

MEMBANGUN MULTI KOMPETENSI PENDETA GBI (STUDI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA PENDETA DI ERA POSTMODERN)

Author:
Ruben Yonatan*

Affiliations:
STT Bethel Medan

Correspondence:
ruben@sttbethel-
medan.ac.id

Author's Address:
Medan

Keywords:
*building multi-
competence, GBI
Pastor, leader,
postmodern era,
resource quality*

Kata Kunci:
*era postmodern,
kualitas sumber daya,
membangun multi
kompetensi, pemimpin,*

Article History:
Submitted: 25-09-2023
Reviewed: 27-10, 02-11-
2023
Accepted: 06-12-2023

p: ISSN: 2621-2684
e-ISSN: 2615-4749

Copyright: © 2023. The
Authors.

License:



[https://jurnal.sttsetia.ac
.id/index.php/phr/index](https://jurnal.sttsetia.ac.id/index.php/phr/index)

Abstract

This research is motivated by the fundamental need to manage tasks and responsibilities in church ministry in the postmodern era, ensuring the availability of human resources with above-average multi-competencies. The rapid development of science and technology significantly impacts human life in various aspects. Specifically, we are currently facing the issue of Artificial Intelligence (AI). The method employed in this research is descriptive qualitative research. Findings from this research indicate that the postmodern era demands church leaders to possess multi-competencies. The presence of the postmodern era has altered the dynamics of social, cultural, and spiritual aspects of society. The biblical foundation is crucial in developing efforts for the Multi-Competence of Pastors in the Church of Bethel Indonesia to enhance the quality of resources as fitting leaders in the postmodern era. The conditions of society in the postmodern era are sporadic and dynamic, characterized by idealistic and individualistic traits, along with social life trending towards advancement, rationality, and even skepticism. Pastoral leadership also has a sustainability dimension, considering the holistic needs of individuals within the church and nation's communities. This research aims to build the multi-competence of Bethel Indonesia church pastors to have multi-competencies in this postmodern era.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan fundamental dalam mengelola tugas dan tanggung jawab pelayanan gerejawi di era *postmodern*, agar tersedia sumber daya manusia yang memiliki multi kompetensi di atas rata-rata. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat memberikan dampak bagi kehidupan manusia dalam segala aspeknya. Secara khusus, kita saat ini dihadapkan pada isu kecerdasan buatan atau *Artificial Intelligence (AI)*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa era *postmodern* menuntut pemimpin gereja memiliki multi kompetensi. Kehadiran era *postmodern* telah mengubah dinamika sosial, budaya, dan spiritualitas dalam masyarakat. Pentingnya landasan Alkitab untuk mengembangkan upaya Multi Kompetensi Pendeta Gereja Bethel Indonesia guna meningkatkan kualitas sumber daya sebagai pemimpin yang sesuai di era *postmodern*. Kondisi masyarakat di era *postmodern* sangatlah sporadis dan dinamis, dengan ciri-ciri yang idealis dan individualis, serta kehidupan sosial yang cenderung maju, rasional, dan bahkan skeptis. Kepemimpinan pendeta juga memiliki dimensi keberlanjutan, mengingat kebutuhan manusia yang tergabung dalam komunitas gereja dan bangsa bersifat holistik. Tujuan dari penelitian ini yaitu membangun multi kompetensi pendeta gereja Bethel Indonesia untuk memiliki multi kompetensi di era *postmodern* ini.

I. Pendahuluan

Salah satu kebutuhan mendasar dalam mengelola tugas dan tanggung jawab pelayanan gerejawi di era *postmodern* adalah adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang unggul atau di atas standar. Hal ini disebabkan oleh kesadaran akan kompleksitas yang semakin meningkat dalam tugas-tugas pelayanan gerejawi di era *postmodern*, termasuk setelah pandemi COVID-19. Dalam menghadapi kenyataan seperti ini, para pemimpin gereja tidak memiliki alternatif selain memastikan kehadiran pemimpin yang memiliki beragam kompetensi yang relevan untuk mengelola semua aspek pelayanan gerejawi dengan efektif di dunia nyata.

Tantangan multidimensional muncul dalam berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, sosial, dan gereja, yang sangat nyata dalam era *postmodern* ini. Keadaan ini sangat kompleks, tidak mudah ditebak (*volatil*), penuh ketidakpastian (*uncertainty*), penuh kompleksitas (*complexity*), dan penuh ketidakjelasan dalam arah perubahan yang dapat menyebabkan kebingungan (*ambiguity*). Fakta menunjukkan bahwa perubahan tersebut terjadi secara besar-besaran dan sangat cepat. Tentu saja, kompleksitas ini terjadi karena adanya hubungan antara faktor-faktor yang memicu perubahan (Kasali 2018, 23), serta pengaruh "humanisme", perubahan kebijakan, dan digitalisasi yang mendorong munculnya struktur, proses, dan bentuk pengaruh serta kontrol baru.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi telah berdampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan manusia. Salah satu dampak yang paling mencolok adalah perubahan dalam budaya kerja, pembelajaran, perilaku (terutama kepemimpinan dan interaksi), ibadah, pelayanan, dan lain-lain. Dalam menghadapi realitas ini, tidak ada pilihan lain selain bagi individu dan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang terjadi atau yang dihadapi (Ambarwati 2018, 89).

Permasalahan dalam penelitian ini diketahui bermula dari peneliti melakukan seminar untuk para pelayanan dan hamba-hamba Tuhan di Sumatera Utara, baik itu dalam format tatap muka maupun daring. Hasil dari seminar tersebut mengindikasikan berbagai tanggapan dari peserta. Beberapa tanggapan yang diungkapkan mencakup pemahaman yang terbatas dari pemimpin terkait konsep era *postmodern*. Selain itu, sebagian besar dari mereka tidak sepenuhnya menyadari dampak kemajuan teknologi dan pengetahuan terhadap masa depan pelayanan. Kendala dalam menguasai teknologi juga tercermin dalam tanggapan mereka. Sebagian besar pemimpin pelayanan selama ini memandang teknologi sebagai alat yang berpotensi memiliki dampak negatif, tanpa sepenuhnya memahami potensinya dalam mendukung pelayanan. Terakhir, beberapa peserta masih tetap mempertahankan pola pikir tetap (*fixed mindset*), yang mungkin mempengaruhi cara mereka melihat perkembangan dan perubahan dalam pelayanan.

Dalam konteks perubahan yang berlangsung, salah satu kebutuhan dasar dalam tugas kepemimpinan adalah kemampuan untuk beradaptasi. Hal ini sangat bergantung pada kompetensi individu yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Penting diingat bahwa pemimpin memiliki peran kunci dalam kemajuan dan perkembangan optimal suatu



organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa seorang pemimpin memiliki beragam kompetensi dengan tingkat keunggulan yang melebihi standar.

Tidak dapat dihindari lagi bahwa saatnya para pejabat gereja, seperti pendeta dan tenaga pelayan gerejawi, mengubah pandangan tetap (*fixed mindset*) mereka menjadi pandangan pertumbuhan (*growth mindset*). Salah satu karakteristik utama dari pemimpin gereja yang mengadopsi pandangan pertumbuhan adalah dengan mengembangkan pemikiran yang progresif, memajukan sinergi secara luas, membuka diri terhadap perubahan, serta mampu beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa dalam era ini, gereja memerlukan pejabat atau pemimpin yang memiliki berbagai kompetensi untuk mengelola kehidupan berorganisasi dalam menghadapi perubahan zaman (Abdul Rahmat 2021, 78).

Di era digital seperti sekarang, pemimpin seharusnya berperan sebagai fasilitator yang efektif bagi mereka yang dipimpinnya. Namun, tantangannya adalah bahwa banyak pemimpin spiritual sebenarnya tidak melaksanakan peran ini. Kondisi seperti ini tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan salah satu alasan di baliknya adalah rendahnya kemampuan pemimpin dalam memahami dan menguasai teknologi digital. Hal yang perlu diingat, menurut Ronda, adalah bahwa orang yang mereka pimpin saat ini sudah hidup di dalam dunia yang sangat dipengaruhi oleh teknologi digital (Ronda 2019, 56). Penting untuk menyadari bahwa tantangan kepemimpinan di masa yang akan datang akan semakin kompleks dan berat. Salah satu tantangan utama dalam era *postmodern* adalah perkembangan kecerdasan buatan atau Artificial Intelligence (AI). Oleh karena itu, pemimpin di era *postmodern* dihadapkan pada tantangan yang sangat kompleks (Kevin O'Donnell 2009, 20). Ini mengharuskan pemimpin Kristen untuk dapat beradaptasi secara kritis dan relevan dengan situasi yang kompleks tersebut.

Dalam era kemajuan teknologi digital, terjadi perubahan besar-besaran yang berdampak luas pada berbagai aspek kehidupan. Meskipun begitu, masih ada banyak pemimpin Kristen dan pemimpin gereja yang belum siap menghadapi dan mengelola perubahan ini. Hal ini berpotensi menyebabkan gereja kehilangan satu atau dua generasi yang seharusnya menjadi penerus masa depan gereja dan masyarakat. Dalam konteks ini, pemimpin Kristen harus memiliki pola pikir yang adaptif. Gereja memiliki tanggung jawab untuk memahami cara pandang, konsep berpikir, etos kerja, dan budaya yang dipengaruhi oleh perubahan di era *postmodern* (Jerry C. Wofford 2001, 23).

Beberapa penelitian yang terdahulu untuk menjadi suatu patokan pembeda dengan penelitian ini, berikut ini adalah penelitian yang terdahulu: penelitian dari Thomson Siallagan yang meneliti tentang Urgensi Pelayanan Transformatif Berbasis Multi-Kompetensi Dan Spiritualitas Di Era Globalisasi (Siallagan 2018, 25), di mana hasil penelitiannya menghasilkan Kompetensi bisa usang ditelan oleh zaman, karena itu hamba Tuhan harus terus-menerus memperbarui kompetensinya dengan mengikuti studi lanjut, formal maupun non formal, melalui pelatihan-pelatihan multi-kompetensi. Sekolah-sekolah Teologi atau Institusi Pendidikan Kristen harus memfasilitasinya dengan para ahli dan kurikulum yang tepat guna untuk menghadapi tantangan zaman di era global ini.

Keberhasilan pelayan transformatif bukan semata-mata karena multi kompetensi, tetapi pertama-tama dan yang terutama adalah karena spiritualitasnya. “seperti domba ke tengah-tengah serigala’ (Mat 10:16), seorang hamba Tuhan harus cerdas dan tulus (Mat 10:16b) serta memiliki spiritualitas yang kokoh sambil mengakui Ketuhanan dan otoritas Yesus atas hidupnya di hadapan manusia (Mat 10:16). Selanjutnya adalah penelitian dari Joni Manumpak Parulian Gultom, dengan judul penelitian Urgensi Kepemimpinan Multidimensi Gembala dalam Era Digital, hasil penelitiannya adalah Kepemimpinan multidimensi bergantung kepada kecerdasan emosi gembala dalam komunikasi, interaksi, inovasi, dan kreativitas; kepemimpinan selalu mengalami perkembangan dan sangat diapresiasi. Gembala memiliki kemampuan multi dimensi dalam menciptakan terobosan baru dalam menjawab tantangan tersebut.

Penelitian selanjutnya adalah dari Wasis Suseno (Suseno, n.d., 1), yang berjudul Kepemimpinan Transformasional Di Era Post Modern, dengan hasil temuan Seorang pemimpin memahami transformasi kepemimpinan di era postmodern, Rasul Paulus menjelaskan, ada tiga tingkatan Transformasi dalam kehidupan Orang Beriman, yaitu: 1) Transformasi Jabatan; 2) Transformasi Perilaku; 3) Transformasi Komunitas. Jika bisa kita gambarkan, kepemimpinan transformasi di era postmodern, harus memiliki tiga peran nyata dalam kepemimpinan, 1. Formasi Spiritual, 2. Kecakapan Teologis, 3. Practical & Ministry Proficiency. Dengan penelitian terdahulu tersebut peneliti melakukan penelitian dengan perspektif yang berbeda peneliti lebih fokus Membangun Multi Kompetensi Pendeta Gereja Bethel Indonesia dengan menggunakan Studi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Pendeta Sebagai Pemimpin Yang Relevan di Era *Postmodern*. Tujuan dari penelitian ini yaitu peneliti ingin membangun Multi Kompetensi Pendeta Gereja Bethel Indonesia sebagai Pemimpin Yang Relevan di Era Postmodern.

II. Metode Penelitian

Peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode ini melibatkan penentuan cara pengambilan, pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang diambil (Sugiyono 2013). Pendekatan penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami dan menemukan makna dalam suatu konteks. Ia merinci kondisi atau situasi tertentu, terutama dalam rangka membangun multi kompetensi para pendeta di Gereja Bethel Indonesia, dengan fokus pada peningkatan kualitas sumber daya pendeta sebagai pemimpin yang relevan di era *postmodern*. Peneliti memutuskan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif, Menentukan bagaimana data yang diterima diambil, dikumpulkan, diproses dan dianalisis. Penelitian kualitatif mencari dan menemukan pengertian, Ini merinci kondisi atau keadaan tertentu, terutama dalam kaitannya dengan Membangun Multi kompetensi pendeta Gereja Bethel Indonesia (studi peningkatan kualitas sumber daya pendeta sebagai pemimpin yang relevan di era *postmodern*).



III. Pembahasan

A. Keterangan Alkitab Tentang Pentingnya Pemimpin

Dalam Alkitab, banyak individu yang telah dipilih oleh Tuhan dan diangkat sebagai pemimpin untuk melaksanakan rencana-Nya pada saat itu. Konsep umum mengenai kepemimpinan seringkali berbeda dengan konsep kepemimpinan yang terdapat dalam Alkitab. Kepemimpinan umumnya sering dikaitkan dengan kekuasaan atau otoritas, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memengaruhi orang lain. Sebagai akibatnya, pemimpin yang dianggap sukses adalah mereka yang memiliki karakteristik khusus seperti karisma dan kemampuan persuasif yang luar biasa, yang menjadi dasar tindakan kepemimpinan mereka.

Dasar dari kepemimpinan Kristen adalah pengakuan akan kehendak dan tujuan Allah dalam sebuah organisasi untuk memuliakan-Nya. Setiap generasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu membimbing umat Tuhan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zamannya. Dengan kata lain, kepemimpinan ini bersifat istimewa dan unik. Uniknya setiap pemimpin menghasilkan perbandingan kepemimpinan yang mempertimbangkan situasi dan konteks sejarah masing-masing. Pemimpin muncul dari waktu ke waktu dalam situasi tertentu. Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin sangat terkait dengan konteks dan lamanya masa kepemimpinannya. Karena itu, sulit untuk membandingkan dan mengevaluasi kepemimpinan seseorang dengan kepemimpinan yang lain, karena perbandingan tanpa mempertimbangkan konteks sejarah yang relevan dapat menghasilkan penilaian yang tidak objektif dan cenderung berdosa (Yakob Tomatala 2019).

J. Robert Clinton memberikan sebuah definisi yang berfokus pada inisiatif. Definisi tersebut menekankan bahwa Tuhan menuntut kepemimpinan yang ditekankan dalam Alkitab. Setiap individu yang tercatat dalam Alkitab dipilih dari latar belakang yang berbeda. Namun, dengan cara yang misterius, mereka dipanggil oleh Tuhan dan disiapkan untuk menjalankan panggilan mereka. Ini menggambarkan bahwa menjadi seorang pelayan adalah hasil dari panggilan ilahi. Para gembala dalam Perjanjian Lama dapat dibagi menjadi dua jenis, baik dalam arti harfiah maupun secara kiasan. Dalam konteks Perjanjian Lama, istilah "gembala" memiliki makna literal yang jelas dalam kalimat (Eddie Gibbs 2016, 20).

Kepemimpinan Kristen adalah bentuk kepemimpinan yang berakar pada kasih, dengan fokus utama pada pelayanan. Pemimpin Kristen yang luar biasa menunjukkan sifat-sifat seperti ketidak-egoisan, keberanian, tekad, belas kasih, dan kemampuan persuasif yang menjadi ciri khas pemimpin berkualitas. Kepemimpinan Kristen adalah bentuk kepemimpinan yang diwujudkan oleh Yesus Kristus, Sang Juru Selamat.

Kepemimpinan telah ada sejak hampir waktu yang bersamaan dengan munculnya manusia di Bumi. Kepemimpinan sudah ada sejak zaman ketika para nabi dan leluhur kita berkumpul untuk bekerja sama dalam upaya mempertahankan kehidupan. Pada saat itu, individu yang dipilih sebagai pemimpin adalah mereka yang paling kuat, paling bijaksana, dan paling berani. Kepemimpinan berdasarkan prinsip-prinsip Alkitab memiliki nilai

yang berharga dalam segala aspek kehidupan seorang pemimpin. Bentuk kepemimpinan awal dalam Perjanjian Lama mencakup kepemimpinan dalam lingkup keluarga, klan, dan suku sebagai contoh kepemimpinan sosial informal.

Dalam Perjanjian Lama, kita dapat menemukan beragam bentuk dan model pemimpin. Ada beberapa model, seperti nabi, hakim, raja, dan imam. Nabi menjadi pemimpin secara langsung karena mereka berperan dalam menyampaikan pesan Tuhan kepada bangsa Israel dan membimbing mereka sesuai dengan instruksi Tuhan. Setiap nabi memiliki model kepemimpinan yang unik karena mereka berurusan dengan situasi yang berbeda, umumnya berhubungan dengan perjuangan bangsa Israel. Dalam konteks ini, tindakan dan sikap nabi saat menjalankan tugas kenabian mereka menciptakan contoh-contoh dari model kepemimpinan kenabian.

Selain kepemimpinan nabi, kita juga dapat melihat model kepemimpinan dari raja-raja Israel, seperti Saul, Daud, Salomo, dan Hizkia. Kebanyakan dari mereka menunjukkan model kepemimpinan yang berbasis pada karisma. Kepemimpinan dalam Perjanjian Lama mencakup peran raja, imam, hakim, dan nabi. Dari keempat jenis kepemimpinan dalam Perjanjian Lama ini, jenis kepemimpinan profetik adalah peran pemimpin yang berfungsi sebagai perantara yang Tuhan gunakan untuk menyampaikan pesan kepada umat-Nya, terutama bangsa Israel. Setiap nabi memiliki gaya dan model kepemimpinannya yang unik karena mereka dipengaruhi oleh konteks dan peristiwa yang berbeda (Walter Eichrodt 2007, 34).

Terdapat beragam jenis pemimpin dan gaya kepemimpinan yang dapat ditemui dalam Perjanjian Baru. Theodore W. Engstrom menyampaikan pandangan bahwa kepemimpinan dalam Perjanjian Baru adalah jenis kepemimpinan yang memberikan teladan, penuh kasih, dan bersifat seperti seorang ayah, yang sering disebut sebagai kepemimpinan paternal.

Pembahasan mengenai kepemimpinan dalam Perjanjian Baru tidak dapat diabaikan tanpa merujuk pada figur sentral dalam Perjanjian Baru, yaitu Yesus Kristus, yang memberikan contoh kepemimpinan yang luar biasa. Yesus adalah sosok pemimpin yang memberikan teladan sepanjang hidupnya dan mengilhami kepemimpinan dalam berbagai aspek kehidupan. Dia adalah seorang pemimpin yang siap melayani di semua lapisan masyarakat, tanpa memandang status sosial. Ia adalah pemimpin yang melayani tanpa memandang siapa yang menjadi penerima layanannya. Yesus adalah pemimpin bagi para hamba-Nya, dan perannya adalah untuk melayani dan mendukung orang lain dalam mencapai tujuan mereka. Dia adalah sosok yang ingin menciptakan perbedaan dalam kehidupan orang lain dan melalui pengaruhnya, memengaruhi banyak orang. Model kepemimpinan yang telah ditunjukkan oleh Tuhan Yesus Kristus telah menjadi sumber inspirasi dan teladan dalam berbagai aspek kepemimpinan orang percaya selama berabad-abad, dikenal sebagai model kepemimpinan berbasis pelayanan (Ken Blanchard 2007, 250).

Yesus Kristus memberikan contoh kepemimpinan melalui tindakan-Nya. Ini dapat dilihat dalam tindakan-Nya seperti yang disebutkan dalam Yohanes 10:11. Tindakan pengorbanan Yesus menunjukkan bahwa Ia adalah seorang gembala yang baik, yang bersedia mengorbankan nyawa-Nya demi domba-domba-Nya dalam berbagai situasi (D.



A. Carson, 1992, p. 386). Tindakan pengorbanan yang dilakukan oleh seorang gembala adalah sesuatu yang baru dalam Perjanjian Baru, mengingat bahwa dalam Perjanjian Lama, kurban hewan digunakan sebagai pembayaran dosa. Pandangan ini diperkuat oleh pernyataan dari Diana Bergand dan Robert J. Karris dalam *New Testament Commentary on Scripture*, yang menekankan bahwa pengorbanan adalah ciri khas yang unik dalam pelayanan Yesus (Dianne Bergant dan Robert J. Karris 2012, 182).

B. Gambaran Umum Karakteristik Masyarakat di Era *Postmodern*

Kehidupan masyarakat dengan semua aspek sosialnya menampilkan tingkat dinamisme yang tinggi dan sering kali tidak terduga. Masyarakat selalu berada dalam pergerakan, dan realitas sosial terus mengalami perubahan. Berbagai ekspresi budaya muncul sebagai respons terhadap kebutuhan, dan semakin berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan kebudayaan. Era modernisme, yang dahulu dianggap sebagai tolok ukur utama bagi perkembangan masyarakat yang maju dan rasional, dalam beberapa tahun terakhir ini mengalami ketidakstabilan sosial yang sporadis.

Tingkat ketidakstabilan dalam arti dan simbol yang disampaikan melalui bahasa dalam media massa semakin meningkat seiring dengan kemajuan teknologi. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan dan ketidakpastian dalam berbagai aspek kehidupan, karena bahasa tidak lagi berfungsi sebagai deskripsi kualitatif yang jujur, melainkan cenderung menggambarkan sesuatu dengan cara yang sangat berlebihan saat mempromosikannya. Akibatnya, masyarakat saat ini sering dianggap sebagai masyarakat konsumen. Media massa dan iklan terus membentuk pandangan tentang bagaimana kehidupan seharusnya berjalan agar ideal, sementara produk-produk yang dipromosikan melalui iklan seringkali tidak sesuai dengan realitas. Iklan ini penuh dengan simbol-simbol yang memenuhi tuntutan masyarakat, tetapi sering kali mengabaikan kebutuhan dasar individu sebagai manusia dalam era postmodern ini (Murtiana 2016, 3).

Menghadirkan sebuah definisi operasional untuk konsep masyarakat postmodern bukanlah tugas yang sederhana, mengingat istilah "postmodern" itu sendiri merujuk pada kondisi sosial yang terus berubah secara sporadis, yang pada hakikatnya sangat rumit dan abstrak. Bahkan, istilah "postmodern" sendiri seringkali membingungkan dan dipertanyakan dalam banyak konteks, tetapi dapat digunakan untuk menggambarkan situasi, kondisi negara, teori, aliran filsafat, atau sudut pandang mengenai berbagai aspek realitas sosial melalui berbagai kritik yang berbeda. Definisi dari masa "postmodern" adalah periode ketika sesuatu dengan mudah dapat digantikan oleh yang baru jika memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lama. Lebih dari itu, Ramadhan juga menekankan bahwa era "postmodern" juga mencerminkan perasaan masyarakat kontemporer yang merasa terasing, tidak aman mengenai identitas, sejarah, kemajuan, dan kebenaran. Nilai-nilai tradisional seperti agama dan tradisi keluarga mulai memudar. Masyarakat "postmodern" menjadi bagian dari "masyarakat tontonan," yang sangat dipengaruhi oleh televisi dan internet, yang mendominasi era ini (Ramadhan 2013, 29).

Istilah "postmodern" merujuk pada periode, era, atau situasi sosial-politik yang biasanya terkait dengan modernitas dalam konteks sejarah. Postmodernisme mengacu

pada karya-karya budaya dalam seni, film, arsitektur, dan lain sebagainya yang memiliki ciri yang berbeda dari karya budaya modern. Di sisi lain, teori sosial postmodern menggambarkan jenis teori sosial yang berbeda dengan teori sosial modern (Setiawan 2019). Penggunaan istilah "modern" juga terkait dengan pemahaman sejarah yang melibatkan kesadaran tentang perbedaan antara situasi saat ini dan situasi sebelumnya. Oleh karena itu, kata "modern" dalam konteks ini lebih merujuk pada dimensi waktu dan urutan. Dengan demikian, "postmodern" pada dasarnya mengindikasikan apa yang terjadi setelah era modern atau apa yang datang setelah masa modern (Emanuel Wora 2016, 37).

Istilah "*postmodern*" pertama kali muncul dalam bidang seni rupa. Sekitar tahun 1870 istilah ini diperkenalkan oleh pelukis Inggris John Watkins Chapmann. Chapmann memproklamirkan "lukisan *postmodern*". Dengan ini, ia ingin melampaui gaya dan aliran seni lukis modern, yang sangat dipengaruhi oleh Impresionisme Perancis, yang cukup dominan saat itu (I. Bambang Sugiharto 2016, 15). Dalam diskusi filosofis, dunia *postmodern* dicirikan oleh istilah penting, yaitu keunikan, yang membedakannya dari dunia lain dalam pemikiran filosofis. *Postmodern* biasa dikenal dengan istilah "*the celebrity of diversity or pluralism*", dan bila disederhanakan menjadi sebuah konsep, maka dapat dikatakan sebagai konsep perbedaan (*difference*). Penekanan pada konsep perbedaan, keragaman, dan anti-esensialitas ini dimaksudkan untuk menjelaskan bahwa pemikiran *postmodern* berbeda dengan paradigma sebelumnya, yaitu cara berpikir yang mengutamakan universalitas, kesatuan, dan esensi yang sangat dominan dalam paradigma modern. Konsep ini sebenarnya mencoba untuk menunjukkan adanya peralihan atau perpindahan dari dunia modern ke dunia pasca-modern, yang merupakan hasil dari perlawanan kaum modernisme yang mengutamakan dan menghadirkan prinsip hubungan subyektif yang jelas dapat dicapai demi kebenaran yang dapat membawa kemajuan dalam kehidupan manusia. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para penganut paham *postmodern* sepenuhnya menolak gagasan Pencerahan sebagai prinsip utama kaum modernisme, dan menggantinya dengan prinsip baru yang menekankan menghormati pluralisme atau kebenaran komunitas serta keragaman (Akhyar Yusuf Lubis 2017, 18).

Masyarakat *postmodern* juga dapat diartikan sebagai masyarakat konsumen, di mana masyarakat kapitalis telah melihat pergeseran perhatian dari produksi ke konsumsi. Dalam hal ini, kaum kapitalis hanya menekankan penguasaan atas produksi dan konsumsi secara umum, terutama perilaku konsumen, sehingga masyarakat terus-menerus didorong untuk mengonsumsi barang-barang yang semakin bervariasi.

Dengan demikian, era *postmodern* memang membawa perubahan pada budaya organisasi dan teknologi yang digunakan untuk menjamin keberlangsungan organisasi. Di era *postmodern* di mana segala akses dapat diperoleh dari semua orang. Contohnya seperti data, Informasi tentang makanan, pakaian, minuman, lokasi bahkan kondisi individu atau masyarakat. Itu dapat dengan mudah dikenali, seolah-olah langsung dirasakan. Setiap arus informasi yang cepat didukung oleh teknologi supaya dapat diakses dengan mudah.



Teknologi yang memberikan kecepatan informasi dapat memberikan dampak. Pengaruhnya tampak pada perhatian orang, yang berubah sangat cepat dan teralihkan. Dampaknya dapat dilihat dari budaya massa yang ada di masyarakat. Budaya massa adalah budaya yang miskin motivasi dan tantangan intelektual, tetapi kaya akan fantasi dan ilusi kesenangan. Budaya ini telah kehilangan ruh pemikiran dan kreasi asli, namun membawa semangat dan demokrasi. Audiens budaya massa adalah konsumen pasif, individu yang tunduk pada manipulasi media dan hiburan, serta terus-menerus membeli iming-iming keinginan, menikmati kesenangan palsu, dan menjadi objek eksploitasi komersial. Massa ini hampir tanpa pikiran, tanpa kemampuan berpikir kritis, dan tanpa hasrat besar untuk mengonsumsi (Hidayat 2017, 113).

Pada titik ini, individu akan melakukan berbagai upaya untuk menjalani kehidupan pseudo-ideal ini. Jika individu tidak dapat menjalani kehidupan yang diidealkan oleh sistem yang ada, dia akan merasa cemas dan terasing dari lingkungannya, bahkan saat dia bersaing untuk hidup. Mereka yang diidealkan oleh sistem, justru tereliminasi dari dirinya sendiri karena tidak lagi memiliki kebebasan untuk menentukan apa yang diinginkan, disukai, atau dibenci.

Budaya konsumen merupakan salah satu faktor yang turut merevitalisasi wacana masyarakat *postmodern* dan memperkuat statusnya dalam kemunculan era *postmodern* itu sendiri. Kebutuhan yang berubah semakin cepat dan berkembang karena mentalitas konsumen. Peningkatan keinginan yang cepat ini dilatarbelakangi oleh upaya manusia atau sosial untuk mencapai kesejahteraan dalam kehidupannya. Sayangnya, peningkatan kekayaan dan kemakmuran dari konsumsi telah menyebabkan peningkatan belanja konsumen yang lebih besar lagi, menciptakan masyarakat bertingkat dan multi-kepentingan yang berubah dengan cepat.

Menurut Manuel Castells, masyarakat *postmodern* dicirikan sebagai masyarakat digital (*networked society*), yaitu masyarakat di mana unsur-unsurnya saling terhubung melalui jaringan teknologi informasi dan komunikasi, yang mempengaruhi pola interaksi yang muncul. Interaksi dalam komunitas digital berlangsung secara *online* melalui perangkat yang meliputi alat komunikasi dan informasi, seperti aplikasi jejaring sosial. Masyarakat jaringan adalah masyarakat di mana jaringan menjadi struktur sosial. Buku Castells sebagai mikroelektronika berbasis teknologi informasi dan komunikasi digital. Sosiolog kemudian menggunakannya untuk mengamati perubahan perilaku dan interaksi manusia modern (Manuel Castells 2014).

Dari pemaparan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa era *postmodern* memberikan situasi sosial terus berubah dengan cepat. Ini berbeda dengan situasi sosial di masa lalu yaitu era pramodern dan modern. Hal ini secara langsung mempengaruhi proses bagaimana seorang pemimpin harus bersikap di dalam menjalani kepemimpinannya secara khusus dalam ranah gerejawi. Jadi oleh karena itu, kepemimpinan gerejawi harus beradaptasi dengan peluang dan tantangan itu untuk menciptakan kesatuan antara tujuan dan kebutuhan organisasi gereja yang dipimpin. Kepemimpinan dalam gereja harus memberikan jawaban untuk mengantisipasi karakteristik, peluang dan tantangan setiap saat, terutama di era *postmodern* ini.

C. Definisi Kompetensi

Kompetensi mengacu pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik lainnya yang diperlukan seseorang untuk berhasil melaksanakan tugas, pekerjaan, atau peran tertentu. Secara umum, kompetensi mencakup pemahaman yang mendalam tentang suatu bidang atau disiplin ilmu, kemampuan praktis untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi nyata, dan kualitas pribadi yang mendukung kinerja yang baik (Garry Dessler 2014).

Kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori utama: kompetensi teknis dan kompetensi perilaku. Kompetensi teknis mencakup pengetahuan dan keterampilan yang spesifik untuk suatu bidang atau pekerjaan tertentu. Misalnya, dalam dunia teknologi informasi, kompetensi teknis dapat mencakup pemrograman komputer, analisis data, atau administrasi jaringan. Sementara itu, kompetensi perilaku (juga dikenal sebagai "*soft skills*" atau keterampilan lunak) mencakup sikap, nilai-nilai, dan kualitas personal yang mendukung kinerja yang efektif dalam berbagai konteks. Ini termasuk keterampilan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, kepemimpinan, adaptabilitas, dan etika kerja (Flippo, B. 2017).

Penting untuk memahami bahwa kompetensi bersifat dinamis dan dapat berkembang seiring waktu melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan refleksi diri. Organisasi dan institusi pendidikan sering menggunakan kerangka kompetensi sebagai panduan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan dalam suatu peran atau profesi tertentu.

D. Pentingnya Pendeta GBI Memiliki Multi Kompetensi di Era *Postmodern*

Era postmodern telah mengakibatkan perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Terutama, ketika pandemi mewabah, perubahan yang merusak melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam situasi seperti ini, para pendeta harus bersiap untuk beradaptasi dengan memiliki sejumlah kompetensi yang relevan di Era Postmodern ini.

Kesuksesan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinannya. Kepemimpinan individu memiliki dampak yang besar pada cara keputusan diambil dan kinerja organisasi yang mereka pimpin. Setiap pemimpin mengekspresikan kepemimpinannya melalui kata-kata, perilaku, dan tindakan yang dapat dirasakan oleh mereka sendiri dan orang lain dalam berbagai situasi. Selain itu, melalui kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, berikut adalah uraian mengenai kompetensi kepemimpinan yang merupakan landasan penting bagi pendeta GBI di Era Postmodern ini.

Kemampuan kompetensi adalah faktor yang sangat krusial dalam pelaksanaan kepemimpinan. Ini bisa menjadi pendorong atau penghambat dalam menjalankan sistem organisasi. Keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin saat ini memainkan peran yang semakin penting dalam kesuksesan suatu komunitas organisasi. Banyak yang telah mengakui bahwa unsur-unsur kompetensi individu dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif. Menentukan tujuan, merumuskan strategi, dan



mengusung inovasi untuk mencapai tujuan tersebut menjadi hal yang sangat krusial. Kemampuan setiap individu menjadi salah satu faktor terpenting dalam organisasi atau komunitas, terutama dalam konteks gereja (Myles Munroe 2007).

Di era *postmodern* ini masyarakat sudah berada pada proses berpikir "*Growth Mindset*". Di mana *Growth Mindset* merupakan kondisi seseorang percaya bahwa prestasi atau pencapaian dapat dicapai melalui kerja keras dan ketekunan. Bagi mereka dengan *mindset* berkembang yang percaya bahwa kecerdasan dapat berubah dan meningkat melalui usaha (Rahardi. F 2021). Seseorang dengan "*Growth Mindset*" percaya diri dengan kemampuannya, meskipun menghadapi banyak kesulitan yang tidak disukainya, sehingga ia dapat tumbuh bahkan di level terendah. Dengan demikian, orang dengan "*Growth Mindset*" akan lebih percaya bahwa kegagalan dapat diubah menjadi kesempatan belajar (Sahagun. M. A, Moser. R, Shomaker. J 2021, 5-7). Mereka percaya bahwa motivasi dapat dipupuk dan motivasi ekstrinsik dapat diinternalisasikan. Dalam hal ini, karena orang dengan "*Growth Mindset*" menyadari sepenuhnya kesalahannya, memperhatikan, dan mau belajar darinya. Selain itu, orang dengan "*Growth Mindset*" memandang kemampuan sebagai hal yang diatur dan berada di bawah kendali mereka (Y. Junlin, Kreijkes. P 2022, 34), dan orang dengan "*Growth Mindset*" juga melihat bakat, kecerdasan, dan keterampilan berada di bawah kendali mereka. Kemampuan dapat berubah dan berkembang melalui pembelajaran dan pengalaman, sehingga memotivasi orang dengan "*Growth Mindset*" terus berusaha dan bekerja keras (Srihastuti. E 2021, 12), maka strategi yang baik, arahan manusia lainnya juga dapat membantu orang dengan "*Growth Mindset*" mengembangkan keterampilan mereka (Haimovitz. K 2017, 11-12).

Di era *postmodern* ini juga tidak terlepas dari perubahan yang destruktif yang sering diidentikkan oleh manusia sebagai keadaan 'kekacauan', didorong oleh kemajuan pesat dalam teknologi. Bahkan dalam pelayanan gereja, hal ini juga turut terpengaruh. Masalah sebenarnya bagi gereja adalah zaman yang terus berubah, sehingga membutuhkan kepekaan dalam sikap dan pengambilan keputusan. Terdapat gerakan perubahan yang cepat di mana sementara menjadi penting untuk kelangsungan masa depan organisasi, termasuk gereja. Pelayanan umat Tuhan menghadapi banyak situasi paradoks yang penuh ketidakpastian. Organisasi di seluruh dunia berada di bawah tekanan dari kekuatan eksternal yang memaksa perubahan cepat. John P. Kotter mengidentifikasi empat alasan utama yang memaksa organisasi untuk berubah: (1) perubahan teknologi, (2) integrasi ekonomi internasional, (3) kejenuhan pasar di negara maju, dan (4) jatuhnya rezim komunis dan sosialis.

Kotter menyatakan dunia telah menjadi begitu kompleks dan gelap sehingga terus-menerus harus memperbaharui diri terhadap keragaman perubahan, tak terbatas dan selalu berubah. Menjadi seorang pemimpin semakin sulit, tetapi hanya kepemimpinan yang kuat dan visioner yang dapat membuat organisasi bertahan dan berkembang di masa-masa sulit ini. Tanpa pemimpin visioner, organisasi akan seperti kapal di lautan penuh ombak, tanpa dayung, tanpa kompas, tanpa peta, dan tanpa harapan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa era *postmodern* ini kondisi yang sangat kompleks itu berganti-ganti dan sulit ditebak (*Volatility*), penuh ketidakpastian (*Uncertainty*), kompleksitas (*complexity*), ketidakjelasan arah perubahan (*Ambiguity*). *US Army War*

College pertama kali mempopulerkan akronim ini untuk menggambarkan situasi dunia yang semakin rentan, tidak pasti, rumit, dan membingungkan akibat multilateralisme, pasca perang dunia. Namun, istilah ini banyak digunakan oleh perusahaan untuk menggambarkan kemajuan teknologi yang pesat yang membutuhkan perubahan manajemen yang cepat (Pakpahan et al. 2021).

Fakta menunjukkan bahwa perubahan tersebut terjadi secara massif dengan sangat cepat. Tentu saja kompleksitas dapat terjadi karena ada korelasi antara faktor penyebab perubahan (*complexity*), ketidakjelasan arah perubahan yang menyebabkan kebingungan (*ambiguity*). Korelasi faktor penyebab (*Complexity*): Ketika ada banyak faktor yang saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain, kompleksitas meningkat. Interaksi yang kompleks antara berbagai elemen dan sistem dapat menciptakan dampak yang sulit diprediksi dan memperumit pemahaman mengenai penyebab dan akibat perubahan. Ketidakjelasan arah perubahan (*Ambiguity*): Dalam situasi yang kompleks, sering kali sulit untuk menentukan arah atau pola perubahan secara pasti. Tidak adanya petunjuk yang jelas atau tanda-tanda yang dapat diandalkan membuat situasi menjadi ambigu dan membingungkan. Hal ini dapat menyulitkan pengambilan keputusan dan perencanaan strategis.

Ketidakpastian (*Uncertainty*): Ketidakpastian terkait dengan keadaan di mana informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan atau memprediksi hasil secara akurat tidak tersedia atau tidak dapat diprediksi dengan pasti. Dalam situasi kompleks yang berubah dengan cepat, ketidakpastian dapat meningkat karena banyak variabel yang terlibat dan adanya faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan. Perubahan yang cepat dan kompleks sering kali dapat mengancam karena dapat menimbulkan tantangan baru, menuntut penyesuaian yang cepat, dan mengganggu stabilitas yang ada. Dalam menghadapi situasi seperti itu, penting untuk mengembangkan kemampuan adaptasi, fleksibilitas, dan kemampuan untuk berpikir kritis dalam menghadapi ketidakpastian dan ketidakjelasan. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan pemahaman tentang situasi yang kompleks melalui analisis mendalam, pengumpulan informasi yang akurat, dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan terkait. Dengan memperkuat pemahaman tentang kompleksitas dan mengembangkan kemampuan yang relevan, individu dan organisasi dapat menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul dalam situasi yang sulit dan kompleks (Rob Elkington, Madeleine Van Der Steege, Judith Glick-Smith, 2017).

Dalam menghadapi era postmodern yang dinamis, peran pendeta GBI (Gereja Bethel Indonesia) tidak lagi hanya berfokus pada aspek rohani semata, melainkan juga menuntut multi kompetensi agar pelayanan gereja tetap relevan dan efektif. Pendeta GBI perlu meneguhkan kompetensi teologisnya. Pemahaman mendalam tentang ajaran Kristen bukan hanya menjadi pondasi keyakinan iman jemaat, tetapi juga menjadi senjata dalam merespons tantangan dan pertanyaan kompleks yang muncul dalam era postmodern.

Keterampilan komunikasi menjadi aspek krusial dalam pelayanan pendeta. Di tengah banjir informasi, pendeta perlu mampu menyampaikan pesan injil dengan cara yang tidak hanya benar-teologis, tetapi juga dapat dipahami dan diterima oleh berbagai lapisan masyarakat postmodern. Kepemimpinan pendeta di era ini juga menuntut



adaptabilitas. Mampu beradaptasi dengan perubahan zaman tanpa kehilangan akar-nilai Kristen menjadi kunci kepemimpinan yang efektif. Pendeta tidak hanya menjadi pemimpin rohani gereja, tetapi juga pemimpin yang bisa membimbing jemaat melalui dinamika perubahan zaman. Kepekaan terhadap konteks budaya juga menjadi elemen penting. Pelayanan pendeta tidak hanya terjadi dalam lingkup gereja, melainkan juga di tengah-tengah masyarakat. Kepekaan terhadap budaya lokal dan global menjadi landasan untuk menyampaikan pesan Kristus secara kontekstual dan relevan.

Pemahaman dan pemanfaatan teknologi adalah hal yang tak terhindarkan. Pendeta GBI perlu memahami dan memanfaatkan teknologi dengan bijak untuk mendukung pelayanan gereja, mulai dari pelayanan online hingga penggunaan media sosial sebagai sarana menyampaikan pesan kebaikan. Keterlibatan dalam pelayanan sosial menjadi cermin dari kasih Kristus. Pendeta GBI tidak hanya menjadi pengajar rohani, tetapi juga terlibat aktif dalam upaya membantu masyarakat, mencerminkan nilai-nilai kerajaan Allah di tengah dunia yang membutuhkan. Pendidikan dan pengembangan diri menjadi komitmen penting. Dalam dunia yang terus berubah, pendeta GBI perlu terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pendidikan dan pengembangan diri secara terus-menerus menjadi fondasi untuk memberikan pelayanan yang unggul. Pentingnya pendeta GBI memiliki multi kompetensi di era postmodern bukan sekadar mengikuti tren, melainkan menjawab panggilan untuk melayani dengan bijak dan efektif. Dengan pemahaman dan penerapan kompetensi ini, gereja bisa menjadi terang dan garam di tengah-tengah dunia yang berubah dengan cepat. Semoga, dalam perjalanan pelayanannya, gereja dapat terus memancarkan kemuliaan Umat Allah yang penuh pengharapan.

E. Jenis-Jenis Kompetensi Pendeta GBI Yang Relevan Dengan Era *Postmodern*

Di Era Postmodern, peran pemimpin menjadi faktor yang sangat krusial dalam sebuah organisasi, karena arah dan pencapaian organisasi sangat bergantung pada bagaimana pemimpin mengarahkan dan memimpin organisasi tersebut. Dalam konteks pengembangan gereja, pemimpin utama yang bertanggung jawab atas pertumbuhan gereja adalah gembala atau pendeta.

Perkembangan gereja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada di dalamnya. Pemimpin yang memenuhi kriteria sebagai pemimpin yang efektif memiliki potensi untuk membawa organisasi gereja ke arah yang positif. Dalam gereja, gembala jemaat memainkan peran kunci dalam mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan gereja. Gembala jemaat bertanggung jawab atas membimbing gereja menuju pertumbuhan yang sehat.

Dalam kepemimpinan gereja di Era Postmodern, dampak yang luas selalu ada dalam peran pemimpin. Ini melibatkan lebih dari sekadar memberikan pelayanan firman, tetapi juga mencakup menjadi teladan, mempengaruhi masyarakat di luar gereja, dan memberikan kontribusi positif dalam dunia. Pemimpin yang berinvestasi secara signifikan dalam pengembangan gereja dapat membangun hubungan yang kuat dengan

jemaat, membangun integritas, menjadi fasilitator, menjadi mentor atau pelatih, meninggalkan warisan positif, dan memainkan peran pemimpin sepanjang masa.

Kepemimpinan dalam konteks gereja adalah sebuah bentuk pelayanan, bukan semata-mata tentang penggunaan kekuasaan atau otoritas manusia. Pelayanan ini diarahkan kepada Yesus Kristus, yang merupakan pemilik dan kepala gereja. Gereja ada untuk mengabarkan Kerajaan Allah kepada dunia, dan oleh karena itu, kepemimpinan gereja tidak hanya berkaitan dengan organisasi gereja, tetapi juga dengan pelayanan gereja kepada Allah dan dunia. Tujuan utama kepemimpinan gereja adalah menjalankan organisasi gereja dengan baik agar pelayanan dan kesaksian gereja dapat berjalan dengan efektif.

Sebagai pemimpin gereja di Era Postmodern, penting untuk memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana merespons dan memengaruhi orang lain, serta bagaimana mengundang, membujuk, mengelola, dan memberdayakan mereka dengan visi dan misi bersama. Hal ini memotivasi anggota jemaat untuk terlibat aktif dan memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai visi dan misi bersama. Semua ini bertujuan untuk menciptakan filosofi bersama dan sistem nilai yang memandu gerakan bersama menuju tujuan yang ditetapkan.

Landasan utama dalam pelayanan kepemimpinan gereja adalah Allah sendiri, yang menginisiasi seluruh proses yang terencana dan dinamis. Dalam konteks kepemimpinan Kristen, pemimpin adalah alat yang Allah gunakan untuk mengarahkan pelayanan-Nya dan menyampaikan kehendak-Nya kepada umat-Nya. Oleh karena itu, pemimpin Kristen memiliki tanggung jawab besar dalam pengembangan gereja, terutama di Era Postmodern ini. Kehidupan seorang pemimpin dapat menjadi penggerak bagi orang-orang yang dipimpinnya menuju visi dan misi yang jelas.

Peran gembala jemaat di Era Postmodern memiliki dampak sentral dan kritis dalam organisasi gereja yang mereka pimpin, dan ini sangat memengaruhi perkembangan gereja itu sendiri. Pertumbuhan gereja secara keseluruhan sangat tergantung pada kepemimpinan dari gembala jemaat. Kepemimpinan yang efektif dan tepat dapat memacu pertumbuhan gereja dalam hal jumlah jemaat, perluasan cabang gereja, dan perkembangan pelayanan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan gereja stagnan dan mengalami kemunduran. Berikut ini adalah Jenis-Jenis Kompetensi Pendeta GBI Yang Relevan Dengan Era *Postmodern*:

- Merumuskan Visi

Organisasi abad ke-21 juga menekankan peran pemimpin visioner sebagai agen perubahan, mendorong eksperimentasi dan perubahan kreatif, serta membangun budaya organisasi yang menghargai pengambilan risiko dan keterlibatan. Semua ini menggarisbawahi perlunya pemilihan dan pengembangan kepemimpinan visioner baru, dengan perencanaan yang matang untuk memimpin transisi yang bebas. Meningkatnya kebutuhan akan kepemimpinan visioner menjadi tantangan bagi semua orang. Karena visi masa depan organisasi dipilih dari banyak kemungkinan, banyak kemungkinan skenario masa depan yang ditemukan, tetapi banyak yang tidak diperlukan dan bahkan



yang tampaknya dapat diterima ternyata tidak praktis/ditolak karena alasan tertentu. Jadi, peran seorang pemimpin adalah mencari atau merangsang visi lain sehingga bisa memilih yang paling cocok. Tidak ada yang bisa memprediksi masa depan dengan pasti, dan masa depan tidak pasti dan akan ada ketidakpastian yang lebih besar lagi. Karena kompleksitas bidang yang diamati dan hasil yang diperoleh bergantung pada perilaku manusia, ketidakpastiannya jauh lebih besar, sehingga akan selalu ada kejutan di masa depan (Paulus Winarto 2006).

- Kecerdasan Rohani

Pada era *postmodern* ini pemimpin gereja juga harus peka dan sigap dalam hal Pertumbuhan iman anggota gereja harus terjadi secepat mungkin. Pertumbuhan iman tersebut dapat dimulai dari usia sekolah minggu hingga usia tua, namun tidak terbatas hanya pada Pendidikan Iman saja tanpa memiliki karakter Kristus. Hal ini harus dikembangkan dan dilakukan secara terus menerus oleh gereja, dalam hal ini dilaksanakan oleh pemimpin gereja.

Sejalan dengan itu, pendeta harus memiliki kecerdasan spiritual (Tobing 1995). Seorang pendeta dengan kecerdasan spiritual menjadi administrator dengan hati nurani. Seorang pendeta dengan hati nurani menyadari keagungan Tuhan, menghormati dan takut akan Tuhan, dan segera menjadi takut akan kesalahan. Seorang pendeta yang takut akan Tuhan tidak memiliki prasangka terhadap orang lain, memimpin dari Tuhan, dan mencintai ciptaannya. Oleh karena itu, semakin murni dan suci hati nurani, semakin sering Tuhan "berhenti dan berhenti". Semakin jernih dan murni kesadaran, semakin tinggi dan berkembang potensi kesadaran diri. Karena itu, seperti yang dikatakan Paulus, "Jangan padamkan Roh Kudus" (1 Tesalonika 5:19), pendeta harus memelihara hati nuraninya agar berfungsi dengan baik. Roh Kuduslah yang berbicara dengan suara lembut ke hati manusia. Itu mengundang dan mendorong kita untuk berbuat baik dan meninggalkan kejahatan. Roh Kudus adalah suara Tuhan dalam diri manusia yang mendesak hati nurani untuk membimbing semua tindakan (Vorgrimler 2007, 61).

Menurut Frank Damazio, orang yang memiliki kecerdasan spiritual adalah orang yang menjaga kesucian akhlak dalam hidupnya dan tidak mengotori hidupnya dengan dosa sekecil apa pun. Banyak hal yang dapat menimbulkan pencemaran rohani (spiritual) dalam kehidupan manusia, termasuk para hamba Tuhan, seperti hati yang tercemar, dosa yang tersembunyi, pikiran yang najis, kebiasaan yang najis, dan berhala modern (Damazio 2015, 191-95).

- Kecerdasan Sosial

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah hubungan sosial antar manusia. Pemimpin yang diperlukan di era *postmodern* ini adalah mereka yang mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik, terutama dalam kelompok. Kemampuan ini dapat dilihat melalui interaksi sosial pemimpin atau calon pemimpin di sekolah, kantor, atau masyarakat tempat mereka lahir.

- Kecerdasan Teologi

Kecerdasan teologi merujuk pada kemampuan seseorang untuk memahami dan menerapkan konsep-konsep teologi, serta berpikir secara kritis tentang isu-isu yang berkaitan dengan keyakinan agama. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang ajaran agama, keyakinan, sejarah agama, teologi komparatif, dan filosofi agama (Singgih 2005). Kecerdasan teologi melampaui sekadar penghafalan dogma atau keyakinan agama. Ini mencakup kemampuan untuk menganalisis dan mempertanyakan keyakinan-kepercayaan, serta menerapkan pemikiran kritis dan analitis dalam memahami aspek-aspek teologi. Kecerdasan teologi juga melibatkan keterampilan berpikir reflektif dan pemahaman mendalam tentang ajaran agama dalam konteks budaya, sosial, dan sejarah (Gunawan 2016).

Seseorang dengan kecerdasan teologi yang baik mampu mempertimbangkan argumen-argumen teologis yang beragam, mengidentifikasi dan mengevaluasi implikasi dari keyakinan agama, serta berkomunikasi secara efektif mengenai isu-isu keagamaan dengan orang lain. Mereka dapat menyelidiki pertanyaan-pertanyaan filsafat agama dan memahami perspektif-perspektif yang berbeda dalam teologi. Kecerdasan teologi dapat diperkuat melalui studi dan pembelajaran yang berkelanjutan tentang teologi, membaca dan mempelajari teks-teks suci, terlibat dalam diskusi teologis, dan memperluas pengetahuan tentang sejarah agama dan praktik-praktik keagamaan. Ini juga melibatkan pemeliharaan sikap terbuka terhadap pemahaman yang beragam dan kemauan untuk terus belajar dan bertumbuh dalam pemahaman teologi.

- Membangun Tim dan Pendelegasian Tugas

Sebagai seorang Pendeta GBI, membangun tim dan memberikan pendelegasian adalah prinsip yang penting. Seorang pemimpin dengan kemampuan tersebut akan mampu membawa organisasi yang dipimpin menuju perkembangan yang baik. Pemimpin dapat bekerja sama dan meraih tujuan melalui orang lain, yang hanya dapat dicapai melalui pembentukan tim dan pemberian delegasi. Melalui pembentukan tim dan pendelegasian, para pemimpin dapat mempercayakan tugas, wewenang, hak, kewajiban, dan tanggung jawab kepada bawahan mereka agar tanggung jawab pekerjaan terpenuhi dan setiap individu dalam organisasi berfungsi dengan baik. Delegasi sendiri didefinisikan sebagai proses terorganisir dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk melibatkan secara langsung sebanyak mungkin orang dalam menentukan, mengarahkan, dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan penugasan (Yakob Tomatala 2016). Delegasi adalah tindakan pendelegasian (yang jelas dan tidak ambigu) tugas, wewenang, hak, tanggung jawab, serta kewajiban dari setiap posisi kepada bawahan individu. Pendelegasian dilakukan dalam suatu organisasi dengan memisahkan tugas, wewenang, hak, tanggung jawab, serta kewajiban yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan formal.

- Menyelesaikan Masalah

Konflik di dalam gereja adalah hal yang nyata dan tidak mungkin dihindari oleh karena itu Konflik harus ditangani dengan jujur dan tepat jika menimbulkan ancaman



bagi organisasi. Penyelesaian konflik yang tepat justru akan mendorong pertumbuhan jemaat. Penyelesaian konflik yang jujur dalam gereja sangat penting menyelesaikan konflik, seorang pemimpin harus memiliki sifat baik, jujur, bertanggung jawab, bijaksana, profesional, mengikuti aturan. Orang yang jujur dapat membuktikan membuat pilihan etis setiap hari dalam hidup mereka.

- Membuat Keputusan

Organisasi adalah tempat di mana setiap lembaga dan bidang tertentu dapat membuat dan melaksanakan program kegiatannya masing-masing. Kepemimpinan digunakan untuk mengatur segala sesuatu yang berjalan melalui organisasi, serta dalam proses pembentukan dan pelaksanaan kegiatan. Gereja mengatur semua kegiatan yang diciptakannya dengan menggunakan administrasinya. Hal itu diterapkan di berbagai bidang sesuai dengan kebutuhan gereja melalui program-program yang dilaksanakan dalam pengelolaan yang dijalankan oleh gereja. Salah satu contohnya adalah manajemen keputusan di Gereja. Manajemen ini membantu pendeta, manajer, atau jemaat yang ada untuk membuat keputusan terbaik. Manajemen keputusan juga memungkinkan pendeta, manajer, atau dewan yang ada untuk menyelesaikan konflik (Pat Williams 2012).

- Berkomunikasi Yang Efektif

Gereja adalah tempat di mana orang percaya berkumpul dan terlibat dalam kegiatan rohani. Gereja tidak hanya berbicara tentang gedung-gedung besar, sebenarnya gereja berbicara tentang orang-orang yang ada di dalamnya. Karena gereja adalah rencana Allah. Peran pendeta dalam kualitas pertumbuhan gereja juga merupakan hal yang sangat mendasar dan harus menjadi perhatian utama karena menentukan kemampuan mereka untuk menjadi teladan bagi jemaat yang mereka layani, kurangnya komunikasi, dan kurangnya waktu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka kini terjawab karena penatua adalah rekan kerja dengan pemimpin gereja dan pendeta (Holly Tate 2021).

- Pola Pikir Digital

Pada era *postmodern* ini, harus diakui bahwa banyak hal telah berubah, termasuk dalam aspek gerejawi. Dukungan terhadap kemajuan zaman yang pesat menjadi peluang yang sangat baik untuk pelayanan gerejawi. Di momen ini, tidak ada pilihan lain bagi para pemimpin gereja selain harus menguasai atau mahir menggunakan teknologi informasi di setiap aspek penyelenggaraan pelayanan. Fakta yang tak terelakkan adalah bahwa di masa depan, semua pekerjaan akan berbasis teknologi digital. Sulit membayangkan jika para pemimpin rohani tidak terbuka terhadap teknologi digital, tentu mereka tidak akan mampu melaksanakan tugas mencapai jiwa-jiwa bagi Kerajaan Allah secara maksimal, yang sesuai dengan perkembangan zaman.

IV. Kesimpulan

Dalam kesimpulan ini landasan utama bagi pendeta GBI dalam menjalankan peran kepemimpinannya adalah Alkitab. Alkitab memberikan banyak contoh tentang kepemimpinan yang sesuai dengan konteks waktu. Kepemimpinan pendeta GBI harus difokuskan pada memenuhi kehendak dan tujuan Allah, tidak mengikuti sistem dunia. Teladan sentral adalah Yesus Kristus, yang memperlihatkan kepemimpinan dengan kasih sayang, pengorbanan, dan pelayanan tanpa pamrih. Era postmodern menuntut pendeta GBI memiliki multi kompetensi, termasuk kompetensi digital dan adaptasi terhadap perubahan masyarakat yang dinamis. Kualitas kompetensi sangat penting, meliputi visi, kecerdasan rohani, kecerdasan sosial, manajemen tim, penyelesaian konflik, pengambilan keputusan, komunikasi, pelatihan, dan pemikiran digital. Diperlukan program terukur yang mencakup pendidikan, kesehatan, kesetaraan sosial, dan teknologi digital. Pemimpin GBI yang memiliki multi kompetensi dapat memberdayakan jemaat, meningkatkan literasi gereja, dan menjaga relevansi gereja dalam masyarakat postmodern. Oleh karena itu, penting bagi pendeta GBI memiliki landasan Alkitab, mengikuti teladan Kristus, mengembangkan multi kompetensi, memiliki kualitas kompetensi yang baik, menerapkan program terukur, dan menghasilkan dampak positif dalam kepemimpinan gereja di era postmodern.

V. Referensi

- Abdul Rahmat, M. P. 2021. "Kepemimpinan Pendidikan." Google Books. 2021.
- Akhyar Yusuf Lubis. 2017. *Postmodernisme*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ambarwati, Arie. 2018. *Perilaku Dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- D.A. Carson. 1992. *The Gospel According to John*. Michigan: William B. Eerdmans Publishing Company.
- Damazio, Frank. 2015. *Pemimpin Barisan Depan: Sebuah Angkatan Baru Pemimpin Guna Menghadapi Masa Depan*. Jakarta: Harvest Publishing House.
- Dianne Bergant dan Robert J. Karris. 2012. *Tafsir Alkitab Perjanjian Baru*. Yogyakarta: Kanisius.
- Eddie Gibbs. 2016. *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Emanuel Wora. 2016. *Perennialisme; Kritik Atas Modernisme Dan Postmodernisme*. Yogyakarta: Kanisius.
- Flippo, B., E. 2017. *Personnel Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Garry Dessler. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Gunawan, Hendra. 2016. "Gereja, Teologi, Dan Pertumbuhan Rohani." *Jurnal Amanat Agung* 2, no. 1.
- Haimovitz, K, & Dweck, C. S. 2017. "The Origins of Children's Growth and Fixed Mindsets: New Research and a New Proposal." *Child Development* 11, no. 1.
- Hidayat, Medhy Agnita. 2017. *Menggugat Modernisme: Mengenal Rentang Pemikiran Post Modernisme J*. Yogyakarta: JALASUTRA.
- Holly Tate. 2021. "Effective Church Communications Strategies From Industry Leaders." Vanderbloemen. 2021. <https://www.vanderbloemen.com/blog/effective-church->



communications-strategies.

- I. Bambang Sugiharto. 2016. *Postmodernisme*. Yogyakarta: Kanisius.
- Jerry C.Wofford. 2001. *Kepemimpinan Yang Mengubah*. Yogyakarta: ANDI.
- Kasali, R. 2018. *Disruption*. Jakarta: Gramedia.
- Ken Blanchard. 2007. *Leading At A Higher Level*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Kevin O'Donnell. 2009. *Postmodernisme*. Yogyakarta: Kanisius.
- Manuel Castells. 2014. *The Network Society: A Cross-Cultural Perspective*. Catalunya: University of Catalunya.
- Murtiana, Tri. 2016. "Masyarakat Postmodern: Karakteristik Dan Permasalahannya'." *Kompasiana.Com*, 2016. <https://www.kompasiana.com/trimurtiana1109/57fdded3eaafbd5f0f2f8eaf/masyarakat-postmodern-karakteristik-dan-permasalahannya>.
- Myles Munroe. 2007. *Maximizing Your Potential*. Jakarta: Immanuel.
- Pakpahan, Gernaida Krisna. R, Frans Pantan, Wiryohadi, Donny Ch Chandra, Sadrakh, and Sugiono. 2021. "The Strategy of Survival Theology in Christian Education at Christian Religious Education Institute." *EUDL (European Union Digital Library)* 3. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4108/eai.17-11-2021.2318666>.
- Pat Williams. 2012. *Leadership Excellence*. USA: ECPA.
- Paulus Winarto. 2006. *Reach Your Maximum Potential*. Jakarta: Gramedia.
- Rahardi. F, & Dartanto. T. 2021. "Growth Mindset, Delayed Gratification, and Learning Outcome: Evidence from a Field Survey of Least-Advantage Private Schools in Depok-Indonesia." *Advantage Private Schools* 7, no. 1.
- Ramadhan, M. I. 2013. "Post Modern Era." Kompasiana Website. 2013.
- ROB ELKINGTON, MADELEINE VAN DER STEEGE, JUDITH GLICK-SMITH, JENNIFER MOSS BREEN. 2017. *VISIONARY LEADERSHIP IN A TURBULENT WORLD Thriving in the New VUCA Context*. Howard House, Wagon Lane, Bingley BD16 1WA, UK: Emerald Publishing Limited.
- Ronda, D. 2019. "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 1. <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.125>.
- Sahagun. M. A, Moser. R, Shomaker. J, & Fortier. J. 2021. "Developing a Growth-Mindset Pedagogy for Higher Education and Testing It's Efficacy." *Journal Social Science and Humanities*, 4 4, no. 5.
- Setiawan, E. 2019. "KBBI - Kamus Besar Bahasa Indonesia." *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Siallagan, Thomson. 2018. "URGENSI PELAYANAN TRANSFORMATIF BERBASISMULTI-KOMPETENSI DAN SPRITUALITASDI ERA GLOBALISASI." *STT Baptis Medan* 2, no. 1.
- Singgih, E. Gerrit. 2005. *Mengantisipasi Masa Depan: Berteologi Dalam Konteks Di Awal Milenium III*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Srihastuti. E, & Wulandari. F. 2021. "Urgensi Growth Mindset Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Pendidikan, Agama Dan Kebudayaan Hindu*, 12, no. 1.
- Sugiyono, Dr. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan

R&D.”

- Suseno, Wasis. n.d. “Kepemimpinan Transformasional Di Era Post Modern.” *Jurnal Luxnos* 5, no. 1.
- Tobing, S. M. Lumban. 1995. *Kecerdasan Pada Usia Lanjut Dan Manusia*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI.
- Vorgrimler, H. 2007. *Trinitas Bapa, Firman, Roh Kudus*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=JNSD6FQBgzWC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Doa+Bapa+Kami&ots=QgbHZm4tli&sig=wh_SXfQu68q9qG9lr5Ghtg1mPpk.
- Walter Eichrodt. 2007. *Amanat Sosial Perjanjian Lama*. Michigan: flecher.
- Y. Junlin, Kreijkes. P, & Salmela-Aro. K. 2022. “Students Growth Mindset: Relation to Teacher Beliefs, Teaching, Practice, and School Climate.” *Journal Learning and Instruction* 80, no. 1.
- Yakob Tomatala. 2016. *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Malang: Gandum Mas.
- . 2019. *Pemimpin Yang Handal (Pengembangan Suber Daya Manusia Kristen Menjadi Pemimpin Kompeten)*. Jakarta: YT Leadership Foundation.