *Ibid.*, 56.

untuk pencarian data dan informasi yang cepat dan efisien, tetapi untuk kemampuan koqnitif, sehingga dapat mencapai inovasi baru bagi pemecahan masalah. Salisbury mendorong, agar manusia dapat terus bertumbuh untuk menjadi seorang pemimpin yang bijaksana (*wisdom leader*), bagi anggota tim kerja yang bijaksana pula (*wisdom worker*).⁷

Relasi Organisasi dan Kepemimpinan Dalam Konteks Gereja

Gereja lokal sebagai organisme dan organisasi

Dalam Perjanjian Lama, ada dua kata yang digunakan untuk gereja. Kedua kata tersebut adalah "*qahal*" yang berarti "to call" dan "*edhah*" yang berarti "to appoint or to meet or come together at an appointed place".⁸ Dalam Perjanjian Baru pun terdapat dua kata yang dipakai untuk gereja, yang berasal dari Septuaginta, yaitu "*ekklesia*" yang berarti "to call out" dan "*sunagoge*" yang berarti "to come or to bring together"⁹Di kemudian hari kata ini dipakai untuk menunjuk baik bagi perkumpulan yang bersifat keagamaan dari orang Yahudi, maupun bangunan yang dipakai untuk berkumpul tersebut.¹⁰Louis Berkhof menjelaskan sebenarnya kata "gereja", bukan menunjuk kepada bangunan fisiknya, namun lebih kepada kumpulan orang-orang yang adalah "kuriake" yang berarti kepunyaan Tuhan.¹¹Everett Ferguson menjelaskan ketika gereja disebut sebagai ekklesia, maka karakteristik gereja dalam Alkitab

⁷ Istilah *wisdom worker* dan *wisdom leader*, adalah istilah yang digunakan Salisbury untuk membedakan pekerja dan pemimpin yang sudah ada di generasi sebelumnya, *manufacturing workers* dan *knowledge workers*, yang belum menerapkan OI dalam organisasinya. Informasi yang diperoleh lebih bersifat satu arah saja, baik dari atasan ke bawahan, mapun sebaliknya. Penerapan organisasi generasi sebelum OI masih menerapkan kepemimpinan yang tunggal, hirarkis dan tidak menekankan pentingnya integritas pribadi dan tim kerja.

⁸ Louis Berkhof, *Systematic Theology* (Grand Rapids: Eerdmans, 1941), 555.

⁹ Efesus 1:22; 3:10,21; 5:23-27,32; Kolose 1:18,24.

¹⁰ Matius 4:32, Kisah Rasul 13:43; Wahyu 2:9; 3:9.

¹¹ Louis Berkhof, *Systematic Theology*, 557.

memiliki relasi dengan keilahian sebagai berikut: Pertama, relasinya dengan Allah Bapa, maka gereja disebut sebagai umat Allah, keluarga Allah. Kedua, relasinya dengan Yesus Kristus maka gereja disebut sebagai tubuh Kristus, anggur, domba. Dan ketiga, relasinya dengan Roh Kudus, maka gereja adalah komunitas yang dipimpin Roh Kudus.¹²Bruce P.Powers menambahkan tujuan gereja didirikan di dalam dunia ini,

*"The church is to be community of persons who are wholeheartedly committed to doing what God wants to be accomplished on earth. This most certainly includes the great commandments, loving God supremely and loving our neighbor as ourselves (Matthew 22:47-39)."*¹³

Dari pengertian ini, penulis berpendapat bahwa pembahasan mengenai gereja yang utama memang harus dimulai dari sisi natur dan tujuannya, setelah itu barulah memandangnya sebagai sebuah institusi/organisasi yang ada di dalam dunia ini.

Webster's College Dictionary memberikan beberapa definisi yang menjelaskan pengertian kata organisasi yang berasal dari kata "organize", berarti *to form as or into a whole consisting of interdependent or coordinated parts, especially for a united action-to systematize; order-to assume organic structure*.¹⁴Definisi terakhir dari kamus Webster, menarik perhatian penulis, karena kata kerja "organisasi" mempunyai definisi *to assume organic structure*, bisa memandangnya seperti bentuk struktur yang alami/organik. Memahami "organisasi" bagaikan suatu organisme yang hidup, yang bisa berkembang

¹² Everett Ferguson, *The Church Of Christ* (Grand Rapids: Eerdmans Publishing Company, 1996), 71.

¹³ Bruce P. Powers, *Church Administration Handbook* (Nashville: B&H Publishing Group, 2008), 5.

¹⁴ Random House Webster's College Dictionary (New York: Random House, 1997), 920.

seperti struktur biologis. Hal ini tentunya sangat relevan jika mengaitkannya dengan organisasi gereja sebagai tubuh Kristus yang hidup.

Bruce P. Powers menegaskan bahwa organisasi dalam sebuah gereja adalah sebuah desain stuktur yang memungkinkan sebuah jemaat Allah melakukan pemuridan, menolong anggotanya untuk bisa bertumbuh dan mengembangkan kuasa rohani di dalam kehidupan mereka. Powers juga mendeskripsikan penjelasannya, agar organisasi di dalam sebuah gereja dapat mencapai tujuannya itu maka dalam sebuah organisasi gereja, seharusnya mengandung beberapa unsur berikut:

- Activities and responsibilities are assigned to individuals and groups.
- Working relationships are established.
- Responsibility and authority are delegated to enable individuals and groups to use initiative in their work.¹⁵

Definisi Gereja Lokal & Sistem Pemerintahannya

Berdasarkan pada pemaparan Alkitab (khususnya di Perjanjian Baru), para ahli mengutip perbedaan gereja lokal dengan gereja universal yang tertulis di dalam dua teks, yaitu 1 Korintus 1:2 "kepada jemaat Allah di Korintus," yang merujuk kepada suatu lokasi gereja tertentu, dalam hal ini di kota Korintus. Dan di 1 Tesalonika 1:1 "kepada jemaat orang-orang Tesalonika", yang melampaui lokasi/tempat/perkumpulan tertentu dan merujuk kepada semua orang percaya yang ada di dalam Kristus, bukan hanya yang berada di kota Tesalonika.¹⁶Dari sini para ahli memberikan definisi gereja lokal adalah

¹⁵ Powers, *Church Administration*, 49.

¹⁶ Bandingkan dengan perkataan Paulus ketika ia hendak menghancurkan gereja universal di dalam Kisah Rasul 8:3, Kisah Rasul 20:28 dan Efesus 5:23.

pusat berkumpulnya orang percaya di suatu lokasi. *"a regular physical gathering of believers in a geographic location. It is also helpful to recognize the uniqueness of a community of believers that regularly, meet in a physical space and seek the welfare of their city."*¹⁷ Dan gereja universal atau gereja "katolik" adalah seluruh orang percaya yang berkumpul secara spiritual dan eskatologikal di bawah pemerintahan Kristus sebagai Raja, Tuhan dan Juruselamat.¹⁸

*"a people whose identity is found in being gathered by God, redeemed by Christ, and empowered by the Spirit. The Church is one, holy and catholic, and it spans time, space, geography and denominations. Scripture also uses other terms such as the 'People of God' or 'Body of Christ', each of which brings a new dimension to the metaphor."*¹⁹

Membahas gereja sebagai sebuah organisasi yang memiliki legalitas hukum, tidak dapat dilepaskan dari sinode gereja yang menaunginya, dan tentunya berbadan hukum. Dalam artikel ini, penulis menguraikan tiga sistem pemerintahan gereja yang umum diterapkan dalam sebuah sinode gereja. Ketiga sistem pemerintahan gereja itu dapat ditelusuri dari aspek sejarahnya, dan menjadi salah satu pegangan bagi beberapa gereja-gereja lokal. Penjelasan sistem pemerintahan ini dipandang penting, agar dapat melihat beberapa model relasi yang akan dianalisa pada bagian berikutnya.

Pertama, sistem pemerintahan episkopal. Bentuk sistem pemerintahan gereja yang dipimpin oleh para bishop, yang sekaligus menjadi pengambil keputusan tertinggi dalam gereja. Sebagai pengikut sistem pemerintahan ini:

¹⁷ Heidi A. Campbell dan John Dyer, ed., *Ecclesiology for a Digital Church: Theological Reflections on a New Normal* (London: SCM Press, 2022), 12.

¹⁸ *Ibid.*, 9.

¹⁹ *Ibid.*, 11.

Roma Katolik, Ortodoks, Episkopal, Lutheran, Metodist. Menanggapi berbagai perdebatan tentang sistim pemerintahan episkopal, khususnya yang berpendapat bahwa jabatan mereka dalam gereja adalah suksesi/kelanjutan dari jabatan para rasul dalam gereja mula-mula. Robert L. Raymond mengatakan bahwa klaim otoritas ini, tidak ada dasarnya di dalam Perjanjian Baru.²⁰ Alkitab menjelaskan tugas para rasul adalah memberitakan Injil, ke daerah-daerah yang belum pernah mendengar Injil, mendirikan gereja dan kemudian memilih dari antara jemaat gereja itu orang-orang untuk mengatur gereja. Mereka memang merupakan satu kelompok yang berbeda dan terlepas dari orang-orang lain, tetapi bukan merupakan tugas khusus mereka untuk mengatur kegiatan-kegiatan gereja.²¹ Louis Berkhof menjelaskan, bahwa sistem episkopal berpendapat, Kristus sebagai Kepala Gereja telah mempercayakan pemerintahan gereja secara langsung dan eksklusif kepada suatu ordo pejabat gereja atau uskup, sebagai penerus dari para rasul; dan Kristus telah memberikan kepada para uskup ini suatu ordo yang terpisah, bebas dan dapat menentukan diri sendiri. Sistem ini dianut oleh Roma Katolik, yang memiliki pemahaman bahwa mereka adalah penerus para rasul (khususnya rasul Petrus) yang diwakili oleh Paus, yang memiliki hak dan mengatur doktrin, ibadah dan pemerintahan gereja. Di bawah Paus ada ordo-ordo yang lebih rendah, yang semuanya harus tunduk sepenuhnya pada atasan mereka dan pada Paus. Umat sama sekali tidak memiliki suara dalam pemerintahan gereja dengan sistem episkopal ini.²²

²⁰ Robert L. Raymond, *A New Systematic Theology of The Christian Faith* (Nashville: Thomas Nelson Publishers, 1998), 906.

²¹ Louis Berkhof, *Teologi Sistematis* (Surabaya: Penerbit Momentum, 2003), 54.

²² *Ibid*, 55.

Kedua, sistem pemerintahan presbiterial. Kata ini berasal dari kata bahasa Yunani “*presbyteros*” yang dapat berarti penatua/ *elder* dalam hal pemegang jabatan. Dalam konteks lain, kata ini bisa berarti menunjuk kepada orang tua. Beberapa bagian Alkitab memakai kata “*presbyteros*”.²³ Para pejabat gereja adalah wakil bagi umat yang dipilih berdasarkan pemungutan suara. Namun bukan berarti mereka menerima otoritas dari umat, sebab panggilan itu diberikan oleh Tuhan sendiri, maka para pejabat gereja ini mendapat otoritasnya dari Tuhan dan harus bertanggung jawab kepada Tuhan pula.²⁴ Konsep penatua dalam Perjanjian Lama adalah atas perintah Allah demi membantu Musa melayani bangsa Israel saat itu.²⁵ Mereka bukan hanya menjadi hakim, tetapi juga sebagai juru bicara bangsa Israel.²⁶ Di dalam Perjanjian Baru, mereka masih disebut sebagai penatua.²⁷ Demikian pula Lukas menyebut mereka sebagai penatua di dalam injilnya dan di dalam kitab Kisah Rasul,²⁸ dan para penatua ini berkumpul dalam sidang di Yerusalem. Saat dipilih dan diakui oleh jemaat Allah, para penatua jemaat ini mendapatkan otoritasnya melalui Roh Kudus yang telah memanggil dan menentukan mereka untuk pelayanan itu.²⁹ Tujuan dari jabatan di dalam gereja adalah untuk pelayanan, bukan kekuasaan atau gengsi.

Ketiga, sistem pemerintahan kongregasional. Sistem pemerintahan kongregasional ini menjalankan pengaturannya sendiri bagi setiap gereja lokal. Otoritas tertinggi dan terakhir, juga ada pada jemaat lokal yang bersangkutan. Teolog Wayne Grudem mengusulkan, jika sistem kongregasional ini yang

²³ Dapat di lihat dalam Lukas 22:66; Kisah Rasul 22:5; 1 Timotius 4:14.

²⁴ Ibid., 55.

²⁵ Bilangan 11:16.

²⁶ Ulangan 19:12; 21:19; Keluaran 3:16; 4:29; 1 Samuel 8:4; 2 Samuel 5:3.

²⁷ Matius 21:23; 26:3, 47; 27:1.

²⁸ Lukas 22:66; Kisah Rasul 11:30.

²⁹ Kisah Rasul 20:2

dipakai gereja, maka sebaiknya gereja itu dipimpin oleh lebih dari satu orang pemimpin rohani (penatua).³⁰Dalam gereja ini, kuasa pimpinan sepenuhnya terletak pada anggota gereja. Anggota jemaatlah yang mengatur segala urusan gereja lokal mereka. Para pejabat gereja adalah sekedar pejabat fungsional dari gereja lokal, yang dipilih untuk mengajar dan melaksanakan segala urusan gerejawi, dan tidak memiliki kuasa untuk memerintah, selain sebagai anggota biasa dari gereja tersebut.³¹Beberapa gereja yang menggunakan sistem pemerintahan kongregasional adalah gereja Baptis, Menonite dan Injili. Selain ketiga sistem pemerintahan gereja di atas, di Indonesia masih ada sistem pemerintahan dan kombinasinya, yang diterapkan di dalam sinode-sinode gereja yang terdaftar di Ditjen Bimas Kristen di Kementerian Agama, yang tidak diuraikan dalam artikel ini.

Relasi Organisasi Antara Gereja Lokal Dengan Sinode

Berhubung dengan pembahasan artikel ini yang mengupas model organisasi dalam beberapa bidang/kelompok yang berkaitan dengan institusi gereja, maka penulis memandang perlu memberikan penjelasan singkat mengenai landasan prinsip yang historis dari peran sinode gereja yang juga tercatat dalam sejarah gereja. Bagaimanapun juga, relasi organisasi gereja lokal itu tidak bisa terlepas dari lembaga yang berada di atasnya, dalam hal ini suatu sinode gereja dan lembaga pemerintahan yang legal. Di abad pertengahan, di suatu masa ketika gereja mengalami kemerosotan sebagai dampak dari sistem kepausan, Allah telah menggerakkan seorang tokoh reformasi yang bernama John Calvin. Selain tugasnya sebagai seorang ahli hukum yang humanis, Calvin juga dikenal sebagai seorang pemikir yang

³⁰ Reymond, *A New Systematic.*, 906.

³¹ Berkhof, *Teologi Sistematika*, 56.

sistematis dan teolog Alkitab yang seksama sekaligus praktis.³² Seluruh pemikirannya, dapat terorganisasikan dengan baik, hal ini dengan jelas dapat terlihat dari salah satu maha karya Calvin yaitu *Institutes of Christian Religion*.³³ John Murray memberikan komentarnya mengenai *Institutes* Calvin,

"The *Institutes* is the representative treatise of the Reformation. It was this work that gave to the Protestant Church the systematic presentation of Christian doctrine and the apologetic defence of Protestant faith indispensable to the polemic being conducted with Rome...It was the *Institutes* that turned the battle to the gate."³⁴

Tidak dapat dibayangkan, jika tidak terjadi reformasi gereja di abad ke 16, gereja sebagai organisasi mungkin masih berada di bawah pengawasan Paus di Roma. Sejarah mencatat, Calvin sebagai salah satu tokoh reformasi gereja, pernah mengalami dampak dari pengaruh organisasi gereja di dalam kepemimpinannya. Sebagai seorang pengajar, pengkhotbah dan teolog, Calvin juga diminta untuk membentuk organisasi yang akan mengatur pendirian gereja-gereja baru di Swiss dalam sebuah pertemuan di Lausanne. "Calvin menyerahkan kepada berbagai dewan kota, pada tanggal 16 Januari 1537, rangkaian *Articles* yang nantinya berfungsi sebagai dasar bagi organisasi gereja yang baru."³⁵ Dari sejarah gereja yang dilayani Calvin, baik di Jenewa,

³² Herman Bavink, *Reformed Dogmatics*, ed. John Bolt, terj. John Vriend (Grand Rapids: Baker Book House, 2003), 175.

³³ John T. McNeil, ed., terj. Ford Lewis Battles, *John Calvin: Institutes of Christian Religion* (Philadelphia: Westminster Press, 1960),

³⁴ John Murray, *Collected Writing of John Murray* (Edinburgh: The Banner of Truth Trust, 1976), 306.

³⁵ H. Meylan dan R. Deluz, *La Dispute de Lausanne* (1936); H. Vuilleumier, *Histoire de l'Eglise reformee du pays de Vaud* (lausanne: 1927), jld 1. hlm 153 dst., dikutip Francois Wendel, *Calvin: Asal Usul dan Perkembangan Pemikiran Religiusnya* (Surabaya: Penerbit Momentum, 2010), 44.

Strassbourg, termasuk di beberapa kota lainnya seperti di Bern dan Basel, penulis berpendapat bahwa organisasi sebuah gereja lokal memang tidak bisa dipisahkan dengan relasinya dengan sinode, tempat gereja tersebut bernaung secara hukum, dan lembaga pemerintah yang mengawasinya, yang pada zaman Calvin dikenal dengan istilah "Magistrasi". Saat menetapkan dan menerapkan organisasi gereja, khususnya tentang peraturan disiplin gereja dan persyaratan mengikuti Perjamuan Kudus, Calvin dan Farel sebagai rekan sepelayanannya pun tidak luput dari serangan/perlawanan yang masif.

Farel dan Calvin kemudian meneruskan ke Zurich untuk menghadiri Sinode yang diselenggarakan di sana pada akhir bulan April. Di sini mereka secara wajar membela pandangan mereka, secara khusus menegaskan perlunya menanamkan disiplin gerejawi yang mereka usulkan di Jenewa, membagi kota ke dalam paroki-paroki, menyediakan bagi Gereja jumlah hamba Tuhan pelayan yang cukup yang diangkat tanpa campur tangan Magistrasi, dan perayaan Perjamuan Kudus paling tidak diadakan sekali sebulan.³⁶

Tidak adanya penyelesaian dari sisi organisasi baik dengan sinode gereja, maupun pemerintahan yang bertanggung jawab mengawasi dan memberikan sangsi hukum, yang dalam hal ini Magistrasi (Dewan kota), telah menimbulkan pertentangan antara sinode, Magistrasi dan Calvin serta Farel sebagai pengkhotbah waktu itu. Persoalan yang meruncing, dalam bidang organisasi gereja dengan sinode dan Magistrasi ini, akhirnya berujung pada pelarangan berkhotbah pada hari Paskah dan pengusiran Calvin dan Farel, agar meninggalkan kota Jenewa dalam waktu tiga hari.³⁷ Sejak era reformasi gereja, persoalan organisasi sinode gereja sudah jelas memengaruhi terjadinya

³⁶ Francois Wendel, *Calvin: Asal Usul dan Perkembangan Pemikiran Religiusnya* (Surabaya: Penerbit Momentum, 2010), 51.

³⁷ Wendel, *Calvin: Asal Usul Pemikiran*, 50.

multiplikasi kepemimpinan gereja saat itu, dan di antara pemimpin yang terdampak adalah Calvin dan Farrel.

Relasi Organisasi Antar Pemimpin Di Gereja Lokal

Kecenderungan pemimpin untuk memberikan tugas, tanggung jawab kepada rekan-rekan yang dipimpinnya, seringkali tidak disertai dengan otoritas untuk menjalankan tugas itu, dan tampaknya hal ini menjadi persoalan bagi multiplikasi kepemimpinan dalam sebuah gereja lokal. Di dalam sistem pemerintahan gereja yang presbiterial, mungkin saja yang menjadi pemimpin utama adalah para penatua jemaat, yang mempunyai status sosial yang tinggi, dan memandang pemimpin rohani jemaat (Pendeta/Gembala) bukan sebagai seorang hamba Tuhan melainkan bawahannya. Oswald Sanders mengingatkan pentingnya seorang pemimpin, apakah ia seorang penatua atau pendeta, belajar untuk mendelegasikan pekerjaannya kepada rekan, atau anggota yang dipimpinnya dengan dua hal, yaitu tanggung jawab dan otoritas melaksanakan tugas itu. Inilah ukuran dari kesuksesan seorang pemimpin rohani. Sanders bahkan menegaskan kegagalan dalam mendelegasikan kepada rekan atau mereka yang dipimpinnya menunjukkan kekurangan keyakinan diri, buruknya nilai pelayanan pemimpin itu.

“Also some leaders feel threatened by brilliant subordinates and therefore are reluctant to delegate authority. Whatever the basic cause, failure to delegate authority is unfair to the subordinates and unlikely to prove satisfactory or effective. such an approach tend to be interpreted as indicating a lack of confidence, and that does not promote the best cooperation, nor will

it draw out the full abilities of those being trained for leadership. Failure to delegate is also a poor stewardship of human resources God has provided!"³⁸

Alkitab memberikan contoh prinsip pendelegasian dari kisah Yitro, mertua Musa seorang pemimpin besar bangsa Israel di dalam Keluaran 18. Ketiadaan organisasi yang memadai, membuat Musa kelelahan memimpin bangsa yang keluar dari perbudakan di Mesir, yang membawa seluruh permasalahan bangsa itu kepadanya dari pagi sampai malam. Musa menjadi kepala legislatif, yudikatif, dan juga kepala eksekutif. Semua keputusan Musa diterima oleh semua bangsa Israel dan sebagai keputusan/kehendak Allah. Yitro menilai metode Musa untuk memecahkan masalah, terlalu lambat dan melelahkan semua pihak, termasuk Musa dan seluruh bangsa itu. Di sinilah prinsip pendelegasian diterapkan secara tepat, yaitu pemimpin membagikan otoritas kepemimpinannya kepada orang lain sebagai rekan kerjanya. Alhasil, bentuk organisasi kepemimpinan yang kolaboratif bisa tercapai, dan mendatangkan kebaikan bagi semua pihak terkait. Sebelum Musa meninggal, ia telah mewariskan suatu dasar bagi kepemimpinan yang efektif, yang bisa diterapkan di berbagai tempat dan segala zaman.³⁹

Relasi Organisasi Antara Anggota Jemaat Dengan Pengurus

Masing-masing sistem pemerintahan gereja, memiliki kelebihan dan kekurangan di dalam sebuah organisasi gereja lokal. Sistem Kongregasional yang memberi hak penuh kepada anggota jemaat sebagai pengambil keputusan

³⁸ J. Oswald Sanders, *Spiritual Leadership* (Chicago: Moody Publisher, 2007), 138.

³⁹ Dalam Keluaran 18, Musa membagi kepemimpinannya menjadi empat kelompok, serta memberikan otoritas kepada para pemimpin yang diangkatnya itu. Musa mengangkat pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang, dan pemimpin sepuluh orang. Musa sendiri hanya mengadili perkara-perkara yang sukar, sementara perkara yang kecil diadili oleh para pemimpin kelompok.

pun, bisa menjadi masalah tersendiri. J.Gregory Mantles mengisahkan tentang seorang pemimpin rohani yang melayani di dalam sebuah gereja, di mana jemaat yang dilayaninya menolak mendengarkan khotbahnya, padahal pemimpin gereja itu seorang yang baik, ingin membawa jemaat itu ke padang rumput yang hijau dan air yang tenang. Ketika seorang anggota paduan suara yang fasik diminta untuk mengundurkan diri, orang ini justru mengajak seluruh jemaat gereja lokal di sana melawan dan berhasil menghasut seluruh jemaat untuk tetap berdiam, tidak bernyanyi selama ibadah Minggu berlangsung. Pemimpin rohani itu sendiri yang bernyanyi. Namun Tuhan menghiburnya dengan membaca potongan surat kabar saat ia duduk di taman, yang berbunyi "No man is ever fully accepted until he has, first of all, been utterly rejected."⁴⁰

Penolakan jemaat terhadap seorang pemimpin yang baik, berintegritas memang sering terjadi di dalam organisasi gereja, khususnya yang memegang sistem kongregasional. Jemaat baru menyadarinya saat pemimpin itu sudah tidak lagi di sana. "Often the crowd does not recognize a leader until he has gone, and then they build a monument for him with the stone they threw at him in life."⁴¹

Multiplikasi Kepemimpinan di Era Digital

Multiplikasi Kepemimpinan

Pertumbuhan dan pelipatgandaan gereja lokal, banyak dilakukan dengan penanaman gereja baru oleh mereka yang disiapkan sebagai para penginjil dari sebuah gereja lokal. Namun bagi Ralph Moore, hal terpenting dalam multiplikasi gereja harus berawal dari multiplikasi pemimpin di gereja

⁴⁰ Sanders, *Spiritual Leadership*, 121.

⁴¹ Lettie Cowman, *Charles E. Cowman* (Los Angeles: Oriental Missionary Society, 1928), 260., dikutip Sanders, *Spiritual Leadership*, 122.

lokal tersebut, dan hal ini berawal dari orang-orang yang dipimpinya, bukan penanaman gereja baru yang dilaksanakan oleh seorang penginjil yang khusus. Sebab itu, Ralph mendorong agar para pengurus yang sudah ada, dimuridkan untuk menjadi pemimpin-pemimpin baru di dalam sebuah *Mini-Church*, yang beranggotakan sekitar 12 orang, membahas khotbah yang disampaikan pada ibadah Minggu dan saling berbagi pengalaman hidup dan saling mendoakan satu sama lain. Memulai pelayanannya dari kelompok remaja pada tahun 1971, menjadi seorang pendeta, di tahun 2010, pelayanan Ralph sudah mencapai tujuh ratus gereja di enam benua, dengan jumlah jemaat lebih seratus ribu orang.⁴² Dan sebuah artikel menyampaikan melalui kepemimpinan Ralph Moore pendiri Gerakan Hope Chapel pada tahun 2019, telah berdiri 2400 gereja-gereja di seluruh dunia.⁴³ Bagi Ralph multiplikasi kepemimpinan dalam sebuah gereja lokal adalah dengan memuridkan para rekan kerja yang dipimpinya, untuk menjadi pemimpin gereja kecil (*Mini-Church*), ia tidak menggunakan istilah kelompok kecil atau kelompok sel.⁴⁴

The term MiniChurch refers to a small-group experience as a miniature church. The idea is to model the first century church that early Christians experienced before the establishment of institutionalized denominations. In the New Testament era Christians met in homes where they could be with their extended spiritual family in a warm personal setting, safely exercise spiritual gifts, stretch their faith, and sharpen one another as "iron shapern iron" (Proverbs 27:17)."⁴⁵

⁴² Ed Stetzer & Warren Bird, *Viral Churches: Helping Church Planters Become Movement Makers* (San Francisco: Jossey-Bass, 2010), 36.

⁴³ Disciple Making That Reproduces, diakses 1 April 2025, <https://Discipleship.org>

⁴⁴ Ibid., 38.

⁴⁵ Ibid., 39.

Dari model pemuridan pemimpin inilah muncul banyak pemimpin-pemimpin *MiniChurch* yang kelak menjadi pemimpin-pemimpin gereja yang bermultiplikasi mendirikan gereja-gereja lokal yang baru. Struktur organisasi yang diterapkan Ralph, tampak sederhana dan sangat efektif mendorong sebuah multiplikasi kepemimpinan yang desentralisasi, dari sebuah gereja lokal yang dipimpin oleh seorang Gembala sebagai pendeta/pemimpin rohaninya telah menjadi ribuan pemimpin-pemimpin baru di berbagai belahan dunia.

The likelihood of church survivability increases by over 250 percent when the church offers leadership development training to new church members, the DNA of a church plant is critical for launching a multiplication movement. Leaders must be developed early and often in a plant. One of the great lessons for planters is to learn how to delegate work without abandoning the new leader. Instead, bring new leaders along to build faith and skill before launching them into their assignment.⁴⁶

Pada akhirnya, seorang pemimpin rohani yang mampu bermultiplikasi di era digital ini, bukan hanya memiliki kecerdasan dalam berorganisasi dan memanfaatkan teknologi AI, namun tetap harus menghadapi berbagai ujian, yang akan membuktikan bahwa dirinya memang layak menjadi seorang pemimpin di dalam sebuah gereja lokal yang adalah milik Tuhan. Sanders memberikan beberapa faktor untuk menilai apakah ia seorang pemimpin rohani yang sejati atau palsu. Ujian itu dimaksudkan untuk membawa suatu kesuksesan bukan kegagalan, seperti yang Sanders katakan sebagai "Tests

⁴⁶ Ibid., 108.

display progress".⁴⁷Faktor tersebut adalah menyangkut persoalan kompromi, ambisi, situasi yang sulit/mustahil diselesaikan, kegagalan, dan iri hati.

Pemanfaatan Teknologi Digital

Ketika dunia sudah memasuki revolusi industri 4.0, banyak aspek kehidupan yang dahulu harus dilakukan secara tatap muka, kini sudah berubah sangat drastis, yaitu melalui jalur *online* dan AI. Semua bidang kehidupan, termasuk gereja sebagai institusi yang memiliki organisasi juga tak luput, harus menerapkan digitalisasi dalam pengorganisasiannya.

*"Digital transformation is a process encountered in more and more organizations and involves the use of digital technologies to transform the entity's current traditional and non-digital business processes and services. The improved areas are important for every business and are improved depending on the organizational resources and management capacity of the organization."*⁴⁸

L. Ivascu dan rekan-rekan yang mengatakan bahwa pemanfaatan digitalisasi dalam organisasi, akan meningkatkan produktifitas, ketahanan organisasi menghadapi krisis dan berdampak kepada kesejahteraan para pekerja yang ada, pada akhirnya dapat menstimulasi suatu pekerjaan secara kolaboratif.⁴⁹John Dyer menegaskan bahwa teknologi digital adalah sebagai jembatan antara gereja lokal dan gereja universal.⁵⁰Selain itu teknologi juga memberikan keunikan tersendiri bagi gereja secara keseluruhan. Jackelen

⁴⁷ Sanders, *Spiritual Leadership*, 131-136.

⁴⁸ Larisa Ivascu, Lucian-Ionel Cioca, Banciu Doina, Florin Gheorghe filip, Eds., *Digital Transformation: Exploring the Impact of Digital Transformation on Organizational processes* (Warsaw: Springer Nature, 2024), 2.

⁴⁹ Larisa Ivascu, eds., *Digital Transformation*, 3,7.

⁵⁰ Heidi A. Campbell and John Dyer, ed., *Ecclesiology for a Digital Church* (London: SCM Press, 2022), 9.

Antje merespon dalam tulisan di Jurnal tentang kaitan antara teknologi, teologi dan spiritualitas. Antje berkomentar bahwa kekristenan berbeda dengan kebanyakan agama yang ada, sebagai berikut:

Christianity is basically a science-affirming and a technology-friendly religion. Because whatever helps people to thrive, whatever alleviates suffering, whatever is good for the most vulnerable is a sign of the realm of God. If engineering serves these purposes, it makes for both meaningful and responsible change. Both these words, meaningful and responsible, reflect deeply humanistic values.⁵¹

Secara teologis, banyak orang memperdebatkan sejauh mana penerapan-penerapan praktis digitalisasi dalam pelayanan sebuah gereja lokal masih dapat diterima. Salah satu kontroversi adalah apakah perjamuan Tuhan, makan roti dan minum anggur bisa dilaksanakan melalui online, tidak harus tatap muka dengan pemimpin rohaninya? Dalam hal ini, Dyer menjelaskan bahwa prinsip yang mendasari pengertian gereja yang sesuai kebenaran Alkitab, jauh lebih penting ketimbang berbagai praktek dalam pelayanan *online*, yang seringkali bisa menimbulkan banyak perdebatan. Dyer memberikan penafsiran bahwa para penulis Perjanjian Baru sudah mencerminkan pemakaian media dan teknologi pada zaman itu, mereka menggunakan kertas dan tinta dan bertemu secara langsung berhadapan muka.⁵² Perhatikanlah apa yang Rasul Yohanes katakan di dalam suratnya, "Sungguhpun banyak yang harus kutulis kepadamu, aku tidak mau melakukannya dengan kertas dan tinta, tetapi aku berharap datang sendiri kepadamu dan berbicara berhadapan muka dengan kamu, supaya sempurnalah

⁵¹ Jackelen Antje, "Technology, Theology and Spirituality in The Digital Age". Chicago: Zygon, vol 56, no.1, Journal of Religion and Science (2021), 10.

⁵² Heidi and John Dyer, *Ecclesiology*, 10.

sukacita kita."⁵³Rasul Yohanes menegaskan keduanya merupakan hal yang penting dan menjadi bagian dari pengalaman yang utuh, yang di era ini kita kenal sebagai *online* dan *offline*, antara gereja universal dan gereja lokal. Tidak perlu dibenturkan menjadi dikotomi.

James Emery White dalam "Hybrid Church", mengomentari apa yang disampaikan Marshal McLuhan filsuf asal Canada yang menulis "The Medium Is the Message", bahwa cara kita mendapatkan informasi memengaruhi kita lebih dari pada informasi itu sendiri. Dalam hal ini yang dikritisi baik oleh McLuhan maupun Emery White adalah media sosial yang dipakai (termasuk oleh gereja di era digital ini), bukan sekedar jadi alat tetapi sebaliknya justru sudah menjadi tujuan. Bukan sekedar hanya kontennya, melainkan media sosial itu sendiri (You Tube, Instagram, Tiktok, dan lainnya), kini telah memengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk anggota dan pengurus di suatu gereja lokal.

Specifically, when McLuhan refer to a medium *conveying*, he does not mean facts or knowledge but of "the response our physical sense to the medium." He wants to expand our thinking to a medium as more than just a conveyor of content and to see the medium itself as having influence.⁵⁴

Sebab itulah, White mengajak gereja dengan kesungguhan hati, memikirkan ulang pentingnya model gereja *hybrid* itu. Gereja harus melakukan pendekatan bagi kedua komunitas orang percaya di era digital ini. Baik komunitas yang pergi ke gereja secara fisik dan yang tidak pergi ke gereja fisik. "The church must bring together the physical and the digital, and it must

⁵³ Lihat 2 Yohanes 12, 3 Yohanes 13-14.

⁵⁴ James Emery White, *Hybrid Church* (Grand Rapids: Zondervan Reflective, 2023), 60.

be a vibrant community of faith for church goers as well as a church for the unchurched. These twin dynamics are at the heart of the new hybrid model."⁵⁵

Terkait dengan situs yang paling populer sejak tahun 2021, saat ini khususnya Gen Z, tidak lagi memilih mesin pencari *Google*, melainkan menggunakan berbagai platform sosial media, seperti TikTok, Instagram dan YouTube.⁵⁶ Jika melihat pengaruh sosial media yang sudah masuk ke berbagai kehidupan manusia di era digital ini, maka gereja harus semakin berbenah diri memperbaiki dan mengembangkan pemanfaatan berbagai platform sosial media yang ada itu demi keberlangsungannya di dunia ini. Dengan berjalannya waktu, perdebatan mengenai berbagai pelayanan *online* akan menjadi usang, ditinggalkan dan para pemimpin rohani seharusnya memfokuskan diri kepada tugas utama mereka: Menjangkau jiwa-jiwa terhilang, apakah mereka datang secara *online* atau *onsite*.

Hybrid Church- a local church that includes both digital and in person experiences. I have argued that technology, from Paul's letters to Zoom, functions as a bridge between the local and universal church. Church can not be limited to Sunday morning gatherings in-person or online but will always have a mixture of in- person and mediated expressions, and hybrid church expressions work to formalize this.⁵⁷

Dalam hal ini, gereja pun tak luput dari sebuah institusi yang harus mengalami transformasi dan pembaruan dari yang berbasis tradisional dan konvensional, ke arah digitalisasi, khususnya dalam organisasi yang mengatur

⁵⁵ Ibid., 6.

⁵⁶ Alexandra Steigrad, "TikTok Overtakes Google as most populer site in 2021," *New York Post*, December 23, 2021, <https://nypost.com/2021> dikutip dalam White, *Hybrid Church*, 81. Bandingkan dengan <https://tekno.kompas.com>, *Bukan Google, Gen Z lebih suka "Googling di TikTok dan Instagram*, diakses 1 April 2025.

⁵⁷ Emery White, *Hybrid*, 13.

pelayanan yang dilaksanakannya. Namun demikian, seperti sebuah koin yang mempunyai dua sisi, tetap harus diingat bahwa dampak dari digitalisasi juga bisa membawa pengaruh buruk jika tidak dibiarkan mengendalikan seluruh kehidupan termasuk gereja sebagai organisasi dan organisme. Negara Korea sebagai negara yang sangat berkembang dalam pemanfaatan teknologi AI, mencatat:

According to the result of the in-depth survey conducted by the Korea Institute of Science and Technology Evaluation and Planning (KISTEP) on 32 experts, the current severity level of negative effects of digital technologies is reported to be very high- at 6.8 points (out of 10). Social class disparities, discrimination, inequality, isolation and mental health issues will deepen in our society because of the advancing digital technology closely intertwined with capitalism and meritocracy.⁵⁸

Disinilah peran gereja sebagai terang dan menjadi garam, harus mengambil perannya, agar sisi negatif dari pemanfaatan teknologi dapat ditekan seminimal mungkin, dan pengaruh positifnya dapat dikembangkan untuk multiplikasi kepemimpinan di gereja lokal.

Pembahasan Analisis Model OI Salisbury dalam Konteks Gereja Lokal

Penerapan Kecerdasan Organisasi OI Salisbury

Salah satu penekanan Salisbury dalam menerapkan OI, adalah pentingnya seorang pemimpin memiliki keberanian, untuk memercayakan sebuah kepemimpinan kepada anggota tim kerjanya. Bila para anggota

⁵⁸ Mikyong Seo, "Negative Effects of Digital Technologies and the Direction of Church Education in the Era of the Great Digital Transformation", *Journal of Christian Education in Korea* (2024): 17.

diberikan kesempatan memimpin, maka mereka akan menghasilkan suatu pengetahuan baru yang bisa menjadi sebuah masukan yang baik bagi pemimpin tim kerja tersebut, bahkan akan tercipta suatu kepemimpinan kolaboratif, yang melahirkan para pemimpin dan pekerja yang bijaksana, yang disebut Salisbury sebagai "wisdom leaders and wisdom workers". Salisbury mengatakan OI "requires courage and embraces opportunities to lead others".⁵⁹Hal ini penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Memberi kesempatan dan mendorong anggota tim kerja untuk menjadi pemimpin, dalam pelayanan di gereja lokal, merupakan langkah awal yang memang harus diterapkan. Hal ini tentunya merupakan wujud ketaatan gereja sebagai tubuh Kristus yang harus melaksanakan amanat agung-Nya.⁶⁰Ketidaksiapan gereja untuk memberikan kesempatan anggota jemaat, atau pengurusnya untuk memimpin, bisa menjadi pertanda sedang terjadi permasalahan serius bagi keberlangsungan kepemimpinan gereja tersebut. Dari beberapa prinsip yang diuraikan Saslisbury dalam menerapkan OI, penulis akan membahas lima hal yang berkaitan dengan artikel ini.

Pertama, kepemimpinan yang berbentuk *team work*, ketimbang kepemimpinan yang tunggal. Kesulitan regenerasi kepemimpinan gereja, berawal dari model kepemimpinan yang hirarkis, dari pada kolaboratif. Paulus sebagai pemimpin besar di Alkitab, sering memanggil para pelayan Tuhan yang ada di bawah pengembalaan atau kepemimpinannya, sebagai kawan sekerja Allah, dan bukan sebagai bawahan atau atasan.⁶¹Hal ini akan

⁵⁹ Salisbury, *Leadership*, 26.

⁶⁰ Lihat Matius 28:19-20.

⁶¹ Lihat 1 Korintus 3:9 "Karena kami adalah kawan sekerja Allah; kamu adalah ladang Allah, bangunan Allah."

berdampak kepada penyusunan struktur kepengurusan gereja lokal. Sekalipun ada pemimpin utama (yang dijabat oleh Gembala, Majelis, Penatua jemaat, atau sebutan lainnya), namun tetap lebih bersifat fungsional ketimbang suatu perbedaan derajat/tingkat kepemimpinan yang hirarkis, yang lebih mementingkan kuasa dan jabatan semata. Dengan demikian, gereja tidak memperlakukan seorang hamba Tuhan hanya sebagai karyawan gereja, atau sebaliknya sebagai pimpinan utama, yang otoriter. Dalam pengorganisasian ini, perlu menerapkan kepemimpinan yang menghamba/*servant leadership*, seperti teladan Tuhan Yesus Sang Kepala Gereja itu sendiri.

Kedua, perihal ambisi pribadi. Terkait dengan hal ini, Sanders mengingatkan pentingnya seorang pemimpin seharusnya sudah lulus dari faktor ambisi pribadi. Musa menjadi teladan yang baik, saat ia bahkan menerima tawaran langsung dari Allah, untuk dijadikan suatu bangsa yang lebih besar dan lebih kuat dari bangsa Israel yang ada saat itu sudah berdosa dan memberontak kepada Allah dan Musa.⁶² Ditinjau dari kesempatan untuk meraih keuntungan pribadi, bagi Musa hal itu sudah di depan mata, selain ia adalah pemimpin, Allah pun memberikan perkenanan-Nya. Namun di sini, Musa membuktikan dirinya adalah seorang pemimpin yang tidak memiliki ambisi pribadi. "What a test, from the mouth of God Himself. Instead of personal ambition, Moses showed selfless nobility, genuine concern for God's glory, and compassion for the misguided people."⁶³

⁶² Lihat Bilangan 14 tentang pemberontakan umat Israel khususnya di ayat 4 dan 12. "Dan mereka berkata seorang kepada yang lain. "Baiklah kita mengangkat seorang pemimpin, lalu pulang ke Mesir...Aku akan memukul mereka dengan penyakit sampar dan menyalpkan mereka, tetapi engkau akan Kubuat menjadi bangsa yang lebih besar dan lebih kuat dari pada mereka."

⁶³ Sanders, *Spiritual Leadership*, 132.

Ketiga, perihal strategi menghadapi situasi yang tidak mungkin/sangat sulit dipecahkan.

Dalam menerapkan OI, seorang pemimpin yang menghadapi berbagai situasi yang sulit, dan bahkan tampak tidak mungkin bisa dipecahkan, selayaknya mengembangkan suatu pemikiran yang strategis. Pengembangan pemikiran itu meliputi tiga hal: Merencanakan strategi yang hendak dipakai, mengidentifikasi pemecahan masalah, dan menentukan sumber yang dibutuhkan.⁶⁴Tidak dapat disangkal, seorang pemimpin natural dan spiritual memiliki perbedaan yang kontras. Satu di antara perbedaan itu adalah keyakinan diri dari pemimpin itu kepada Allah yang dipercayainya dan bukan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan persoalan. Sanders dengan tegas memberikan distingsi di antara keduanya:⁶⁵Ketika pemimpin rohani, menghadapi persoalan yang sangat sulit diselesaikan baik terkait gereja secara organisasi, maupun organisme, ia mempunyai suatu sumber yang melampaui sumber apapun untuk memiliki keyakinan mendapatkan pemecahan masalah itu.

Keempat, perihal integritas seorang pemimpin. Salisbury mengaitkan integritas pribadi dengan integritas organisasi yang berbasis OI. Hal ini akan berdampak saat pemimpin dan anggota organisasi itu menyatakan kebenaran,

⁶⁴ Salisbury, *Leadership*, 58.

⁶⁵ Sanders, *Spiritual Leadership*, 29.

Natural:

Self confident
 Knows men
 Makes own decisions
 Ambitious
 Creates methodes
 Enjoys command
 Seeks personal reward
 Independent

Spiritual:

Confident in God
 Also knows God
 Seek God's will
 Humble
 Follows God's example
 Delights in obedience to God
 Loves God and others
 Depends on God

tetap bekerja dengan jujur dan penuh tanggung jawab apapun resikonya. Jonathan Lamb menegaskan pula, ketika integritas berada di dalam sebuah pelayanan gereja lokal, maka hal itu akan terbukti pada orientasinya: Bukan melayani kepentingan diri sendiri melainkan kepentingan orang lain yang dipimpinnya.⁶⁶Dan memakai otoritasnya sebagai pemimpin yang tampak dalam kelemahlembutannya, yang menjadi dasarnya ialah Injil Kristus, bertujuan membangun tubuh Kristus dan konteksnya adalah kehidupan seperti Kristus.⁶⁷Seorang pemimpin rohani yang melayani dengan integritas, akan mendapatkan perkenanan Tuhan yang dilayaninya, dan memohon pembelaan atas perkara yang dihadapinya. Orang itu siap menghadapi segala konsekuensi dari apa yang ia putuskan. Pemazmur Daud yang hidup dengan berintegritas berdoa dalam Mazmur 26:1 "Vindicate me, O LORD, for I have walked in my integrity, and I have trusted in the LORD without wavering."Demikian pula kitab hikmat, dalam Amsal 10:9 menjanjikan suatu kehidupan yang aman, penuh kedamaian ilahi "Whoever walks in integrity walks securely, but he who makes his ways crooked will be found out."

Kelima, perihal penerapan AI dalam pelayanan gereja lokal. Di tengah deras arus globalisasi dan digitalisasi, tidak ada alternatif lain bagi keberhasilan kepemimpinan yang mampu bermultiplikasi, kecuali meningkatkan kemampuan dan pemanfaatan teknologi, yang menjadikan "Socrates Digital" rekan kerja di dalam organisasi yang berbasis OI. Eksistensi gereja *hybrid*, baik *onsite* maupun *online* menuntut suatu adaptasi yang seimbang. Menjadikan teknologi AI sebagai alat dan bukan tujuan. Berbagai bidang pelayanan manajemen organisasi gereja, mulai dari perawatan,

⁶⁶ Lamb, *Integritas*, 69.

⁶⁷ *Ibid.*, 100-106. Bandingkan dengan Surat Rasul Paulus dalam 2 Korintus pasal 10.

informasi data jemaat, pelayanan pastoral, bahkan pembelajaran kelas pemahaman Alkitab, dapat dikerjakan dengan lebih cepat, efisien dan ekonomis. Dengan pemanfaatan berbagai fasilitas melalui aplikasi AI, seperti *ChatGPT*, *DeepSeek*, dan sebagainya, yang semakin terus berkembang, gereja mendapat banyak manfaat demi menghasilkan suatu data/informasi yang valid untuk menjadi bahan pertimbangan para pengurus gereja demi suatu pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Berbagai platform media sosial seperti Instagram, TikTok, YouTube, yang sudah menjadi "massage"⁶⁸ bagi kehidupan modern di era AI ini dapat dijadikan alat yang efektif dalam penginjilan dan edukasi gereja lokal itu.

Model Relasi Organisasi Sebagai Kunci Multiplikasi Kepemimpinan

Dua hal yang perlu dikemukakan di sini adalah masalah hati dan ketrampilan seorang pemimpin. Francis Schaeffer filsuf, teolog, apologet Kristen, menegaskan sebuah konsep yang terkenal bahwa apa yang manusia perbuat merupakan hasil dari pikirannya, dan seluruh pemikirannya itu bersumber dari dalam hatinya. *"I do what I think, and I think what I believe."*⁶⁹ Konsep pemikiran teologis Schaeffer ini berkaitan erat dengan apa yang Salisbury ungkapkan dalam berbagai penerapan OI bagi sebuah kepemimpinan di era AI ini. Kecerdasan organisasi berkaitan erat dengan hati sang pemimpin, dan ketrampilan dalam memanfaatkan teknologi AI. Jika kedua faktor penting tadi, yaitu perihal hati dan ketrampilan, dimiliki oleh seorang pemimpin, maka penulis optimis bisa menarik benang merah yang akan menjadi model

⁶⁸ Seperti yang penulis sudah bahas di bagian sebelumnya. James Emery White menjelaskan bahwa medium itu sendiri, seperti: Instagram, TikTok, dan YouTube, yang sudah menjadi pesan/*massage*/kontennya dan membawa pengaruh yang besar.

⁶⁹ Bandingkan dengan Francis Schaeffer, *The God Who Is There* (Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2020).

organisasi gereja lokal, yang memiliki pemimpin dan anggota sebagai rekan kerja yang bijaksana (*wisdom workers and wisdom leaders*), demi menghasilkan multiplikasi kepemimpinan, dengan syarat sebagai berikut:

Pemimpin gereja yang transformatif perlu mengubah gaya kepemimpinan dari otoritatif menjadi fasilitatif, dengan cara membagikan pengetahuan baru kepada anggota jemaat guna mendorong pertumbuhan dan multiplikasi kepemimpinan. Gereja juga perlu menerapkan pola relasi organisasi yang kolaboratif, di mana setiap pengurus dapat saling berbagi wawasan melalui interaksi dan dukungan teknologi digital, termasuk pemanfaatan chatbot dan media sosial seperti Zoom, TikTok, Instagram, dan YouTube untuk pelayanan dan penginjilan. Dalam hal ini, para pemimpin—baik gembala, penatua, maupun pengurus lainnya—didorong untuk menjalankan peran sebagai pelayan, meneladani kepemimpinan Kristus. Penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dapat mendukung efisiensi pelayanan tanpa menghilangkan kreativitas dan ciri khas para pelayan Tuhan. Selain itu, organisasi gereja atau sinode yang masih kaku perlu membuka diri untuk restrukturisasi agar tidak menghambat regenerasi kepemimpinan di gereja lokal.

Kesimpulan

Penerapan Organizational Intelligence (OI) dalam gereja lokal perlu dilakukan secara seimbang dan berlandaskan prinsip Alkitab, sebagaimana diteladankan oleh John Calvin yang menghindari pandangan ekstrem dan memilih jalan tengah yang setia pada kebenaran firman Tuhan. Gereja bukan hanya organisasi formal, tetapi juga organisme rohani yang hidup sebagai tubuh Kristus, sehingga penerapan teknologi dan OI harus diposisikan sebagai alat bantu pelayanan, bukan tujuan utama. Prinsip Golden Rule dari Alkitab

menjadi fondasi penting dalam membangun relasi kepemimpinan yang etis di tengah kompleksitas interaksi dalam gereja. Struktur organisasi yang kaku dan kurang adaptif terhadap perubahan zaman dapat menghambat regenerasi kepemimpinan, terutama jika gereja gagal mempersiapkan generasi muda (Y, Z, dan Alpha) sebagai penerus. Oleh karena itu, OI diharapkan dapat memperkuat pengelolaan konflik, mendorong pertumbuhan pengetahuan kolektif, dan mendukung multiplikasi kepemimpinan yang sesuai dengan keunikan dan panggilan setiap gereja lokal, demi keberlanjutan misi gereja di era digital ini.

Referensi

- Antje, Jackelen. *Technology, Theology and Spirituality in The Digital Age*. Chicago: Zygon, vol 56, no.1., Journal of Religion and Science, 2021.
- Bavink, Herman and John Bolt. ed., terj. John Vriend. *Reformed Dogmatics*. Grand Rapids: Baker Book House, 2003.
- Berkhof, Louis. *Systematic Theology*. Grand Rapids: Eerdmans, 1941.
- Campbell, Heidi A. dan Dyer, John..ed. *Ecclesiology for a Digital Church: Theological Reflections on a New Normal*. London: SCM Press, 2022.
- Ferguson, Everett. *The Church Of Christ*. Grand Rapids: Eerdmans Publishing Company, 1996.
- Ivascu, Larisa., Cioca, Lucian-Ionel., Doina, Banciu., Gheorghe filip, Florin. Eds., *Digital Transformation: Exploring the Impact of Digital Transformation on Organizational processes*. Warsaw: Springer Nature, 2024.
- Lamb, Jonathan. *Integritas*. Jakarta: Literatur Perkantas, 2006.
- McNeil, John T. ed., terj. Ford Lewis Battles, *John Calvin: Institutes of Christian Religion*. Philadelphia: Westminster Press, 1960.
- Murray, John. *Collected Writing of John Murray*. Edinburgh: The Banner of Truth Trust, 1976.
- Powers, Bruce P. *Church Administration Handbook*. Nashville: B&H Publishing Group, 2008.

- Reymond, Robert L. *A New Systematic Theology of The Christian Faith*. Nashville: Thomas Nelson Publishers, 1998.
- Salisbury, Mark. *Leadership in the Era of AI: How to Grow Organizational Intelligence*. New York: Routledge Publisher, 2025.
- Seo, Mikyoung. *Negative Effects of Digital Technologies and the Direction of Church Education in the Era of the Great Digital Transformation*. Korea: Journal of Christian Education in Korea, 2024.
- Stetzer, Ed & Bird, Warren. *Viral Churches: Helping Church Planters Become Movement Makers*. San Francisco: Jossey Bass, 2010.
- Wendel, Francois. *Calvin: Asal Usul dan Perkembangan Pemikiran Religiusnya*. Surabaya: Penerbit Momentum, 2010.
- White, James Emery. *Hybrid Church*. Grand Rapids: Zondervan Reflective, 2023.